

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**



**DERECHOS LABORALES Y EL DESARROLLO DEL PERSONAL DEL  
GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS, 2018**

**TESIS PRESENTADO POR:**

Bachiller: Mercado Torre, Jorge Luis

Bachiller: Mamani Loayza, Carmen  
Soledad

**PARA OPTAR AL TÍTULO  
PROFESIONAL DE ABOGADO**

**ASESORA:**

**Dra. Almanza Huaman, Luz Marina**

**PUERTO MALDONADO 2019**

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**



**DERECHOS LABORALES Y EL DESARROLLO DEL PERSONAL DEL  
GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS, 2018**

**TESIS PRESENTADO POR:**

Bachiller: Mercado Torre, Jorge Luis

Bachiller: Mamani Loayza, Carmen  
Soledad

**PARA OPTAR AL TÍTULO  
PROFESIONAL DE ABOGADO**

**ASESORA:**

**Dra. Almanza Huaman, Luz Marina**

**PUERTO MALDONADO 2019**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación lo dedicamos principalmente a Dios por darnos la fortaleza para seguir en este proceso de obtener uno de los anhelos más preciados, y a todas las personas que con su apoyo han hecho que el trabajo se realice con éxito, en especial a aquellas personas que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

## **AGRADECIMIENTO**

Queremos expresar nuestro agradecimiento a todo el personal que labora en el Gobierno Regional de Madre de Dios; por habernos brindado la información necesaria para que la ejecución de esta investigación haya culminado con éxito

## **PRESENTACIÒN**

Señor decano de la Facultad de Derecho y ciencias políticas; señores miembros del jurado. En conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Carrera Personal de Derecho y ciencias políticas, dejo a su criterio el Plan de Tesis titulado Derechos laborales y el desarrollo personal de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, con el objetivo de optar el título profesional de Abogado. La grata experiencia de poder haber realizado las practicas pre personales y trabajar en el Gobierno Regional de Madre de Dios y la constante importancia que se da a la calidad del servicio hace que sea necesario poner sumo interés en los factores que afectan el desarrollo del personal y la gestión de los recursos humanos, de aquí el sano interés de contribuir al mejoramiento de la atención a los trabajadores para brindarles un servicio oportuno y a la altura de la institución debido a que son los protagonistas y actores principales de la calidad de servicio que brinda la Entidad.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad disponer el grado de determinación que tiene los derechos laborales del Gobierno Regional de Madre de Dios, cuyos resultados demuestran que:

La percepción de los derechos laborales se encuentra en el nivel de regular con el 70,57%, indicador de que los trabajadores consideran que en el Gobierno Regional de acuerdo a la modalidad de convocatoria, selección y asignación del puesto se desnaturalizan los principios y normas laborales lo que limita regularizar un mayor vínculo entre el trabajador y empleador al momento de laborar.

El desarrollo del personal se ubica en el nivel en el nivel de percepción de regular con el 91,30%, lo cual significa que los trabajadores consideran limitada las opciones de superación personal tanto en el ámbito de la capacitación como en el puesto laboral que le impiden regular su desenvolvimiento, por lo que adopta ideas o formas de actuar que afectan a su compromiso con la institución.

El coeficiente de correlación de Pearson entre las variables derechos laborales y desarrollo del personal, según la percepción de los trabajadores es de 0,789, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión régimen laboral y la variable desarrollo del personal, según la percepción de los trabajadores es de 0,689, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión beneficios laborales y la variable desarrollo del personal, según la percepción de los trabajadores es de 0,769, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.

**Palabras claves:** beneficios laborales, régimen laboral, capacitación desempeño y compromiso.

## ABSTRACT

The purpose of this investigation was to determine the degree of determination of the labor rights of the Regional Government of Madre de Dios, whose results show that:

The perception of labor rights is at the level of regulating with 70.57%, which indicates that the workers consider that in the Regional Government according to the modality of convocation, selection and assignment of the position the principles are denatured and labor standards which limits regulating a greater relationship between the worker and employer at the time of work.

The development of personnel is located at the level of the level of perception of regulating with 91.30%, which means that workers consider limited the options for personal improvement both in the field of training and in the job position prevent regulating its development, so it adopts ideas or ways of acting that affect its commitment to the institution.

The Pearson correlation coefficient between the variables labor rights and staff development, according to the perception of the workers is 0.789, which indicates the existence of a strong positive correlation.

Pearson's correlation coefficient between the labor regime dimension and the staff development variable, according to the workers' perception, is 0.689, which indicates the existence of a moderate positive correlation.

Pearson's correlation coefficient between the labor benefits dimension and the staff development variable, according to the workers' perception, is 0.769, which indicates the existence of a strong positive correlation.

**Keywords:** labor benefits, labor regime, performance training and commitment.

## INTRODUCCION

El Gobierno Regional de Madre de Dios es la principal Entidad pública de la Región Madre de Dios por ser la institución pública que más presupuesto maneja, así como por ser la que más empleos genera a nivel regional; “fue creada por Ley 27867 y se crea como una persona jurídica de derecho público y tiene como finalidad primordial fomentar el desarrollo regional, promoviendo la inversión pública y privada, así como el empleo. Su misión es organizar y conducir la gestión pública regional, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo de la región”.

En el año 2018 el Gobierno Regional Madre de Dios – Sede Central contó con un presupuesto de 128´627,118 soles según el portal de transparencia del ministerio de economía y finanzas para proyectos de inversión pública. La forma como el Gobierno Regional cumple con su finalidad de contribuir al desarrollo regional es mediante los proyectos de inversión pública en distintas áreas, como son: proyectos de infraestructura pública, medio ambiente, desarrollo social, desarrollo agrario, entre otros.

El 90% del presupuesto para proyectos de inversión pública son ejecutados por la modalidad de administración directa, esto significa que el gobierno regional se encarga de comprar los materiales y contratar al personal que laborará en los proyectos de inversión pública, con permanencia temporal en el trabajo. Por otra parte la institución también cuenta con personal nombrado y personal contratado por la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), sin embargo el personal administrativo contratado con cargo a proyectos de inversión pública, no cuentan con contratos de trabajo que señalen el inicio y finalización de su vínculo laboral y tampoco gozan de todos los beneficios que les corresponde de acuerdo a su régimen laboral, situación precaria que estaría afectando el desarrollo del personal, por lo que la presente tesis tiene por objeto determinar el grado de relación que existe entre los derechos laborales y el desarrollo del personal del gobierno regional de madre de dios.



## INDICE

DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTO .....	IV
PRESENTACIÒN.....	V
RESUMEN .....	VI
ABSTRACT.....	VII
INTRODUCCION .....	VIII
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION	
1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÒN DEL PROBLEMA .....	14
1.2.1 PROBLEMA GENERAL.....	14
1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÒN .....	15
1.3.1 OBJETIVO GENERAL .....	15
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.4. VARIABLES .....	16
1.4.1 VARIABLE DE ESTUDIO .....	16
1.5 OPERACIONALIZACIÒN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO .....	17
1.6 HIPÓTESIS.....	21
1.6.1 HIPÓTESIS GENERAL.....	21
1.6.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	21
1.7 JUSTIFICACIÒN DE LA INVESTIGACIÒN .....	21
1.7.1 Relevancia social.....	21
1.7.2 Implicancias prácticas.....	21
1.7.3 Valor teórico .....	22
1.7.4 Viabilidad o factibilidad .....	22
1.8 DELIMITACIÒN DE LA INVESTIGACIÒN.....	22
1.8.1 Delimitaciòn temporal .....	22
1.8.2 Delimitaciòn espacial .....	22
1.8.3 Delimitaciòn conceptual .....	22
CAPITULO II: MARCO TEORICO	
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÒN .....	23
2.1.1 ANTECEDENTES: DERECHOS LABORALES.....	23

2.1.2 ANTECEDENTES: DESARROLLO DEL PERSONAL .....	25
2.2. MARCO TEÓRICO .....	27
2.2.1. EL DERECHO EN EL ASPECTO LABORAL .....	27
2 .3. DEFIINICION DE TERMINOS.....	29
2.3.1. LOS DERECHOS LABORALES .....	29
2.3.2. DEFINICIÓN DE DERECHO LABORAL .....	31
2.3.3. EL SERVIDOR PÚBLICO Y EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ..	32
2.3.4. MODALIDAD DE CONTRATO.....	34
2.3.5. SITUACIÓN LABORAL EN EL PERÚ.....	36
2.3.6. DESARROLLO DEL PERSONAL .....	39
CAPITULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACION	
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	43
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	43
3.3.1 POBLACIÓN.....	43
3.3.2. Muestra .....	44
3.4 METODOS Y TECNICAS .....	44
3.4.1. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS .....	44
3.4.2. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	46
3.4. 3. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	46
CAPITULO IV RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION	
4.1. DESCRIPTORES PARA EL ANÁLISIS DE LA VARIABLE: DERECHOS LABORALES .....	48
4.2. DESCRIPTORES PARA EL ANALISIS DE LA VARIABLE: DESARROLLO DEL PERSONAL .....	49
4.3. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA VARIABLE DERECHOS LABORALES .....	50
4.4 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA DIMENSIÓN RÉGIMEN LABORAL .....	51
4.5, DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA DIMENSIÓN BENEFICIOS LABORALES .....	52
4.6. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL .....	53
4.7. RESULTADOS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES DERECHOS LABORALES Y DESARROLLO DEL PERSONAL.....	55
4.8. RESULTADOS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN RÉGIMEN LABORAL Y LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL...	58

4.9. RESULTADOS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN BENEFICIOS LABORALES Y LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL .....	62
4.10. DISCUSIÓN .....	65
NEXO N° 01 .....	78
MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	78
ANEXO 2 .....	80
INSTRUMENTO.....	80
ANEXO 3 .....	84
SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE ESTUDIO.....	84
ANEXO 4 .....	
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO .....	.
ANEXO N°5 .....	86
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DERECHOS LABORALES.....	86
ANEXO N°6 .....	100
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL.....	100

## INDICE DE GRAFICOS

GRAFICO 1. DERECHOS LABORALES.....	50
GRAFICO 2. REGIMEN LABORAL.....	52
GRAFICO 3. BENEFICIOS LABORALES .....	53
GRAFICO 4. DESARROLLO DEL PERSONAL .....	54
GRAFICO 5. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LAS VARIABLES DERECHOS LABORALES Y DESARROLLO DEL PERSONAL .....	55
GRAFICO 6. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LA DIMENSIÓN RÉGIMEN LABORAL Y LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL .....	59
GRAFICO 7. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LA DIMENSIÓN BENEFICIOS LABORALES Y LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL .....	62

## INDICE DE TABLA

TABLA 1. VARIABLE N°1 DERECHOS LABORALES .....	17
TABLA 2. VARIABLE N°2 DESARROLLO DEL PERSONAL .....	19
TABLA 3. DESCRIPTORES PARA EL ANALISIS DE LA VARIABLE DERECHOS LABORALES.....	48
TABLA 4. DESCRIPTORES PARA EL ANALISIS DE LA VARIABLE: DESARROLLO DEL PERSONAL .....	49
TABLA 5. DERECHOS LABORALES .....	50
TABLA 6. REGIMEN LABORAL.....	51
TABLA 7. BENEFICIOS LABORALES .....	52
TABLA 8. DESARROLLO DEL PERSONAL .....	53
TABLA 9 . TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LAS VARIABLES DERECHOS LABORALES Y DESARROLLO DEL PERSONAL .....	57
TABLA 10 .TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA DIMENSIÓN RÉGIMEN LABORAL Y LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL .....	61
TABLA 11. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA DIMENSIÓN BENEFICIOS LABORALES Y LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL .....	64

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACION**

#### **1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA**

El 8 de noviembre del año 2002, el Congreso del Perú aprobó la “Ley orgánica de Gobiernos Regionales (Ley N° 27867)”. El 16 de noviembre del mismo año el Presidente de la República promulgó la ley, siendo publicado en el diario oficial El Peruano el 18 del mismo mes.

Los gobiernos regionales tienen como propósito primordial impulsar el desarrollo regional, fomentando la inversión pública y privada, así como el empleo. Cuya misión principal es organizar y conducir la gestión pública regional, dentro del entorno de las políticas nacionales y sectoriales, para así fomentar al progreso de la región.

Los gobiernos regionales inician su funcionamiento como tales a partir del 1º de enero de 2003, de acuerdo a lo apercibido en la tercera disposición transitoria, complementaria y final; el Gobierno Regional Madre de Dios se crea como una persona jurídica de derecho público.

Para poder atender el funcionamiento, el GOREMAD necesita personal con una mejor preparación profesional, para garantizar se utilicen los recursos materiales, financieros y tecnológicos de forma eficiente y eficaz. Es decir, el GOREMAD depende en gran medida del personal de trabajo para ejecutar, producir sus servicios, atender a los usuarios y lograr sus objetivos globales y estratégicos.

Los trabajadores suman o restan las fortalezas y las debilidades del GOREMAD, a partir de como sean tratados en lo que respecta a sus derechos, Los trabajadores pueden ser fuente de triunfos y también de fracasos. Por ende, es conveniente tratarlos como fuente de triunfos, para

lograrlo el GOREMAD debe predisponer y fomentar el progreso profesional de los trabajadores y en conclusión lograr su satisfacción laboral.

Con relación a su régimen laboral señala lo siguiente:

Artículo 44.- “Régimen laboral, indica que los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley”. “El régimen pensionario aplicable a los trabajadores señalados en el párrafo anterior se regula por la legislación específica de la materia. Los trabajadores que se encuentren incorporados al régimen del Decreto Ley N° 20530”, podrán mantener dicho régimen, de acuerdo a Ley. (Ley orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27867)

Los demás trabajadores estarán bajo el régimen de las normas del Sistema Nacional de Pensiones o del Sistema Privado de Pensiones, según corresponda, conforme a ley. Como se observa el régimen laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Madre de Dios es el régimen laboral público regulado por el Decreto Legislativo 276 Régimen de la Carrera Administrativa, sin embargo según su cuadro de asignación de personal (CAP) actualmente cuenta con 170 plazas en total de las cuales solamente 135 plazas cuentan con presupuesto y 35 plazas están previstas quiere decir que no cuentan con presupuesto; realidad que no permite cumplir a cabalidad las funciones que le son inherentes como tal institución, ya que al momento de crearse contaba con un presupuesto institucional del año 2003 fue de S/ 9'000,000.00 y que en la actualidad asciende a S/ 100'000,000.00 su presupuesto para proyectos de inversión pública.

La situación antes descrita ante la falta de personal para poder cumplir con sus funciones la entidad ha contratado personal por la modalidad de terceros que en el fondo venían a ser contratos civiles que más adelante pasarían al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y personal administrativo cuyas remuneraciones se pagan con cargo a los

proyectos de inversión, este personal trabaja directamente en los proyectos de inversión como son los ingenieros residentes asistentes administrativos, técnicos, almaceneros y auxiliares administrativos; y en las distintas oficinas del Gobierno Regional Madre de Dios realizando labores administrativas como por ejemplo en las oficinas de tesorería, contabilidad, personal, asesoría jurídica, procuraduría, administración, entre otros. El personal contratado no cuenta con un contrato de trabajo o resolución ejecutiva de contrato donde se consigne el inicio y finalización de su vínculo contractual, esto significa que los trabajadores contratados no saben cuándo concluye su vínculo laboral, por otra parte el personal con cargo a proyectos de inversión no estarían recibiendo todos sus beneficios, porque, para efectos del pago de sus remuneraciones y el reconocimiento de sus beneficios laborales se utiliza en alguna medida el “Decreto legislativo 276 y el Decreto legislativo 728”, lo que no les permite realizar sus proyectos profesionales, (entre otros aspectos no pueden acceder a créditos financieros con plazos mayores a 6 meses, para realizar maestrías y/o cursos de especialización), al no saber el tiempo que trabajaran para la institución y los beneficios que les corresponde, esta situación de inestabilidad en que se encuentran estos trabajadores estaría ocasionando una insatisfacción en el personal contratado del Gobierno Regional Madre de Dios y por consiguiente estaría afectando el desarrollo del personal.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es el grado de relación que existe entre las variables derechos laborales y el desarrollo del personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018?

### **1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cuáles son las condiciones laborales en las que se encuentra el personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018?



- ¿Cuál es la percepción acerca del desarrollo del personal que tienen los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018?
- ¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión régimen laboral y la variable desarrollo del personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018?
- ¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión beneficios laborales y la variable desarrollo del personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018?

### **1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar el grado de relación entre las variables derechos laborales y el desarrollo del personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018.

#### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar las condiciones laborales en las que se encuentra el personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018.
- Identificar la percepción acerca del desarrollo del personal que tienen los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018.
- Identificar la relación entre la dimensión régimen laboral y la variable desarrollo del personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018.
- Identificar la relación entre la dimensión beneficios laborales y la variable desarrollo del personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018.

## **1.4. VARIABLES**

### **1.4.1 VARIABLE DE ESTUDIO**

#### **Derechos laborales**

Son un conjunto de principios o normas que faculta regular un mayor contacto entre empleado y empleador al momento de laborar.

#### **Desarrollo del personal**

Representa la superación a partir de la cual un trabajador acoge nuevas ideas o maneras de actuar que le facilita mejorar su desenvolvimiento en la institución.

## 1.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

TABLA 1. VARIABLE N°1 DERECHOS LABORALES

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS		INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
			UBICACIÓN DE ÍTEMS EN EL CUESTIONARIO	NUMERO DE ÍTEMS POR INDICADOR		
<b>VARIABLE: DERECHOS LABORALES</b> Son un conjunto de principios o normas que permite regular una mayor relación entre el trabajador y empleador al momento de laborar.	<b>DIMENSIÓN 1: Régimen laboral</b> “Conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ D.L. 276</li> <li>▪ D.L. 1057</li> <li>▪ D.L. 728</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,	06	CUESTIONARIO TIPO LIKERT	ORDINAL
	<b>DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales</b> Representa varios tipos de compensaciones provistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vacaciones</li> <li>▪ Compensación por tiempo de servicio</li> <li>▪ Gratificaciones</li> <li>▪ Asignación familiar</li> </ul>	7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19, 20	14		

	<p>por los empleadores en adición a los salarios regulares.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguro social de salud</li> <li>▪ Asignación por zona</li> <li>▪ Costo vida</li> <li>▪ Remuneración mínima vital</li> <li>▪ Descanso semanal</li> <li>▪ Jornada máxima de trabajo</li> <li>▪ Descanso semanal obligatorio</li> <li>▪ Licencia prenatal y posnatal</li> <li>▪ Licencia por paternidad</li> <li>▪ Vacaciones trucas</li> <li>▪ Derecho al refrigerio</li> </ul>				
--	---	--	--	--	--	--

TABLA 2. VARIABLE N°2 DESARROLLO DEL PERSONAL

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS		INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
			UBICACIÓN DE ÍTEMS EN EL CUESTIONARIO	NUMERO DE ÍTEMS POR INDICADOR		
<b>VARIABLE: DESARROLLO DEL PERSONAL</b> “Representa la superación a partir de la cual un trabajador acoge nuevas ideas o maneras de actuar que le facilita mejorar su desenvolvimiento en la institución”	<b>DIMENSIÓN 1: Capacitación y perfeccionamiento</b> Representa el conjunto de competencias que debe adquirir el personal a través de la práctica y sobre todo del entrenamiento y formación realizados por la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad para adquirir nuevos conocimientos.</li> <li>▪ Habilidad para utilizar estrategias en la práctica laboral.</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8	08	CUESTIONARIO TIPO LIKERT	ORDINAL
	<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño en el puesto de trabajo</b> Sintetiza la capacidad del personal para realizar sus	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desenvolvimiento en el área laboral.</li> <li>▪ Desenvolvimiento en grupos de trabajo.</li> </ul>	11,12,13,14,15,16	06		

	<p>actividades laborales de manera efectiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo en la toma de decisiones.</li> <li>▪ Desarrollo en la solución de problemas.</li> </ul>				
	<p><b>DIMENSIÓN 3: Compromiso con la institución</b></p> <p>Simboliza las actitudes, valores y conductas que tiene el personal hacia la función de las autoridades, la normatividad y a la organización de la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participación en las actividades de la institución.</li> <li>▪ Fomento y respeto de la misión y visión institucional.</li> <li>▪ Fomento de los valores de la institución.</li> <li>▪ Relaciones positivas con los superiores.</li> <li>▪ Cumplimiento con la normatividad.</li> </ul>	<p>17,18,19,20,21,22,23,24</p>	<p>08</p>		

## **1.6 HIPÓTESIS**

### **1.6.1 HIPÓTESIS GENERAL**

La variable derechos laborales se relaciona con el desarrollo del personal del “Gobierno Regional de Madre de Dios”, 2018.

### **1.6.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- La dimensión régimen laboral se vincula con la variable desarrollo del personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018.
- La dimensión beneficios laborales se relacionan con la variable desarrollo del personal, de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018.

## **1.7 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.7.1 Relevancia social**

Los resultados de la investigación son de mucha importancia debido a que se revelara la incidencia que se da entre los derechos laborales y el desarrollo del personal en los trabajadores de Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018. A partir de los resultados de esta investigación se podrán sugerir acciones tendientes a mejorar posibles deficiencias en estos dos aspectos sumamente importantes para brindar servicio”.

Para ello fue relevante el desarrollo de un marco teórico y conceptual revisando la amplia bibliografía existente, contrastando las diversas corrientes y posiciones, y a partir de ella comprobar su validez en la institución educativa encargada de dar un adecuado servicio.

### **1.7.2 Implicancias prácticas**

Con los instrumentos metodológicos de encuestas, se validará los derechos laborales y el desarrollo del personal de Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018, mediante el cruce de ambos con los resultados de la prueba estadística.

### **1.7.3 Valor teórico**

Se podrá interiorizar en el nivel de los “derechos laborales y el desarrollo del personal de los trabajadores de Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018”.

### **1.7.4 Viabilidad o factibilidad**

Para alcanzar la conclusion de los objetivos de la presente investigación, se empleara técnicas de investigación. En cuanto al trabajo de campo, se llevadra a cabo el procesamiento y análisis de los resultados obtenidos fue indispensable el uso de las herramientas de aplicación como SPSS de la misma forma se realizo para la elaboracion y presentación del informe definitivo.

## **1.8 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.8.1 Delimitación temporal**

El estudio se centrará en el fenómeno laboral del año 2018 y tendrá una duración de siete meses, comenzó con el diseño diseño de la investigación desde el mes de agosto hasta completarlo a inicios del mes de abril.

### **1.8.2 Delimitación espacial**

La investigacion se desarrollara unicamente en el Gobierno Regional de Madre de Dios – Sede Central en la que se solicito permiso para poder realizar la aplicación de las encuestas.

### **1.8.3 Delimitación conceptual**

El estudio se concerta en el modelo correlacional debido a que tiene el objetivo de determinar la relación que existe entre los derechos laborales y el desarrollo del personal del Gobierno Regional de Madre de Dios.



## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1 ANTECEDENTES: DERECHOS LABORALES

**Alama (2017)**, La facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo investigo en el año 2017 acerca de los derechos laborales y su asociación con el desempeño del personal trabajador del Grupo TRC –Trujillo, teniendo como conclusiones:

Los trabajadores del Grupo TRC concretan las tareas encomendadas de manera profesional ya que se considera que el 50% de los derechos laborales se llegan a concretar de manera satisfactoria, se considera también que existe una relación positiva de (0.11%) entre el contrato de trabajo y desempeño laboral, así mismo algunos trabajadores perciben una remuneración por vacaciones y CTS; por ende, existe un vínculo positivo de 6.25% entre beneficios sociales y desempeño laboral. **Díaz (2017)**, La Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú realizo una investigación respecto a los principios del empleo público peruano, en el cual se tuvo como objetivo primordial ratificar la autonomía del empleo público frente al Derecho del trabajo teniendo en cuenta la verificación de sus principios especiales, y se tuvo las siguientes conclusiones

Se determina la presencia de una relación jurídica en la que exista:

- Prestación personal de servicios
- Remuneración
- Subordinación

Así mismo, es fútil la calidad jurídica del empleador ya sea una persona jurídica de derecho público o una de derecho privado, es decir los autores presuponen que del contrato laboral emana los mismos efectos cualquiera fuese el ámbito en el que se celebre.

**Quispe (2017)**, investigó en relación a la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano en la Facultad de Derecho y Ciencia política de la Universidad Andina del Cusco. “Con el objetivo de describir las bases teóricas del contrato laboral a tiempo parcial para el Derecho Laboral Peruano, en base a tres condiciones mínimas: (i) para sus características esenciales, se tendrá en cuenta: la reducción de la jornada, la regularidad y el trabajador a tiempo completo en situación comparable; (ii) asimismo, para determinar su jornada de trabajo, se tendrá como límite de comparación, la jornada habitual; y finalmente (iii) para la percepción de beneficios socio-laborales, estará inspirada, en el criterio proporcionalidad y equiparación” (**Quispe 2017**),. Por lo que llegó a la conclusión de que:

La legislación laboral en el Perú no cuenta con una definición precisa respecto al contrato laboral a tiempo parcial, por ello se percibe un problema de ambigüedad, el cual conlleva a la afectación de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, en cuanto a la jornada de trabajo se considera que el tiempo laboral es un elemento de la estructura del contrato de trabajo, de esto, podemos afirmar que la legislación peruana dispone lo siguiente:

- La jornada ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo.
- Las jornadas acumulativas o atípicas deben, en promedio, sujetarse a la jornada ordinaria.

**Gómez (2015)**, realizó una investigación en cuanto a la aplicación de la teoría de actos propios en materia laboral en la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Cuyo

objetivo fue el de mostrar si la hipótesis de actos propios recogida por el derecho civil es aplicable en materia laboral, concluyendo que:

En Perú, el derecho laboral es una disciplina autónoma que equilibra o compensa la relación de trabajo en la cual, principios como el de irrenunciabilidad de derechos y la primacía de la realidad hacen imposible el uso de la teoría de actos propios para aclarar una controversia de materia laboral. Asimismo, “en esa vía la práctica supletoria de la hipótesis de actos propios al espacio laboral podría tener, si es que cabe, una práctica restringida o secundaria, esto es solo en el supuesto en que la norma laboral no regule el apócrifo de hecho o contemplase un recurso jurídico al inconveniente, por lo que sería factible utilizar el canon general”. “distinto a ello, considera que la hipótesis de los actos propios si puede aplicarse en relación de los actos atribuibles al empleador, y después procurar ir no obstante de ellos, de esta manera no se hallan afectados por los principios del Derecho del Trabajo”.

### **2.1.2 ANTECEDENTES: DESARROLLO DEL PERSONAL**

**Moreno, Ramírez, Tamani (2016)**, realizó una indagación acerca del “desenvolvimiento del personal y su predominio en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT”, en la “Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”, cuyo propósito estuvo centrado en comprobar el predominio del desarrollo del personal en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT, Lima. Donde se concluye lo siguiente:

En cuanto a la formación profesional se puede afirmar que influye de manera positiva al cumplimiento laboral de los trabajadores aunque algunos de ellos afirman basándose en su experiencia laboral, que no les parece de mayor importancia el grado de preparación para realizar sus funciones, por otro lado, algunos trabajadores consideran que si es importante inscribirse a cursos de postgrado para responsabilizarse de cargos de mayor

jerarquía, sin embargo la capacidad de liderazgo no se evidencia a pesar de su tiempo de servicio en la entidad. Asimismo, En caso de superarse profesionalmente esto influye de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores, ya que esto no les permite postular a puestos de mayor jerarquía; por otro lado, un grupo de 117 trabajadores afirman que no han desarrollado una mejora profesional esperada en la institución y no han podido beneficiarse de un ascenso de laboral.

**Chappaz (2015)**, su investigación se centró en la motivación en el desarrollo del personal y profesional, cuya finalidad fue determinar los factores de motivación, intrínsecos y extrínsecos que influyen en el desarrollo persona, concluyendo que:

La necesidad de autorrealización posee un alto y destacable impacto sobre el desarrollo del personal y profesional de los estudiantes. A dicho factor se suman con una importante influencia el compromiso con los propios intereses y la pasión por las temáticas relacionadas al área de Recursos Humanos. A continuación, se ofrece el listado de factores intrínsecos según su impacto en el desarrollo del personal y profesional; asimismo, el ascenso jerárquico y el dinero son factores extrínsecos de alto impacto a la hora generar motivación para lograr el desarrollo del personal y profesional.

**Ruiz (2014)**, investigó acerca de desarrollo del personal y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, en la Universidad Nacional de Trujillo de la Facultad de Ciencias Económicas, teniendo como objetivo el identificar si la superación profesional de los trabajadores puede contribuir a mejorar el nivel de Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, por lo que concluyó que:

Existe fragilidad en cuanto al desarrollo profesional de los trabajadores sin cargos de confianza: el nivel académico alcanzado no tiene mejoras; no se fomenta la participación en

cursos técnicos y/o diplomados, ni a eventos menores de capacitación (cursos, seminarios, talleres, eventos cortos), la Institución no colabora en el financiamiento de cursos de actualización, no realiza estudios durante el periodo laboral (orienten a grado académico). En cuanto a los trabajadores de cargo de confianza, estos también presentan fragilidad respecto a su desarrollo profesional; El nivel de instrucción alcanzado actualmente no se mejoró respecto del que se tenía al ingresar a laborar a la institución estudiada.

## 2.2. MARCO TEÓRICO

### 2.2.1. EL DERECHO EN EL ASPECTO LABORAL

Una de las características que debe cumplir una disciplina jurídica para ser autónoma frente a otras fracciones del Derecho, es poseer un dominio o ámbito aplicativo suficientemente vasto”. En estos tiempos nadie puede contradecir que el Derecho al Trabajo satisface el primer requisito; entonces se puede decir que el Derecho al Trabajo ahora se constituye en un marco jurídico que cumple con el cargo de calificación jurídica laboral, **(Palomo, 2004)**.

**El trabajo**, “además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad” **(Patlán, 2016)**.

se puede identificar el origen de los derechos laborales en tres ciclos: **El trabajo no tutelado (primer ciclo)**, “para la fecha en la cual fue aprobada por el parlamento Inglés 1833 sin duda que este hecho fue un importante paso en materia de justicia social”. Y esto se debe a que precisamente el rasgo que caracterizó tanto al siglo XVIII como al XIX, no fue otro que el de la indefensión social; **Signos de justicia social (segundo ciclo)**, Se esbozan los principales petitorios y la reducción de la jornada de trabajo a 8 horas diarias ocupa un lugar central en las demandas de los

asalariados y se da la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, instancia tripartita concebida para impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo y los **Derechos laborales en cuarentena (tercer ciclo)**, se refiere al franco retroceso social que hoy está vivenciado el mundo la región latinoamericana como que el 90% de la población activa mundial no está cubierta por programas de pensiones que proporcionen ingresos suficientes de jubilación.

**Los derechos laborales** son el punto central de la discusión política y social a escala mundial; sin embargo, “con el surgimiento del Neoliberalismo se sustituyen las propuestas del Bienestar Social por nuevos patrones que agudizan los derechos de la clase trabajadora, generando la ruptura de las tradiciones de protección social”, **(Añez, 2004)**.

**La Declaración de la OIT** relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, que data de “1998, recuerda que todos sus miembros han aceptado los principios y derechos anunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades”. Y agrega que, aunque no se hayan ratificado los convenios respectivos, los miembros La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, **(Fuentes, 2006)**.

“La mayoría de las legislaciones laborales del mundo adecuan las normas laborales a las nuevas exigencias, realizando reformas a las leyes del trabajo a fin de lograr objetivos económicos, pasando por alto los derechos laborales, protegidos desde su aparición”, **(Macías, 2013)**.

Los Derechos Humanos son derechos inherentes a las personas en cualquier circunstancia, así como también, los derechos humanos **laborales** deben ser protegidos según la misma importancia. “El Sistema Interamericano cuenta con una valiosa e

importante consagración de derechos laborales, la misma que requiere la superación teórica de la dicotomía de derechos civiles y políticos y derechos económicos sociales y culturales”, **(López, 2008)**.

## **2.3. DEFINICION DE TERMINOS**

### **2.3.1. LOS DERECHOS LABORALES**

Las leyes internacionales a incluido a los Derechos Laborales en sus instrumentos normativos y se presentan como obligaciones para los países sujetos al procedimiento de control internacional.

En ese sentido se encuentran una lista de norma internacional se encuentran “prohibición de la esclavitud, la prohibición de la servidumbre, algunas modalidades de la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio y de las peores formas de trabajo infantil, y la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación”, **(Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2013)**.

En el gobierno de Augusto B. Leguía del año 1920 la Constitución peruana se enfocó en elaborar algunos derechos laborales conocidas en ese entonces como garantías sociales:

- Artículo 46º, “La nación Garantiza la libertad de trabajo pudiendo ejercer libremente todo oficio, industria o profesión que no se oponga a la moral, a la salud ni a la seguridad pública. La ley establece algunas de las profesiones que demandan de un título para su acción y bajo qué condiciones se necesita adquirirlo” **(constitución del Perú de 1920)**
- Artículo 47º, “El estado legislará sobre la organización general y la seguridad de trabajo industrial y sobre las garantías en la vida, la salud y la higiene. Esta ley establece cuales son las condiciones de trabajo, los salarios que se debe dar a las personas dependiendo de las labores que

ejerce, mejorando su calidad de vida” (**constitución del Perú de 1920**)

- Artículo 48º, “Los conflictos entre el capital y el trabajo serán sometidos a arbitraje obligatorio. Esta ley menciona que cuando existan estos conflictos se someterán a estos procesos obligatoriamente de las partes involucradas, ya sea por parte del Estado o algún organismo independiente”. (**constitución del Perú de 1920**)
- Artículo 49º, “La ley establecerá la forma como deben organizarse los tribunales de conciliación y arbitraje para solucionar las diferencias entre el capital y el trabajo y los requisitos y condiciones para los efectos obligatorios de los fallos”. (**constitución del Perú de 1920**)

Actualmente, “el fundamento constitucional del derecho al trabajo, se encuentra en el artículo 22º” de la (**Constitución Política 1993**), donde se establece que el trabajo es un derecho que dignifica a la persona como parte elemental de la sociedad y sujeto de protección por parte de Estado. De acuerdo a como indica nuestra constitución, el trabajo es un derecho universal, es decir derecho que tiene toda persona; sin embargo, los escasos de acceso a un empleo en el Perú evidencia que no todos pueden acceder a ella precisamente por la falta de empleo.

De acuerdo con **Infantes et al (2012)**, En cuanto a las **obligaciones derivadas de la contratación laboral**, se cuenta con:

- a) **El Principio de irrenunciabilidad de derechos, por** medio de este principio el trabajador no puede renunciar a sus derechos, de esta manera el trabajador no queda desprotegido en cuanto a sus derechos laborales. En este sentido, el TC ha señalado lo siguiente: “La Constitución protege al trabajador aún respecto de sus actos propios,



cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios, evitando que, por desconocimiento –y sobre todo en los casos de amenaza, coacción o violencia– se perjudique.”

**(Expediente Nº 2906-2002-AA/TC. Arequipa - Lima, 20 de enero de 2004)**

- b) **El Principio de inmediatez**, si hubiese transgresión de los Derechos Laborales mediante este principio se protege al empleado cuidando que la comunicación entre empleado y empleador sea en el menor lapso de tiempo. Este principio establece un plazo específico, pero si señala que debe realizarse en el menor tiempo posible.
- c) **El Principio de primacía de la realidad** “por este principio va a primar lo que ocurre en la práctica antes de lo que surge sobre la base de documentos o acuerdos”. **Neves (2014)**, acerca de los **elementos esenciales de la relación laboral** se cuenta con:
- **Prestación personal.**
  - **Subordinación.**
  - **Remuneración.**

### **2.3.2. DEFINICIÓN DE DERECHO LABORAL**

Los **derechos laborales** “son la especialización temática del Derecho en ocasiones del trabajo; que regulan mediante leyes, normas y reglamentos y jurisprudencia de los tribunales y de la sala constitucional”. **(Blancas 2007)**,

Los **derechos laborales** “son un conjunto de principios o normas que permite regular una mayor relación entre el trabajador y empleador al momento de laborar”. **Trazegnies (1992)**,

Por tanto, el **derecho del trabajo**, es el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones principalmente inmediata o mediatamente relacionados con el trabajo remunerado, libre, privado y subordinado, y también aspectos relativos a la existencia de los que la ejecutan, **(Pérez, 2001)**.

### 2.3.3. EL SERVIDOR PÚBLICO Y EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN

“La carrera administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública”. Es decir, el objetivo de la carrera administrativa es que a través de ella se integre personal más capacitado, de esta forma se podría asegurar su continuidad y crecimiento, respecto a los méritos en el ejercicio de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles, **(SERVIR, 2015)**.

**El régimen laboral**, “conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos. Existe multiplicidad de regímenes en la administración: Generales y especiales” (15 aproximadamente). **(Racciatti 2002)**

En el Perú existen **dos regímenes de contratación laboral: el privado**, en el cual los trabajadores tienen comprendidos en el mencionado régimen “tienen derecho de cumplir las condiciones que la ley prescribe, a gozar de vacaciones anuales por 30 días, a percibir dos gratificaciones anuales equivalentes a un sueldo cada una en los meses de julio y diciembre”, también tienen derecho a la compensación por tiempo de servicios (CTS). **El público**, uno de las partes del contrato es una administración pública y se rige bajo un régimen jurídico que deja en subordinación al contratado. **(Miranda, 2004)**.

Acerca del Régimen Laboral en la Administración Pública, **Gamarra (2016)**, señala dentro de la reseña jurídica, en primer lugar, que, en 1918 con José Pardo se expide Ley 2760 (1918), la Ley 2851 que norma el trabajo de las mujeres; Y el DS de 1918 de los empleados; en segundo lugar, en 1950, mediante la Ley 11377 se creó el Estatuto y Escalafón del Servicio Civil. Tuvo vigencia más

de 30 años; en tercer lugar, en 1984 se aprobó el D. Leg. 276 Nueva Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración y derogó la Ley 11377; en cuarto lugar, en 1990, se reglamentó del DL 276 por DS 005-90 PCM, en quinto lugar en 2004, se aprobó la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; por último, en el 2008, se publicaron los Ds. Legislativos Nros. 1023, 1024, 1025, 1026 y 1057, sobre el Empleo Público.

El régimen laboral público esta caracterizada por que el sistema que se aplica es cerrado, donde el ingreso a la carrera administrativa depende del cumplimiento de los requisitos determinados por la norma, donde se considera el escalafón en el puesto de trabajo, una capacitación, capacitación y evaluación. “La carrera cuenta con tres grupos ocupacionales con distintos niveles cada uno, en donde la homogeneidad remuneratoria está establecida mediante un sistema único de remuneraciones”. La remuneración está constituida por un salario básico, además de bonificaciones y beneficios, **(DLeg 276, 1984)**.

Acerca de las diferencias en cuanto a los regímenes laborales 276 (administrativa) y 1057 (CAS), **R&C Consulting (2017)**, propone las siguientes diferencias:

- a) Régimen Laboral Público 276**, “Este régimen de la Carrera Administrativa, es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública”. Este régimen tiene como objetivo el reclutamiento de trabajadores capacitados y garantizar su continuidad asegurando su crecimiento profesional. La Carrera Administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles. “Los cargos no forman parte de la Carrera Administrativa a cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquél, dentro de la

estructura organizacional de cada entidad”. **(Decreto Legislativo 276)**

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

#### **2.3.4. MODALIDAD DE CONTRATO**

Las normas laborales no desarrollan una definición exacta del contrato de trabajo, como sí lo hace la doctrina; sin embargo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala la presunción de este contrato a plazo indeterminado, cuando la prestación de servicios se realiza en forma remunerada y subordinada. En términos generales podríamos anotar que el contrato de trabajo es el acuerdo entre trabajador y empleador, por el cual el primero se compromete voluntariamente a prestar sus servicios bajo la subordinación del segundo, a cambio de una remuneración, **(Infantes et al, 2012)**.

Acerca de **las formas de celebración**, el contrato de trabajo puede ser celebrado en forma verbal o escrita, por lo que podemos señalar que no existe formalidades para su celebración; sin embargo, en los casos de los contratos sujetos a modalidad (que más adelante lo abordamos detalladamente) solo pueden ser celebrados en forma escrita, conforme a los establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Podrán celebrarse a plazo indeterminado (no existe plazo de término) o a plazo determinado o sujeto a modalidad (existe un término del contrato), pudiendo ser, en ambos casos, a tiempo completo o a tiempo parcial, **(SPDTSS, 2013)**.

En cuanto a **sus características, Infantes et al. (2012,)** indican las siguientes:

- Consensual, esto quiere decir que es suficiente con el consentimiento de las partes para que el contrato de trabajo se realice, es decir, no es importantes las formalidades para que sea válido, aunque existen en algunos contratos especiales como, por ejemplo: contrato del menor y adolescente, del extranjero, los contratos modales, ya que este si requiere de algunas formalidades según corresponda.
- Oneroso, dado que la contraprestación del trabajador genera como contraprestación por su labor, el pago de una remuneración. “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual. Por lo que, si la prestación de servicios se realiza en forma gratuita, no se trataría de un contrato de trabajo; por ejemplo, es el caso de los servicios prestados por familiares cercanos”. **El (artículo 24º de la Constitución Política del Perú)**
- Sinalagmático, “por cuanto las prestaciones son recíprocas e interdependientes, el empleador imparte órdenes al trabajador y este se obliga a acatarlas a cambio de una remuneración”. **(Infantes et al. 2012,)**
- Personal, “intuitio personae”, esto quiere decir que el trabajador debe realizar la labor encomendada personalmente.
- Subordinado, el trabajador realizara sus labores bajo la dirección del empleador pudiendo este sancionar al subordinado si este incumpliese con sus labores encomendadas.
- Conmutativo, esto quiere decir que los contratantes deben conocer desde el principio la contraprestación que han de cumplir. “El trabajador conoce de la labor a que se ha obligado y el empleador la remuneración que va a generar la labor efectuada”. **(Infantes et al. 2012,)**

- Bilateral, porque el contrato se constituye de dos partes, el trabajador y el empleador quienes cumplirán con las prestaciones acordadas.
- Tracto sucesivo, esto se refiere a que el contrato es continuo o permanente, aun cuando se trate de un contrato indeterminado o determinado..
- Principal, porque su validez y eficacia no dependen de otro contrato.

### 2.3.5. SITUACIÓN LABORAL EN EL PERÚ

En el Perú los niveles de protección social son muy bajos, de acuerdo a la investigadora en “el año 2010 solo el 37,7% de la Población Ocupada Urbana (POU) tiene acceso a pensiones de seguridad social, correspondiendo el 55,2% a los asalariados y el 23,8% a los no asalariados 41%”, esto quiere decir que casi dos tercios de los trabajadores no cuentan con pensiones de jubilación o de invalidez. Los diferentes **sistemas de pensiones** se financian con los aportes de los trabajadores. “En el Sistema Nacional de Pensiones la pensión máxima es de 857,00 soles mensuales, es decir, aproximadamente 325 dólares; la pensión promedio del Sistema Privado de Pensiones asciende a 1000,00 soles mensuales (380 dólares, aproximadamente)”, **(Blancas, 2012)**.

Asimismo, el Art. 24° de la “Constitución Política del Estado en el segundo párrafo dispone que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”, **(Rojas, 2012)**.

Además, El artículo 22 de la Constitución señala que “**el trabajo** es un deber y un derecho, que es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Si a esto se añade que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad «son el fin supremo de la sociedad y del Estado» (Constitución, artículo 1), habría que convenir, como hizo el Tribunal Constitucional en una sentencia que resolvió una acción de inconstitucionalidad, que la persona «no puede ser concebida como un medio, sino como un fin en sí mismo;

de allí que su defensa constituya el fin supremo que debe inspirar todos los actos estatales, en particular, y los de la sociedad, en general» (sentencia del 3 de junio de 2005, fundamento 46), **(Oré, 2019)**.

Sin embargo, cuando un sujeto subordina sus servicios a otro, se da el vínculo laboral, lo cual atribuye al empleador varias obligaciones legales que pueden tener un costo elevado. Aunque “es posible contratar a un individuo bajo regímenes jurídicos distintos al laboral, en la práctica es complicado debido a la naturaleza expansiva del principio de subordinación”, **(Silva, 2011)**.

Por tanto, existe **baja satisfacción laboral** en las organizaciones (muy satisfechos, 31%). “En las organizaciones laborales estudiadas hay una muy baja satisfacción laboral relacionada con dicha organización. Solamente una porción relativamente pequeña se muestra muy satisfecha con la combinación de lugar de trabajo, clima laboral, salario, reconocimiento, etcétera”. El derecho como factor de satisfacción laboral. Es un factor muy importante para el trabajador como para el empleador ya que mucho depende de la satisfacción laboral para un mejor desarrollo de la labor que se le asigne. **(Fondevila, 2008)**.

No obstante, **Tostes (2012)**, señala que “**el gobierno peruano no ha levantado las observaciones de la OIT por incumplimiento de convenios internacionales**, eliminar la contratación temporal que vulnera el principio de causalidad; y regular adecuadamente los fenómenos de subcontratación”. El autor nos da a entender que la mencionada ley debía regular las relaciones de trabajo de tal manera que garantice y se fomente acabar con las prácticas antisindicales (a través de mecanismos como el despido propuesto para los dirigentes sindicales) y con el modelo ultradescentralizado de negociación colectiva, de esta forma se aprobaría la regulación del empleo público que comience con la superación del discriminatorio régimen del Contrato Administrativo de Servicios

(CAS); y se apruebe un plan de ampliación de la cobertura de la seguridad social en pensiones y salud.

“El trabajo formal y el servicio público de la seguridad social son considerados como un derecho humano y social en la Declaración Universal de los Derechos Humanos”. Estos derechos deben ser garantizado por el estado, por tratarse de asuntos de gran impacto político, económico, social y jurídico; es decir su planificación, instrumentación y consolidación compete al propio Estado, dando por hecho que el estado ya no puede retractarse de estas nuevas leyes, por ser los mismos derechos primigenios. **(Ruiz, 2009)**.

Otro aspecto que atañe a los trabajadores es el que está relacionado con la **seguridad social** el estado debe enfatizar en prevenir o remediar las necesidades de los individuos que conforman el estado, ya que la seguridad social es un factor fundamental en el desarrollo del propio estado. El autor señala que en los principios del siglo XXI se vincula la seguridad social con el servicio público a lo cual el autor considera un grave error y mas aun cuando se le considero como un añadido del derecho del trabajador. **(Ruiz, 2008)**.

Sin embargo, **muchos trabajadores debido a sus condiciones laborales no gozan de este beneficio** según el autor esto se debe a que el crecimiento económico del empleador depende a veces del poco reconocimiento de los derechos del empleado en virtud de un contrato de trabajo, por tanto, “en América Latina, permite apreciar de qué forma la promoción del empleo entendida como una permanente disminución de los costos asociados a la contratación laboral ha operado como un poderoso criterio orientador de la actividad legislativa” **(López, 2004)**.

El autor menciona que a través de las reiteraciones que hace el tribunal constitucional por medio de las sentencias, se sabe que la vía ordinaria y extraordinaria es insuficiente para la protección de los Derechos del trabajador, el autor también afirma que la nueva



ley procesal del trabajo se ha enfocado en un sistema que beneficia para la protección de los Derechos del Trabajador. **(Arce, 2012)**.

Sin embargo, de acuerdo a los expresado por el autor este considera la precariedad de la situación del empleo en el Perú se revela en los trabajadores informales y señala también que “el año 2012 de 16 millones 142 mil 100 personas como parte de la población económicamente activa (PEA) 3.7 por ciento mencionó estar desocupado (600 mil 600)”, también afirma que la situación de informalidad de empleo en la población del Perú se debe a factores como la economía y la dinámica política del país, estos factores se unen en diversos ámbitos e involucran a varias instituciones y así se configura relaciones de poder que afectan concretamente a la trama contributiva y la calidad del empleo.**(Fernández, 2015)**.

#### **2.3.6. DESARROLLO DEL PERSONAL**

A medida que el tiempo cambia este exige transformaciones aceleradas en cuanto a la formación de recursos humanos, lo que en el caso del sector rural significa que la capacitación deje de ser un factor accesorio ligado al adiestramiento técnico, para enfocarse al desarrollo cognitivo del participante y, por ende, al de sus capacidades. Sin embargo, hay esfuerzos por construir un nuevo modelo de formación y capacitación cualitativamente distinto, que dé respuesta a las necesidades de cambio. “La capacitación, como instrumento del desarrollo esta debe enfocarse a consolidar las capacidades del factor humano con las tecnologías y los procesos productivos, e impactar en el desarrollo social y cultural desarrollando las potencialidades de los individuos”, **(Garza, 2006)**.

El autor señala que la diferenciación más relevante en cuanto a la gestión del empleo se da en las etapas de la contratación y selección de personal y las dos únicas formas que existen para que el funcionario ponga fin al vínculo de la carrera y son la renuncia voluntaria y la jubilación. “La incorporación por mérito resulta el

aspecto más elaborado desde el punto de vista normativo en la mayoría de los países, y en muchos casos es un principio de rango constitucional”, **(Iacoviello y Zuvanic, 2006)**.

La orientación del desarrollo del personal no puede marginarse de la organización institucional, ya que ésta es capaz de fomentar la innovación y la inversión productiva. Tampoco pueden entenderse las relaciones entre recursos humanos y empleo sin tomar en cuenta las sustituciones entre equipo y trabajo entre las distintas calificaciones y entre la producción regional y la importación que ocurre, **(Dautrey, 2005)**.

Se relaciona directamente con los recursos humanos con los que cuenta una determinada organización, en este aspecto el concepto sobre el factor humano en la gestión local, adquiere una significación particular. Por tanto, el autor señala que quienes manejan los recursos en una organización o comunidad es el factor humano de ahí la importancia de los mismos. Es por ello que el autor considera al factor humano como agentes de cambio los mismos que poseen el valor irremplazable que es el conocimiento y la imaginación humana los mismos que son la fuente principal de riqueza en una sociedad, “Si el desarrollo local deviene de la interrelación de elementos, entre los cuales se encuentran los recursos humanos, su capacidad de crear condiciones que favorezcan la innovación, la creatividad y la generación de actitudes emprendedoras pone en valor una región y promueve dicho desarrollo”, **(Bonardo, 2009)**.

Las organizaciones han revalorado al factor humano ya que reconocen es que uno de los factores que mas aporta y depende de ellos la ventaja competitiva, ellos son el valor inmaterial que diferencian a las empresas, y de su esfuerzo depende generar estrategias que involucre el desarrollo, es por ello que las empresas buscan nuevas formas y herramientas para fomentar en los individuos su mejora profesional y de esta manera generar un en

entorno innovador ya que son “Las personas quienes movilizan el resto de los componentes o recursos que una organización o comunidad poseen”, **(Armonía y Ocampo, 2010)**.

Asimismo, el personal debe cumplir con el principio de la multifuncionalidad es decir el personal debe poseer distintas competencias de acuerdo al tipo de actividad que se le atribuya, a mayor calidad de competencia proporcionara mayor estabilidad laboral en los trabajadores, esto permite cambiar constantemente la flexibilidad laboral que se impone de tal forma que se mantenga dentro de un concepto de formación y desarrollo continuo, **(Muñoz, 2006)**.

El concepto de desarrollo humano originalmente fue atribuido a la dotación que cada individuo tiene en cuanto ingreso y utilidad o función de bienestar. Aquí el consumo juega el papel de variable como utilidad que alcanza la persona. Así, el bienestar social se comprende agregando todos los niveles de utilidad de todos los individuos que forman parte de un colectivo social, **(Cappello y Correa, 2014)**.

El autor afirma que el desarrollo profesional del trabajador permite que potenciar sus habilidades para el beneficio del cargo que ocupa o para cargos que ocupara en el futuro. Lo que el autor indica es que el propósito es formar personas más capacitadas para así tener una mejor probabilidad de vida futura, **(Márquez, 2005)**.

Por tanto, para asegurar el impacto social que debe tener todo gobierno regional es necesario que se haga una adecuada planeación del recurso humano, la cual se entiende como el “Proceso sistemático, organizado, oportuno, complejo y racional para proyectar o prever los escenarios futuros y conocer o determinar, mediante la puesta en práctica de un conjunto de técnicas, la cantidad de personal necesario y competencias requeridas”, de esta manera se optimizan los medios para satisfacer los objetivos para alcanzar los beneficios y de esta

manera asegurar el desarrollo, motivando la individualidad para como pretende la estrategia de empresa esto atañe las exigencias y particularidades del cargo, **(Miguel et al. 2010)**.

Sin embargo, el autor señala que la rotación continua de los empleados no es beneficioso en la empresa y más aún si ellos se encuentran desmotivados o mal pagados, es decir el riesgo de rotación varía según las características del capital humano, “para que constituya una verdadera fuente de ventaja competitiva, la dirección debe resolver los problemas de información relacionados con la contratación y la selección adversa, con la racionalidad limitada y con el riesgo moral”, **(Álvarez y Castro, 2001)**.

## CAPITULO III

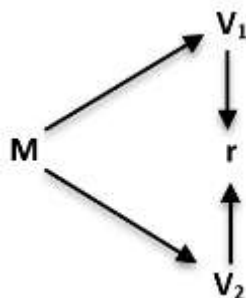
### METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

#### 3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación de la presente investigación es no experimental porque no manipularemos las variables; sólo se observarán los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

#### 3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño que utilizaremos es correlacional de corte transversal no experimental:



**Donde:**

**M** : muestra

**V1**: Derechos laborales

**V2**: Desarrollo del personal

**r** : correlación

#### 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

##### 3.3.1 POBLACIÓN

La investigación será realizada íntegramente en Gobierno Regional de Madre de Dios cuya Población, estará comprendida en dos aspectos, en primer lugar se considerará a 1341 trabajadores; para hallar la muestra se

consideró utilizar la fórmula para el cálculo de poblaciones finitas de acuerdo a la siguiente propuesta:

**Fórmula:**

$$n = \frac{N Z_{\alpha}^2 p q}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

**Donde:**

**N**: Total de la población = 1341.

**Z**: 1.96, nivel de confianza es del 95%.

**p**: Proporción esperada 50% = 0.50.

**q**: 1 – p, 50% = 0.50.

**e**: Precisión o margen de error de 5% = 0.05.

### 3.3.2. Muestra

La muestra estará conformada por 299 trabajadores, los cuales estarán distribuidos de la siguiente forma:

Denominación de órganos	Población	Muestra
Alta dirección	30	7
Procuraduría regional	12	3
Oficina regional de control interno	7	2
Órganos de asesoramiento	22	5
Órganos de apoyo	115	26
Órganos desconcentrados	38	8
Órganos de línea	1117	249
<b>TOTAL</b>	1341	299

## 3.4 METODOS Y TECNICAS

### 3.4.1. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Para identificar el grado de confiabilidad de los instrumentos se aplicarán a partir de una prueba piloto al 20% de la población. Luego los resultados

fueron analizados por el Paquete estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS). Para ello se debe considerar la siguiente escala;

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Muy baja
-0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy alta

La confiabilidad del instrumento derechos laborales se realizó con el estadístico del Alfa de Cronbach, la prueba piloto, considerando el 10% de los de los trabajadores obteniendo el resultado siguiente:

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	30

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

La confiabilidad del instrumento desarrollo del personal se realizó con el estadístico del Alfa de Cronbach, la prueba piloto se realizó considerando el 10% de los de los trabajadores obteniendo el resultado siguiente:

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	30

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### 3.4.2. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Luego de haber realizado el trabajo de campo y de haber concluido con la aplicación de los cuestionarios y el recojo de información a través de la ficha de análisis documental se creará una base de datos. La información clasificada será procesada usando el software estadístico SPSS para obtener los cuadros estadísticos. Se trabajará en función de las diversas técnicas estadísticas como las medidas de tendencia central, en análisis no paramétrico, etc.

### 3.4.3. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Para la presente investigación se utilizará la estadística descriptiva y la estadística inferencial paramétrica. En Estadística descriptiva, se utilizaron, los estadísticos de tendencia central: media, mediana, desviación estándar y varianza. Para realizar una descripción grafica de los datos se emplearon las tablas de frecuencia y gráficos.

**Formula:** Para la presente investigación se utilizará la estadística descriptiva y la estadística inferencial paramétrica. En Estadística descriptiva, se utilizaron, los estadísticos de tendencia central: media, mediana, desviación estándar y varianza. Para realizar una descripción grafica de los datos se emplearon las tablas de frecuencia y gráficos.

$$r = \frac{S_{xy}}{S_x \cdot S_y}$$

Donde:

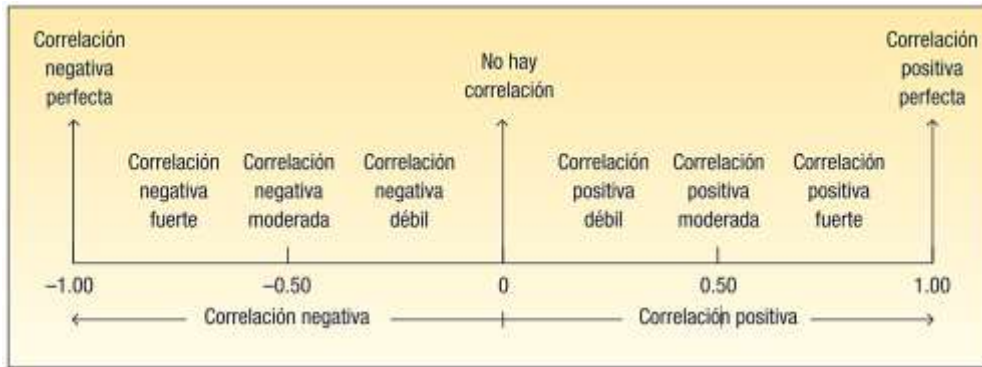
$S_{xy}$  : Representa la covarianza la cual se obtiene de “x” y “y”.

$S_x$  : Representa a la desviación estándar de “x”.

$S_y$  : Representa a la desviación estándar de “y”.

Cuya escala se utiliza con la finalidad de interpretar el coeficiente de correlación de acuerdo a la siguiente propuesta:





Además, se vio por conveniente la utilización del coeficiente de determinación, el cual permitió identificar el porcentaje de causalidad que tiene la variable independiente motivación laboral en la variable actitud ecoeficiente. Siendo la fórmula utilizada, la siguiente:

**Fórmula:**

$$r^2$$

**Donde:**

$H_0: \rho = 0$  (La cual indica que la correlación identificada a partir de la muestra es cero)

$H_1: \rho \neq 0$  (La cual señala que la correlación identificada a partir de la muestra es diferente de cero).

## CAPITULO IV RESULTADOS DE TRABAJO DE INVESTIGACION

### 4.1. DESCRIPTORES PARA EL ANÁLISIS DE LA VARIABLE: DERECHOS LABORALES

**TABLA 3. DESCRIPTORES PARA EL ANALISIS DE LA VARIABLE  
DERECHOS LABORALES**

Categoría	Puntaje	Porcentaje	Descripción	Ítems
Alto	41–60	67% - 100%	Los trabajadores consideran que en el Gobierno Regional se respetan los principios y normas laborales lo que permite regular una mayor relación entre el trabajador y empleador al momento de laborar.	Del 1 al 20 Puntaje máximo 60
Regular	21 – 40	34% - 66%	Los trabajadores consideran que en el Gobierno Regional de acuerdo a la modalidad de convocatoria, selección y asignación del puesto se desnaturalizan los principios y normas laborales lo que limita regular una mayor relación entre el trabajador y empleador al momento de laborar.	
Bajo	01 – 20	0% - 33%	Los trabajadores consideran que en el Gobierno Regional se obvian los principios y normas laborales lo que impide regular una mayor relación entre el trabajador y empleador al momento de laborar.	

Fuente de elaboración propia

#### 4.2. DESCRIPTORES PARA EL ANALISIS DE LA VARIABLE: DESARROLLO DEL PERSONAL

**TABLA 4. DESCRIPTORES PARA EL ANALISIS DE LA VARIABLE:  
DESARROLLO DEL PERSONAL**

Categoría	Puntaje	Porcentaje	Descripción	Ítems
Óptimo	45–66	67% - 100%	Los trabajadores consideran que se dan opciones de superación personal tanto en el ámbito de la capacitación como en el puesto laboral que les permiten regular su desenvolvimiento, esto hace que exista una alta credibilidad en la institución.	Del 1 al 22 Puntaje máximo 66
Regular	23 – 44	34% - 66%	Los trabajadores consideran limitada las opciones de superación personal tanto en el ámbito de la capacitación como en el puesto laboral que le impide regular su desenvolvimiento, por lo que adopta ideas o formas de actuar que afectan a su compromiso con la institución.	
Limitado	01 – 22	0% - 33%	Los trabajadores consideran que son pocas las opciones de superación personal tanto en el ámbito de la capacitación como en el puesto laboral dándose estas de manera aislada las cuales benefician a un limitado grupo de personas sin que pueda alcanzar a la mayoría de los trabajadores, además, consideran que esta situación deteriora su credibilidad en la institución.	

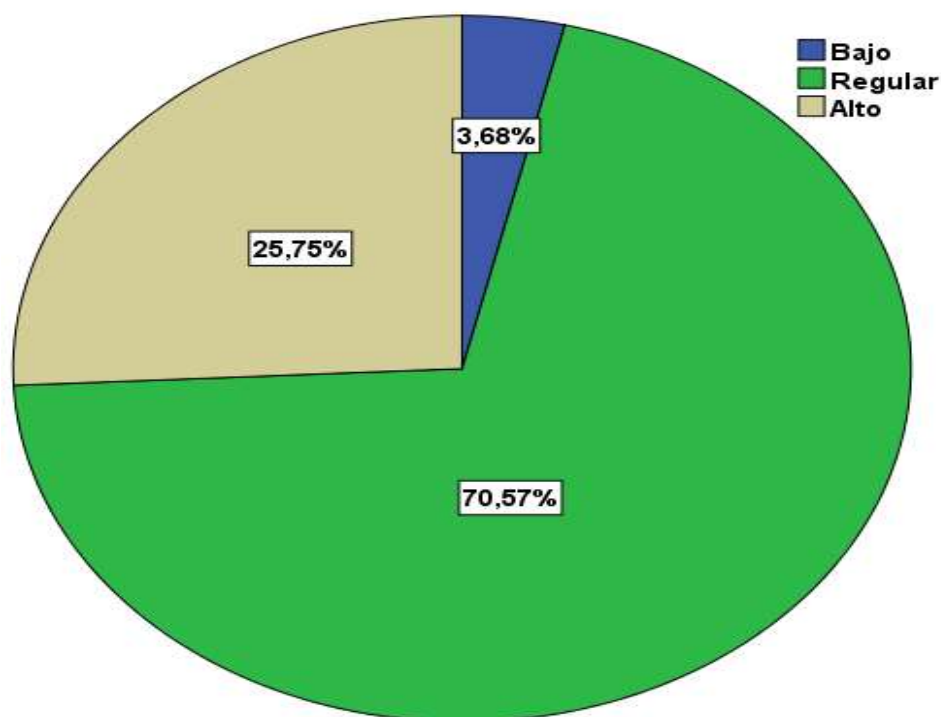
Fuente de elaboración propia

#### 4.3. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA VARIABLE DERECHOS LABORALES

**TABLA 5. DERECHOS LABORALES**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	3,7	3,7	3,7
	Regular	211	70,6	70,6	74,2
	Alto	77	25,8	25,8	100,0
	Total	299	100,0	100,0	

**GRAFICO 1. DERECHOS LABORALES**



#### **ANALISIS:**

De acuerdo a la información presentada en la tabla N°1 y gráfico N°1 se identifica que la percepción de los derechos laborales se ubica en el nivel de regular con el 70,57%, lo que indica que los trabajadores consideran que en el Gobierno Regional de acuerdo a la modalidad de convocatoria, selección y

asignación del puesto se desnaturalizan los principios y normas laborales lo que limita regular una mayor relación entre el trabajador y empleador al momento de laborar.

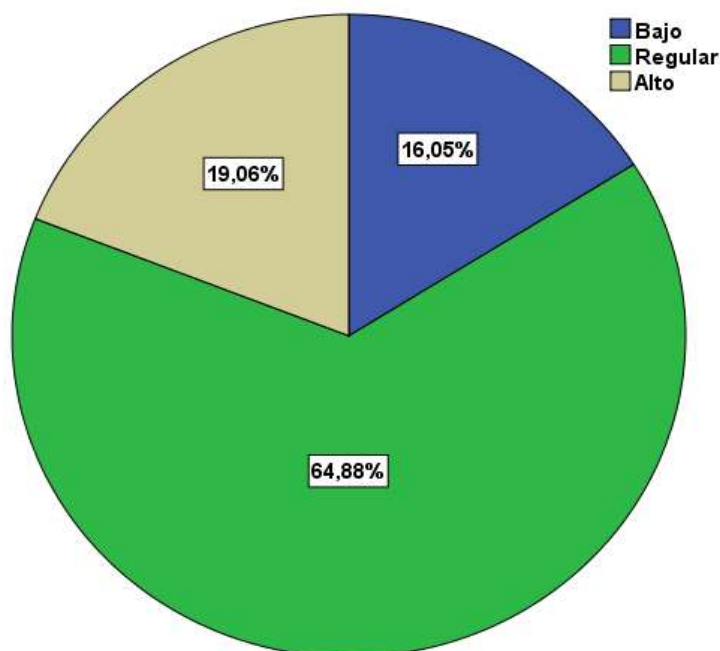
Por otra parte, el nivel de alto tiene el 25.75%, lo que representa que en el Gobierno Regional se respetan los principios y normas laborales lo que permite regular una mayor relación entre el trabajador y empleador al momento de laborar.

Por último, el nivel de bajo cuenta con el 3,68% significando que existe una pequeña proporción de los trabajadores que consideran que en el Gobierno Regional se obvian los principios y normas laborales lo que impide regular una mayor relación entre el trabajador y empleador al momento de laborar.

#### **4.4 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA DIMENSIÓN RÉGIMEN LABORAL**

**TABLA 6. REGIMEN LABORAL**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	48	16,1	16,1	16,1
	Regular	194	64,9	64,9	80,9
	Alto	57	19,1	19,1	100,0
	Total	299	100,0	100,0	

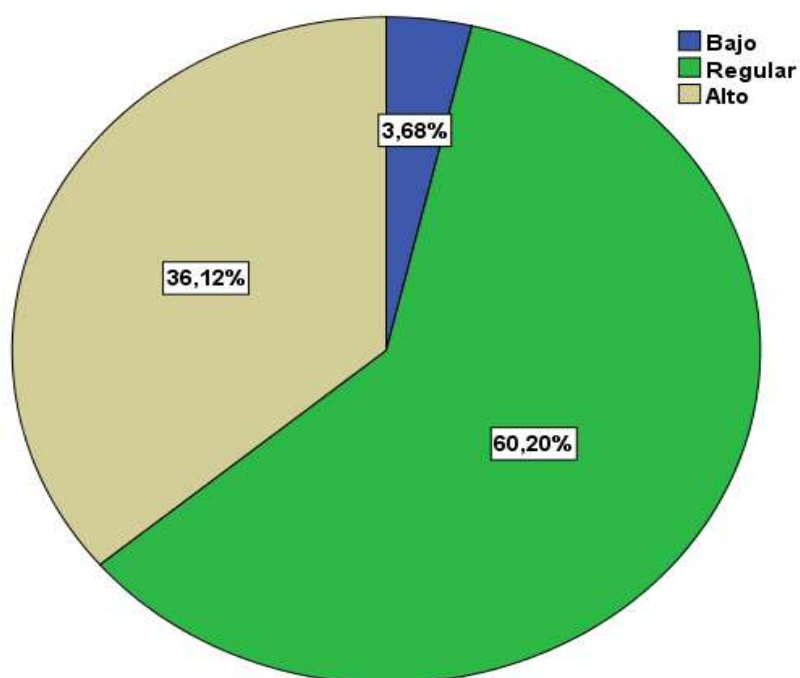
**GRAFICO 2. REGIMEN LABORAL****ANALISIS:**

De acuerdo a la información presentada en la tabla N°2 y gráfico N°2 se identifica que el régimen laboral se ubica en el nivel de regular con el 64,88%, mientras que el nivel de alto, cuenta con el 19,06%, por último, el nivel de bajo tiene el 16,05%. Por tanto, se demuestra que la mayor proporción de trabajadores no está siendo atendida óptimamente por la institución en cuanto a su régimen laboral.

#### 4.5, DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA DIMENSIÓN BENEFICIOS LABORALES

**TABLA 7. BENEFICIOS LABORALES**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	3,7	3,7	3,7
	Regular	180	60,2	60,2	63,9
	Alto	108	36,1	36,1	100,0
	Total	299	100,0	100,0	

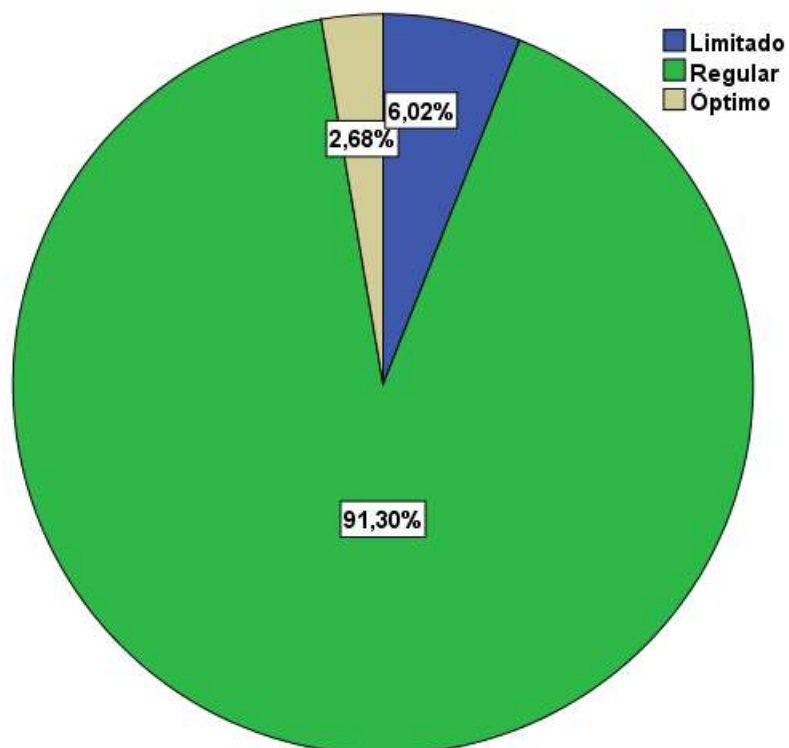
**GRAFICO 3. BENEFICIOS LABORALES****ANALISIS:**

De acuerdo a la información presentada en la tabla N°3 y gráfico N°3 se identifica que los beneficios laborales se ubican en el nivel de regular con el 60,20%, mientras que el nivel de alto, cuenta con el 36,12%, por último, el nivel de bajo tiene el 3,68%. Por tanto, se demuestra que la mayor proporción de trabajadores no está siendo atendida óptimamente por la institución acerca de sus beneficios laborales.

#### 4.6. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL

**TABLA 8. DESARROLLO DEL PERSONAL**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Limitado	18	6,0	6,0	6,0
	Regular	273	91,3	91,3	97,3
	Óptimo	8	2,7	2,7	100,0
	Total	299	100,0	100,0	

**GRAFICO 4. DESARROLLO DEL PERSONAL****ANALISIS:**

De acuerdo a la información presentada en la tabla N°4 y gráfico N°4 se identifica que el desarrollo del personal se ubica en el nivel de regular con el 91,30%, lo cual significa que los trabajadores consideran limitada las opciones de superación personal tanto en el ámbito de la capacitación como en el puesto laboral que le impiden regular su desenvolvimiento, por lo que adopta ideas o formas de actuar que afectan a su compromiso con la institución.

Por otra parte, el nivel de limitado tiene el 6,02%, lo que representa para una pequeña proporción de trabajadores son pocas las opciones de superación personal tanto en el ámbito de la capacitación como en el puesto laboral dándose estas de manera aislada las cuales benefician a un limitado grupo de personas sin que pueda alcanzar a la mayoría de los trabajadores, además, consideran que esta situación deteriora su credibilidad en la institución.

Por último, el nivel de óptimo tiene 2,68%, representa que tan solo una mínima parte de los trabajadores cree que se dan opciones de superación personal



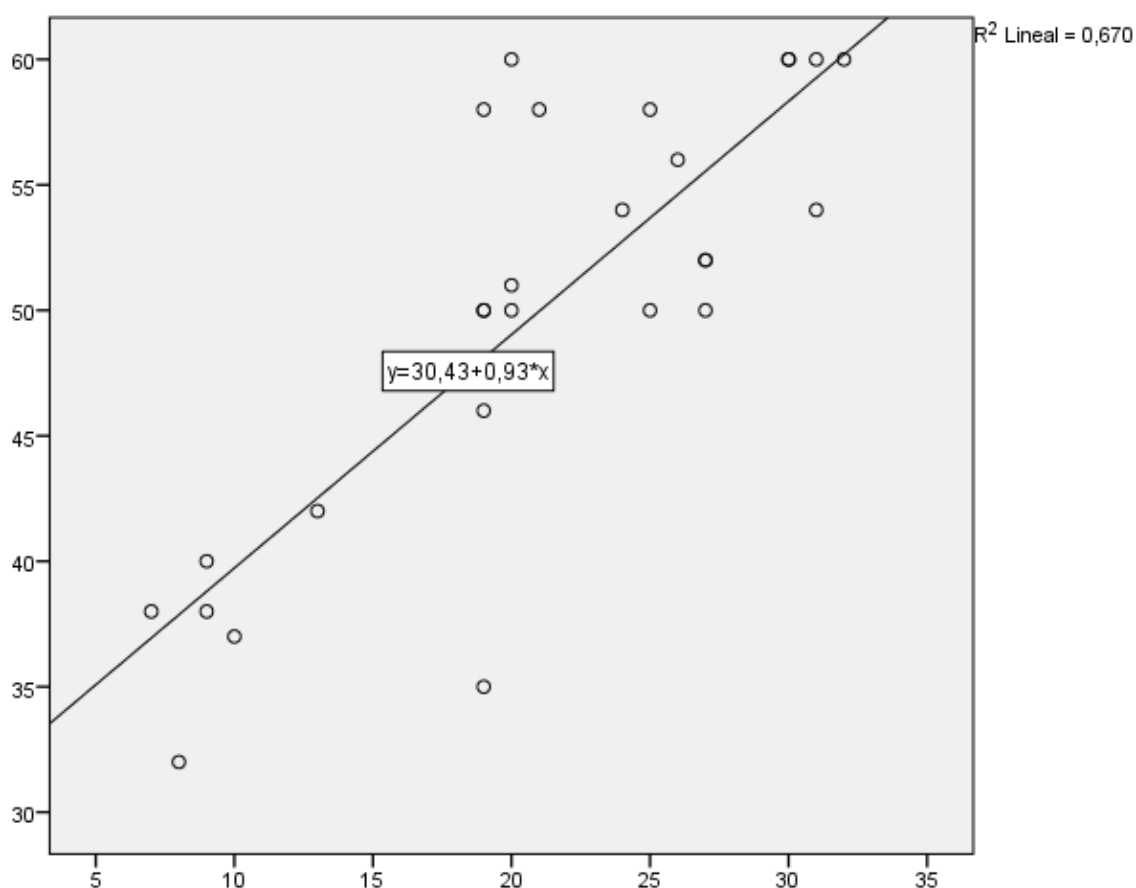
tanto en el ámbito de la capacitación como en el puesto laboral que les permiten regular su desenvolvimiento, esto hace que exista una alta credibilidad en la institución.

#### 4.7. RESULTADOS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES DERECHOS LABORALES Y DESARROLLO DEL PERSONAL

Los resultados que se presentan a continuación corresponde a la percepción que tuvieron los 299 trabajadores en relación al fenómeno estudiado.

##### A. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LAS VARIABLES DERECHOS LABORALES Y DESARROLLO DEL PERSONAL

GRAFICO 5. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LAS VARIABLES DERECHOS LABORALES Y DESARROLLO DEL PERSONAL



## B. PRUEBA DE NORMALIDAD: CALCULO DEL P-VALOR

Se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la variable derechos laborales y la variable desarrollo del personal que estas no tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que los datos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba de Pearson para la relación de variables.

		DERECHOS LABORALES	DESARROLLO DEL PERSONAL
N		299	299
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	49,96	21,00
	Desviación estándar	8,518	7,498
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,180	,181
	Positivo	,119	,107
	Negativo	-,180	-,181
Estadístico de prueba		,180	,181
Sig. asintótica (bilateral)		,020 <sup>c</sup>	,020 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

## C. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

		DERECHOS LABORALES	DESARROLLO DEL PERSONAL
DERECHOS LABORALES	Correlación de Pearson	1	,789**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	299	299
DESARROLLO DEL PERSONAL	Correlación de Pearson	,789**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	299	299

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

**INTERPRETACIÓN:**

El coeficiente de correlación de Pearson entre las variables derechos laborales y desarrollo del personal, según la percepción de los trabajadores es de 0,789, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.

**C. COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,789 <sup>a</sup>	,670	,658	4,386

a. Predictores: (Constante), DERECHOS LABORALES

**INTERPRETACIÓN:**

El coeficiente de determinación entre las variables derechos laborales y desarrollo del personal, según la percepción de los trabajadores es de 0,670, lo cual indica que el porcentaje de relación entre ambas variables es de 67%.

**D. PRUEBA DE HIPÓTESIS**

$H_a$  = Los derechos laborales inciden en el desarrollo del personal de los trabajadores de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018

$H_o$  = Los derechos laborales no inciden en el desarrollo del personal de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018

**TABLA 9 . TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LAS VARIABLES DERECHOS LABORALES Y DESARROLLO DEL PERSONAL**

			DESARROLLO DEL PERSONAL			Total
			LIMITADO	REGULAR	ÓPTIMO	
DERECHOS LABORALES	REGULAR	Recuento	100,0%	66,7%	50,0%	67,9%
		% dentro de DESARROLLO DEL PERSONAL (agrupado)				
	ALTO	Recuento	0,0%	33,3%	50,0%	32,1%
		% dentro de DESARROLLO DEL PERSONAL (agrupado)				
Total		Recuento	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

% dentro de DESARROLLO DEL PERSONAL (agrupado)				
---	--	--	--	--

### PRUEBA DE CHI CUADRADO

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,622 <sup>a</sup>	4	,001
Razón de verosimilitud	11,556	4	,002
Asociación lineal por lineal	9,098	1	,001
N de casos válidos	299		

a. 5 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,299.

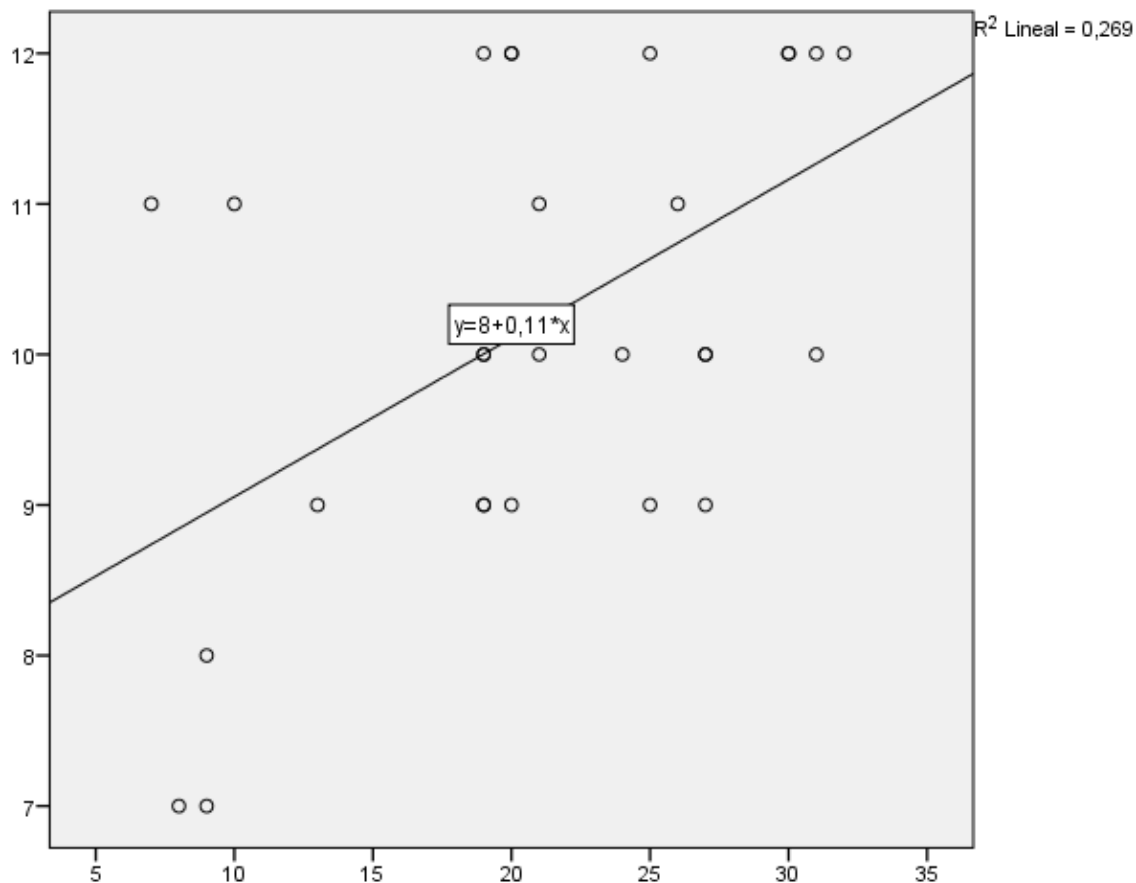
Siendo el p-valor calculado igual a 0.01, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre las variables derechos laborales y desarrollo del personal.

#### 4.8. RESULTADOS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN RÉGIMEN LABORAL Y LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL

Los resultados que se presentan a continuación corresponde a la percepción que tuvieron los 299 trabajadores en relación al fenómeno estudiado.

##### A. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LA DIMENSIÓN RÉGIMEN LABORAL Y LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL

GRAFICO 6. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LA DIMENSIÓN RÉGIMEN LABORAL Y LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL



## B. PRUEBA DE NORMALIDAD: CALCULO DEL P-VALOR

Se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la dimensión régimen laboral y la variable desarrollo del personal que estas no tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que los datos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba de Pearson para la relación de variables.

### PRUEBA DE NORMALIDAD: CALCULO DEL P-VALOR

		RÉGIMEN LABORAL	DESARROLLO DEL PERSONAL
N		299	299
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	10,21	21,00
	Desviación estándar	1,524	7,498

Máximas diferencias Absoluta	,165	,181
extremas Positivo	,127	,107
Negativo	-,165	-,181
Estadístico de prueba	,165	,181
Sig. asintótica (bilateral)	,049 <sup>e</sup>	,020 <sup>e</sup>

- La distribución de prueba es normal.
- Se calcula a partir de datos.
- Corrección de significación de Lilliefors.

### C. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

		RÉGIMEN LABORAL	DESARROLLO DEL PERSONAL
RÉGIMEN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,689**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	299	299
DESARROLLO DEL PERSONAL	Correlación de Pearson	,689**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	299	299

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

#### INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión régimen laboral y la variable desarrollo del personal, según la percepción de los trabajadores es de 0,689, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

### C. COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,689 <sup>a</sup>	,269	,241	6,533

a. Predictores: (Constante), RÉGIMEN LABORAL

**INTERPRETACIÓN:**

El coeficiente de determinación entre la dimensión régimen laboral y la variable desarrollo del personal, según la percepción de los trabajadores es de 0,269, lo cual indica que el porcentaje de relación entre ambas variables es de 26,9%.

**D. PRUEBA DE HIPÓTESIS**

$H_a$  = El régimen laboral incide en el desarrollo del personal de los trabajadores de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019

$H_o$  = El régimen laboral no incide en el desarrollo del personal de los trabajadores de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019

**TABLA 10 .TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA DIMENSIÓN RÉGIMEN LABORAL Y LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL**

			DESARROLLO DEL PERSONAL			Total
			LIMITADO	REGULAR	ÓPTIMO	
RÉGIMEN LABORAL	BAJO	Recuento				
		% dentro de DESARROLLO DEL PERSONAL (agrupado)	60,0%	0,0%	0,0%	10,7%
	REGULAR	Recuento				
		% dentro de DESARROLLO DEL PERSONAL (agrupado)	40,0%	73,3%	50,0%	60,7%
	ALTO	Recuento				
		% dentro de DESARROLLO DEL PERSONAL (agrupado)	0,0%	26,7%	50,0%	299,6%
Total		Recuento				
		% dentro de DESARROLLO DEL PERSONAL (agrupado)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Prueba de chi cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17,431 <sup>a</sup>	4	,002

Razón de verosimilitud	15,194	4	,001
Asociación lineal por lineal	8,805	1	,001
N de casos válidos	299		

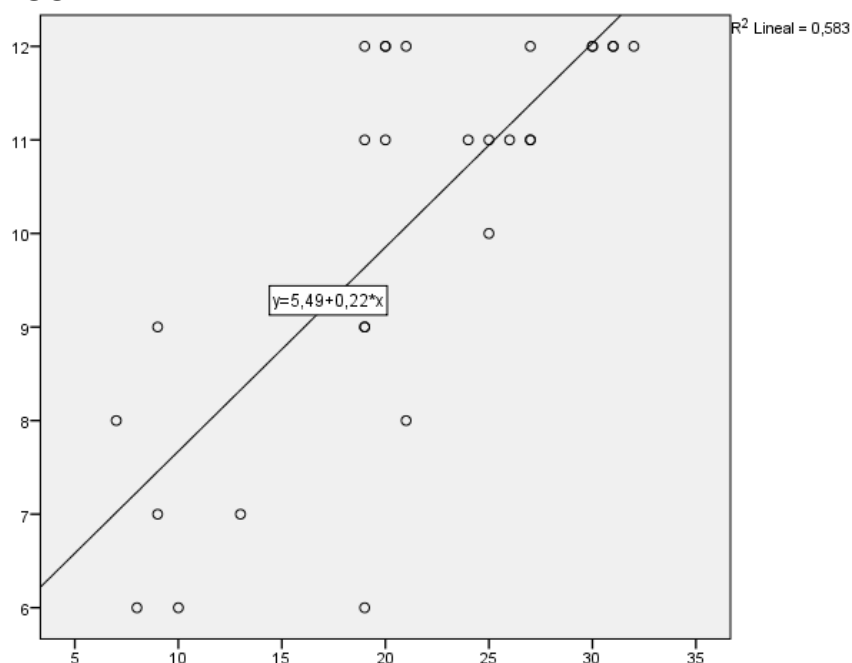
Siendo el p-valor calculado igual a 0.02, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión régimen laboral y la variable desarrollo del personal.

#### 4.9. RESULTADOS PARA LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN BENEFICIOS LABORALES Y LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL

Los resultados que se presentan a continuación corresponde a la percepción que tuvieron los 299 trabajadores en relación al fenómeno estudiado.

##### A. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LA DIMENSIÓN BENEFICIOS LABORALES Y LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL

##### GRAFICO 7. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN PARA LA DIMENSIÓN BENEFICIOS LABORALES Y LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL





## B. PRUEBA DE NORMALIDAD: CALCULO DEL P-VALOR

Se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la dimensión beneficios laborales y la variable desarrollo del personal que estas no tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que los datos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba de Pearson para la relación de variables.

		BENEFICIOS LABORALES	DESARROLLO DEL PERSONAL
N		299	299
Parámetros normales <sup>a,b</sup>			
	Media	10,07	21,00
	Desviación estándar	2,142	7,498
Máximas extremas	diferencias Absoluta	,275	,181
	Positivo	,184	,107
	Negativo	-,275	-,181
Estadístico de prueba		,275	,181
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,020 <sup>c</sup>

## C. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

		BENEFICIOS LABORALES	DESARROLLO DEL PERSONAL
BENEFICIOS LABORALES	Correlación de Pearson	1	,769**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	299	299
DESARROLLO PERSONAL	DEL Correlación de Pearson	,769**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	299	299

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

**INTERPRETACIÓN:** El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión beneficios laborales y la variable desarrollo del personal, según la

percepción de los trabajadores es de 0,769, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.

### C. COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,769 <sup>a</sup>	,583	,567	4,936

a. Predictores: (Constante), BENEFICIOS LABORALES

### INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de determinación entre la dimensión beneficios laborales y la variable desarrollo del personal, según la percepción de los trabajadores es de 0,583 lo cual indica que el porcentaje de relacione entre ambas variables es de 58,3%.

### D. PRUEBA DE HIPÓTESIS

$H_a$  = El beneficio laboral inciden en el desarrollo del personal de los trabajadores de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019

$H_o$  = El beneficio laboral no inciden en el desarrollo del personal de los trabajadores de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019

**TABLA 11. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA DIMENSIÓN BENEFICIOS LABORALES Y LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL**

			DESARROLLO DEL PERSONAL			Total
			LIMITADO	REGULAR	ÓPTIMO	
BENEFICIOS LABORALES	BAJO	Recuento				
		% dentro de DESARROLLO DEL PERSONAL (agrupado)	40,0%	6,7%	0,0%	10,7%
	REGULAR	Recuento				

	% dentro de DESARROLLO DEL PERSONAL (agrupado)	60,0%	26,7%	0,0%	25,0%
ALTO	Recuento				
	% dentro de DESARROLLO DEL PERSONAL (agrupado)	0,0%	66,7%	100,0%	64,3%
Total	Recuento				
	% dentro de DESARROLLO DEL PERSONAL (agrupado)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Prueba de chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	14,370 <sup>a</sup>	4	,002
Razón de verosimilitud	17,886	4	,001
Asociación lineal por lineal	11,571	1	,001
N de casos válidos	299		

Siendo el p-valor calculado igual a 0.02, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión beneficios laborales y la variable desarrollo del personal.

### 4.10. DISCUSIÓN

**Alama (2017)**, La facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo investigo en el año 2017 acerca de los derechos laborales y su asociación con el desempeño del personal trabajador del Grupo TRC –Trujillo, teniendo como conclusiones:

Los trabajadores del Grupo TRC concretan las tareas encomendadas de manera profesional ya que se considera que el 50% de los derechos laborales se llegan a concretar de manera satisfactoria, se considera también que existe una relación positiva de (0.11%) entre el contrato de trabajo y desempeño laboral, así mismo algunos trabajadores perciben una remuneración por vacaciones y CTS; por ende, existe un vínculo positivo de 6.25% entre beneficios sociales y desempeño laboral., **Díaz**

**(2017)**, señala que algunos autores presumen que del contrato laboral emana los mismos efectos cualquiera fuese el ámbito en el que se celebre. Para ellos, lo único determinante es la existencia de una relación jurídica en la que exista i) prestación personal de servicios, ii) remuneración y iii) subordinación. Asimismo, en función de esa concepción, es irrelevante atender a la calidad jurídica del empleador, sea este una persona jurídica de derecho público o una de derecho privado, para efecto de establecer la naturaleza jurídica del vínculo y el respeto de todas las instituciones y principios del Derecho del Trabajo.

Por otra parte, **Quispe (2017)**, La legislación laboral en el Perú no cuenta con una definición precisa respecto al contrato laboral a tiempo parcial, por ello se percibe un problema de ambigüedad, el cual conlleva a la afectación de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, en cuanto a la jornada de trabajo se considera que el tiempo laboral es un elemento de la estructura del contrato de trabajo, de esto, podemos afirmar que la legislación peruana dispone lo siguiente:

- La jornada ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo.
- Las jornadas acumulativas o atípicas deben, en promedio, sujetarse a la jornada ordinaria.

**Gómez (2015)**, En Perú, el derecho laboral es una disciplina autónoma que equilibra o compensa la relación de trabajo en la cual, principios como el de irrenunciabilidad de derechos y la primacía de la realidad hacen imposible el uso de la teoría de actos propios para aclarar una controversia de materia laboral. Asimismo, “en esa vía la práctica supletoria de la hipótesis de actos propios al espacio laboral podría tener, si es que cabe, una práctica restringida o secundaria, esto es solo en el supuesto en que la norma laboral no regule el apócrifo de hecho o contemplase un recurso jurídico al inconveniente, por lo que sería factible utilizar el canon general”. “distinto a ello, considera que la hipótesis de los actos propios si puede aplicarse en relación de los actos atribuibles al empleador, y después procurar ir no obstante de ellos, de

esta manera no se hallan afectados por los principios del Derecho del Trabajo”.

Respecto a estos resultados del estudio colaboran estadísticamente en que la percepción de los derechos laborales se ubica en el nivel de regular con el 70,57%, lo que indica que los trabajadores consideran que en el Gobierno Regional de acuerdo a la modalidad de convocatoria, selección y asignación del puesto se desnaturalizan los principios y normas laborales lo que limita regular una mayor relación entre el trabajador y empleador al momento de laborar. Por otra parte, el nivel de alto tiene el 25.75%, lo que representa que en el Gobierno Regional se respetan los principios y normas laborales lo que permite regular una mayor relación entre el trabajador y empleador al momento de laborar. Por último, el nivel de bajo cuenta con el 3,68% significando que existe una pequeña proporción de los trabajadores que consideran que en el Gobierno Regional se obvian los principios y normas laborales lo que impide regular una mayor relación entre el trabajador y empleador al momento de laborar.

Por otra parte, **Castro et al. (2016)**, En cuanto a la formación profesional se puede afirmar que influye de manera positiva al cumplimiento laboral de los trabajadores aunque algunos de ellos afirman basándose en su experiencia laboral, que no les parece de mayor importancia el grado de preparación para realizar sus funciones, por otro lado, algunos trabajadores consideran que si es importante inscribirse a cursos de postgrado para responsabilizarse de cargos de mayor jerarquía, sin embargo la capacidad de liderazgo no se evidencia a pesar de su tiempo de servicio en la entidad. Asimismo, En caso de superarse profesionalmente esto influye de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores, ya que esto no les permite postular a puestos de mayor jerarquía; por otro lado, un grupo de 117 trabajadores afirman que no han desarrollado una mejora profesional esperada en la institución y no han podido beneficiarse de un ascenso de laboral.

Por su parte, **Chappaz (2015)**, señala la necesidad de autorrealización posee un alto y destacable impacto sobre el desarrollo del personal y profesional de los estudiantes. A dicho factor se suman con una importante influencia el compromiso con los propios intereses y la pasión por las temáticas relacionadas al área de Recursos Humanos. A continuación, se ofrece el listado de factores intrínsecos según su impacto en el desarrollo del personal y profesional; asimismo, el ascenso jerárquico y el dinero son factores extrínsecos de alto impacto a la hora generar motivación para lograr el desarrollo del personal y profesional. Además, **Ruiz (2014)**, determina que existe fragilidad en cuanto al desarrollo profesional de los trabajadores sin cargos de confianza: el nivel académico alcanzado no tiene mejoras; no se fomenta la participación en cursos técnicos y/o diplomados, ni a eventos menores de capacitación (cursos, seminarios, talleres, eventos cortos), la Institución no colabora en el financiamiento de cursos de actualización, no realiza estudios durante el periodo laboral (orienten a grado académico). En cuanto a los trabajadores de cargo de confianza, estos también presentan fragilidad respecto a su desarrollo profesional; El nivel de instrucción alcanzado actualmente no se mejoró respecto del que se tenía al ingresar a laborar a la institución estudiada.

Cabe mencionar que el estudio señala que el desarrollo del personal se ubica en el nivel de regular con el 91,30%, lo cual significa que los trabajadores consideran limitada las opciones de superación personal tanto en el ámbito de la capacitación como en el puesto laboral que le impiden regular su desenvolvimiento, por lo que adopta ideas o formas de actuar que afectan a su compromiso con la institución. Por otra parte, el nivel de limitado tiene el 6,02%, lo que representa para una pequeña proporción de trabajadores son pocas las opciones de superación personal tanto en el ámbito de la capacitación como en el puesto laboral dándose estas de manera aislada las cuales benefician a un limitado grupo de personas sin que pueda alcanzar a la mayoría de los trabajadores, además, consideran que esta situación deteriora su credibilidad en la institución. Por último, el nivel de óptimo tiene 2,68%,

representa que tan solo una mínima parte de los trabajadores cree que se dan opciones de superación personal tanto en el ámbito de la capacitación como en el puesto laboral que les permiten regular su desenvolvimiento, esto hace que exista una alta credibilidad en la institución.

## CONCLUSIONES

La percepción de los derechos laborales se ubica en el nivel de regular con el 70,57%, lo que indica que los trabajadores consideran que en el Gobierno Regional de acuerdo a la modalidad de convocatoria, selección y asignación del puesto se desnaturalizan los principios y normas laborales lo que limita regular una mayor relación entre el trabajador y empleador al momento de laborar.

El desarrollo del personal se ubica en el nivel en el nivel de percepción de regular con el 91,30%, lo cual significa que los trabajadores consideran limitada las opciones de superación personal tanto en el ámbito de la capacitación como en el puesto laboral que le impiden regular su desenvolvimiento, por lo que adopta ideas o formas de actuar que afectan a su compromiso con la institución.

El coeficiente de correlación de Pearson entre las variables derechos laborales y desarrollo del personal, según la percepción de los trabajadores es de 0,789, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión régimen laboral y la variable desarrollo del personal, según la percepción de los trabajadores es de 0,689, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión beneficios laborales y la variable desarrollo del personal, según la percepción de los trabajadores es de 0,769, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.



## RECOMENDACIONES

El Gobierno Regional Madre de Dios, debe realizar convocatorias mediante concurso público para cubrir las plazas vacantes, con requisitos claramente establecidos considerando principalmente la formación académica, capacitaciones y experiencia laboral según el grupo ocupacional.

Deben realizarse contratos de trabajo por el período presupuestal, de tal forma que les permita a los trabajadores contratados programar sus gastos y realizar capacitaciones que mejoren su desempeño laboral, asimismo debería haber concursos que les permita ocupar puestos de mayor jerarquía para que se sientan más comprometidos con la institución.

El Gobierno Regional Madre de Dios, debe ser más escrupuloso en el respeto de los derechos laborales, como es el caso de la estabilidad laboral, el contrato a plazo determinado, el pago oportuno de sus remuneraciones y beneficios laborales ya que esto influye en el desarrollo del personal.

El Gobierno Regional Madre de Dios debe cumplir en pagar a sus trabajadores todos sus beneficios laborales de acuerdo a ley, ya que se ha visto que hay una relación entre la dimensión beneficios laborales y la variable desarrollo del personal, según la percepción de los trabajadores es de 0,769, lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alama Alvarado, Lesli Juanita del Soleil (2017). Los Derechos Laborales y su relación con el Desempeño de los Trabajadores del Grupo TRC -Trujillo 2017. Tesis para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad César Vallejo, Perú.
- Álvarez Pérez, D., & Castro Casal, C. (2001). Dirección de los recursos humanos estratégicos. *Revista Galega de Economía*, 10 (1), 0.
- Añez, C. (2004). El estado del bienestar social y el neoliberalismo ante los derechos laborales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, X (1), 70-82.
- Arce, E. (2012). La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma. *Derecho PUCP*, (68), 435-448
- Armonía Bonardo, D., & Ocampo, M. (2010). La formación profesional de los recursos humanos y el papel de la universidad en el desarrollo local. *Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales*, (13), 1-6.
- Blancas, C. (2007). Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Blancas, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, (68), 383-402.
- Bonardo, D. (2009). Los recursos humanos en el ámbito municipal y el desarrollo local. *Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales*, (11), 1-7.
- Cappello García, H., & Correa Gutiérrez, S. (2014). Metodología y test para asignar recursos a una comunidad en la implementación de un programa de desarrollo humano. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, XXIV (2), 53-85.

Condezo Taipicuri, María Isabel (2012). Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios. Para optar el título profesional de Abogado. Facultad de Derecho y Ciencia Política. Universidad Privada Norbert Wiener, Perú.

Constitución Política del Perú. Promulgada en el año de 1920.

Constitución Política del Perú. Promulgada en el año de 1993.

Chappaz, María Alejandra (2015). La motivación en el desarrollo personal y profesional. Para obtener la especialización en Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Dautrey, P. (2005). Recursos humanos, empleo y desarrollo en Morelos: entre mutaciones e informalidad. *Economía, Sociedad y Territorio*, V(18), 355-376.

De Trazegnies, F. (1992). La idea del Derecho en el Perú republicano del siglo XIX. Lima: Fondo Editorial PUCP.

Decreto legislativo N° 276 (1984). Ley de Bases de la Carrera Administrativa. Disponible en: <http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf>

Díaz Roncal, Kenny (2017). Los principios del empleo público peruano: una propuesta metodológica para ubicarlos en base a la historia social del derecho y una referencia a la colisión con los principios del derecho del trabajo. Tesis para optar por el grado de Magíster. Escuela de Posgrado. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Espinoza Laureano, Frank Roger (2013). La infracción administrativa laboral. Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la

Seguridad. Escuela de Posgrado. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Fernández-Maldonado Mujica, E. (2015). Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín». Apuntes para una aproximación al proceso laboral (2000-2014). *Cuadernos del CENDES*, 32 (89), 141-171.

Fondevila, G. (2008). Re-distribución, reconocimiento y derechos en el ámbito laboral mexicano. *Estudios Sociológicos*, XXVI (77), 343-385.

Fuentes Puelma, C. (2006). Responsabilidad social empresarial: avances en el derecho laboral chileno. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (3), 59-67.

Gamarra Vilchez, Leopoldo (2016). Régimen Laboral en la Administración Pública. Disponible en: <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/26regimen.pdf>

Garza-Bueno, L. (2006). Un nuevo paradigma en la formación de recursos humanos como estrategia del desarrollo rural. *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, 3 (2), 155-173.

Gómez Douenel, Luis Felipe (2015). La aplicación de la teoría de actos propios en materia laboral. Tesis para optar el grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Escuela de Posgrado. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Iacoviello, M., & Zuvanic, L. (2006). Desarrollo e integración de la gestión de recursos humanos en los estados latinoamericanos. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 6 (7), 45-92.

Infantes Cárdenas, Gisela Margot; Mucha García, Raúl Eduardo y Egúsqiza Palacín, Beatty (2012). Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador. Pacífico Editores S.A.C.: Lima.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR (2015). El servicio civil peruano. Gobierno del Perú.

- López, D. (2004). ¿Derecho del trabajo o derecho del empleo? la nueva función de la legislación laboral y la reducción de los derechos en el trabajo. *Gaceta Laboral*, 10 (1), 21-43.
- López-Patrón, J. (2008). Los derechos laborales en el sistema Interamericano de protección de Derechos Humanos: la protección de los derechos económicos, sociales y culturales. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, (12), 183-216.
- Mariscal Palle, Freddy Apolinar (2013). La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos. Tesis para optar el grado de licenciatura en derecho. Facultad de derecho y Ciencias políticas. Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.
- Márquez, J., & Díaz, J. (2005). Formación del recurso humano por competencias. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 6 (1), 85-105.
- Macías Vázquez, M. (2013). Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. Estudio desde el marco jurídico laboral vigente. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (16), 83-121.
- Miguel Guzmán, M., & Pérez Campdesuñer, R., & Noda Hernández, M. (2010). ¿Qué es la Planeación de Recursos Humanos? *Ciencias Holguín*, XVI (2), 1-10.
- Miranda, G. (2004). Instituciones y perspectivas del Derecho Laboral Público. *Derecho y Sociedad*, 63.
- Moreno Castro Lesley; Ramirez Cueva Katya Bach y Tamani Valladares Giuliana (2016). El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT. Para optar el título profesional de licenciada en Administración. Facultad de Ciencias

Administrativas y Ciencias Económicas. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.

Muñoz Pereira, C. (2006). Los recursos humanos y su importancia para el desarrollo sectorial. *Gestión Turística*, (6), 39-45.

Neves, J. (2014). Límites al contenido de la negociación colectiva impuestos por el Estado a sus trabajadores. *Themis*, 107-116.

Oré Sosa, E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. *Derecho PUCP*, (81), 197-225.  
<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.18800/derecho-pucp.201802.007>.

Palomo Vélez, R. (2008). Reseña de "Fundamentos de Derecho Laboral" de Sergio Gamonal Contreras. *Ius et Praxis*, 14 (2), 659-665.

Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23 (2), 121-133.

Pérez, A. (2001). Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución. Madrid: Tecnos, 7ª edición.

Quispe Limpe, Leo Giomar (2017). La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano. Para optar al título de abogado. Facultad de Derecho y ciencia política. Universidad andina del cusco, Perú.

Racciatti, O. (2002). El derecho del trabajo en el sector público. *Derecho Laboral*, 735.

R&C Consulting (2017). 7 diferencias entre los regímenes laborales públicos. Disponible en: <https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/>

- Rojas Carrasco, E. (2012). Derechos reales frente a los derechos laborales. un problema sin resolver. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 1 (1), 82-86.
- Romero Milano, A. (2004). Derechos Laborales: ¿dónde están hoy, dónde mañana? *Gaceta Laboral*, 10 (3), 283-297.
- Ruiz Meza, Judith (2014). Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. Tesis para obtener el título profesional de licenciada en Administración. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Ruiz Moreno, Á. (2008). La deslaborización del derecho de la seguridad social y su autonomía con respecto del derecho laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7), 211-247.
- Ruiz Moreno, Á. (2009). La idea de los derechos latentes laborales y de seguridad social, ante eventuales cambios legislativos. Una aproximación conceptual. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (8), 299-322.
- Silva Méndez, J. (2011). ¿Es posible la prestación de servicios fuera de la esfera del derecho laboral? *Cuestiones Constitucionales*, (24), 91-107.
- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, SPDTSS (2013). Homenaje aniversario de la SPDTSS, 25 Año de las de la Sociedad Bodas de Plata. Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.: Lima.
- Tostes, M., & Villavicencio, A. (2012). Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. *Derecho PUCP*, (68), 356-382.

## NEXO N° 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>TÍTULO: DERECHOS LABORALES Y EL DESARROLLO DEL PERSONAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS</b>				
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES / DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre los derechos laborales y el desarrollo del personal del Gobierno Regional de Madre de Dios?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las condiciones laborales en las que se encuentra el personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018?</li> <li>• ¿Cuál es la percepción acerca del desarrollo del personal que tienen los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018?</li> <li>• ¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión régimen laboral y el desarrollo del personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018?</li> <li>• ¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión beneficios</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar el grado de relación entre los derechos laborales y el desarrollo del personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar las condiciones laborales en las que se encuentra el personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018.</li> <li>• Identificar la percepción acerca del desarrollo del personal que tienen los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018.</li> <li>• Identificar la relación entre la dimensión régimen laboral y la variable desarrollo del personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018.</li> <li>• Identificar la relación entre la dimensión beneficios</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>El derecho laboral se relaciona con el desarrollo del personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La dimensión régimen laboral se relaciona con el desarrollo del personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018.</li> <li>• La dimensión beneficios laborales se relacionan con el desarrollo del personal, de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018.</li> </ul>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p><b>Derechos laborales</b></p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Régimen laboral</li> <li>• Beneficios laborales</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p><b>Desarrollo del personal</b></p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación perfeccionamiento y</li> <li>• Desempeño en el puesto de trabajo</li> <li>• Compromiso con la institución</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Básica sustantiva</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>1341 trabajadores.</p> <p><b>MUESTRA:</b></p> <p>- <b>Selección:</b> Probabilístico</p> <p>- <b>Tamaño:</b> 299 trabajadores.</p> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> 02 cuestionarios</p> <p><b>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p>Análisis descriptivo</p> <p>Coefficiente de determinación</p> <p>Prueba de chi cuadrado</p>



laborales y el desarrollo del personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018?	laborales y el desarrollo del personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2018.			
--	--	--	--	--

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR EL DESARROLLO DEL PERSONAL											
<b>Provincia:</b>		<b>Sexo:</b>	<input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer								
<b>Región:</b>		<b>Edad:</b>									
<p><b>I. INSTRUCCIONES:</b></p> <p>Esta encuesta tiene un número de preguntas que exploran la ejecución presupuestaria. De acuerdo con ello, es necesario que conteste estas preguntas tan honestamente como le sea posible. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin: 10px 0;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%; text-align: center;">0</th> <th style="width: 25%; text-align: center;">1</th> <th style="width: 25%; text-align: center;">2</th> <th style="width: 25%; text-align: center;">3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Totalmente en desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">En desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">De acuerdo</td> <td style="text-align: center;">Totalmente de acuerdo</td> </tr> </tbody> </table>				0	1	2	3	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	2	3								
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo								
<b>II. DATOS ESPECÍFICOS</b>											
N°	ÍTEMS	(0)	(1)	(2)	(3)						
1	Mi trabajo va de acuerdo con mis intereses, habilidades y personalidad										
2	Me gustaría que la institución se preocupara por mi desarrollo profesional										
3	Me gustaría tener un programa de desarrollo para poder incrementar mi productividad en el trabajo.										
4	Es motivante que la institución se interese por mi desarrollo.										
5	La institución debe dar una guía o proceso a seguir para poder identificar mis oportunidades en el trabajo.										
6	Me gustaría que la institución me brindara oportunidades de crecimiento y desarrollo.										
7	Estoy dispuesto a trabajar en mi desarrollo profesional.										
8	Me gustaría tener un cambio en los deberes que desempeño diariamente en mi trabajo.										

9	Necesito que la institución me brinde la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades.				
10	Me puedo comprometer a tener un desarrollo personal y profesional.				
11	Me gusta escuchar y aprender de los demás compañeros que tienen más experiencia en la institución.				
12	Estoy dispuesto a asistir a talleres que me ayuden a desarrollar mi carrera laboral.				
13	Estoy listo para tener más responsabilidades.				
14	Soy una persona que se fija metas realistas.				
15	Existe la necesidad de tener programas de planeación de carrera dentro de la institución.				
17	Necesito tener un plan de capacitación y entrenamiento.				
18	Me gustaría que la institución me diera la oportunidad de ser transferido.				
19	Sería interesante el poder trabajar con gente de otros departamentos.				
20	Tengo una necesidad de cambio.				
21	Me gustaría que existiera más rotación de puestos.				
22	La institución me brinda oportunidades para avanzar dentro de ellas.				

**CUESTIONARIO ACERCA DE  
LOS DERECHOS LABORALES**

<b>Provincia:</b>		<b>Sexo:</b>	( <input type="checkbox"/> )Varón ( <input type="checkbox"/> )Mujer
<b>Región:</b>		<b>Edad:</b>	

**I. INSTRUCCIONES:**

Esta encuesta tiene un número de preguntas que exploran la ejecución presupuestaria. De acuerdo con ello, es necesario que conteste estas preguntas tan honestamente como le sea posible. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados.

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

**II. DATOS ESPECÍFICOS**

N°	ÍTEMS	(0)	(1)	(2)	(3)
1	¿Considera Ud. que los Beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?				
2	¿Considera Ud. que los Beneficios que recibe son equitativos en relación con el trabajo que realiza?				
3	¿Cree Ud. que una gama de beneficios diferentes a los que recibe actualmente podrían mejorar su Calidad de Vida Laboral?				
4	¿Considera que la institución considera su periodo vacacional?				
5	¿Cree usted que todo trabajador de la institución recibe su compensación por tiempo de servicio?				
6	¿Considera usted que la institución cumple con el pago y tramite de gratificaciones?				
7	¿Considera usted que la institución cumple con el pago de la asignación familiar?				
8	¿Considera que la institución realiza el pago oportuno para su atención en el seguro social de salud?				

9	¿Considera usted que la institución cumple con el pago por la asignación por zona?				
10	¿Considera usted que la institución cumple con el pago por costo de vida?				
11	¿Considera usted que todos los trabajadores de la institución cuenta con una remuneración mínima vital?				
12	¿Considera usted que todos los trabajadores de la institución se les reconoce los días no laborables?				
13	¿Considera usted que todos los trabajadores de la institución son remunerados en caso de usar horas o días de su descanso semanal?				
14	¿Considera usted que todos los trabajadores de la institución tiene una jornada de trabajo establecida y no se les exige cumplir horas extras sin remuneración?				
15	¿Considera usted que todos los trabajadores de la institución gozan del beneficio de licencia prenatal y posnatal?				
17	¿Considera usted que todos los trabajadores de la institución gozan del beneficio de licencia por paternidad?				
18	¿Considera usted que todos los trabajadores de la institución gozan del beneficio de asignación por vacaciones trucas?				
19	¿Considera usted que todos los trabajadores de la institución gozan del beneficio del refrigerio o almuerzo sea el caso?				
20	¿Considera usted que la institución cumple con la contratación del personal bajo las modalidades DL276, DL1057 y DL7299?				

**ANEXO 3**  
**SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE ESTUDIO**

Puerto Maldonado, 28 de Marzo de 2019

Señor:  
**CPC. MIGUEL ANGEL GUTIERREZ VELA**  
Director Regional de Administración  
Gobierno Regional de Madre de Dios  
Ciudad.-

GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS Oficina Regional de Administración <b>RECEPCIÓN - SECRETARIA</b>	
FECHA:	<b>28 MAR 2019</b>
N° EXP.:	.....
FOLIOS:	240
HORA:	..... FIRMA: 

De nuestra mayor consideración.

Mediante la presente, nos dirigimos a usted a fin de saludarlo cordialmente, y al mismo tiempo informarle que somos bachilleres de la carrera profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Amazónica de Madre de Dios; y como requisito para optar el título profesional de Abogado es necesario realizar un trabajo de investigación.

Sobre el particular, hemos visto por conveniente realizar un trabajo de investigación de la relación que existe entre los DERECHOS LABORALES Y EL DESARROLLO DEL PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS, 2018. Por lo que solicitamos autorización para realizar el trabajo de investigación antes descrito en el Gobierno Regional Madre de Dios, lo que implicará recabar información de las distintas oficinas: información documentaria, entrevistas y realizar encuestas a los trabajadores de la Entidad, todo esto exclusivamente con fines académicos.

Agradeciendo su valiosa colaboración en el desarrollo e impulso de la investigación, nos suscribimos de Ud.

Atentamente,

  
Jorge Luis Mercado Torre  
Bach. en Derecho y C.P.  
UNAMAD

  
Carmen Soledad Mamani Loayza  
Bach. en Derecho y C.P.  
UNAMAD

**ANEXO 4**  
**FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

## ANEXO N°5

### BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DERECHOS LABORALES

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1
2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3
3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3
4	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
5	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
6	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3
7	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3
8	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3
9	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3
10	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
11	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1
12	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
13	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3
14	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3
17	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
18	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
19	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3



20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
22	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	
23	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	
24	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	
25	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	
26	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
27	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	
28	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	
29	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	
30	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	
31	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	
32	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	
33	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	
34	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	
35	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
37	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	
38	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	
39	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	
40	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	
42	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	



66	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3
67	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
68	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
69	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
71	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1
72	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3
73	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1
74	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1
75	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
76	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
77	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
78	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3
79	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3
80	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3
81	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
82	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
83	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
84	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3
85	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3
86	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3
87	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1
88	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3



112	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
113	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1
114	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3
115	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3
116	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
117	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
118	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3
119	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3
120	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3
121	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3
122	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
123	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1
124	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
125	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3
126	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1
127	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
128	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3
129	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
130	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
131	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3
132	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
133	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1
134	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3

135	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1
136	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1
137	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
138	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
139	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	1
140	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3
141	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3
142	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3
143	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
144	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3
145	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3
146	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	1
147	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3
148	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3
149	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3
150	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
151	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3
152	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3
153	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3
154	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3
155	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
156	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1
157	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1

158	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3
159	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1
160	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
161	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3
162	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
163	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
164	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3
165	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
166	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1
167	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3
168	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1
169	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1
170	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
171	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
172	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
173	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3
174	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3
175	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3
176	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1
177	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1
178	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
179	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3
180	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1

181	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
182	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3
183	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
184	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
185	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3
186	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
187	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1
188	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3
189	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1
190	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1
191	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
192	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
193	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
194	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3
195	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3
196	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	1
197	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3
198	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3
199	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
200	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
201	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3
202	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3
203	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3



204	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3
205	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
206	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1
207	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
208	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3
209	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1
210	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
211	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3
212	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
213	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
214	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3
215	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
216	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1
217	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3
218	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1
219	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1
220	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
221	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
222	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1
223	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3
224	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3
225	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
226	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2

227	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3
228	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3
229	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3
230	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3
231	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
232	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1
233	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
234	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3
235	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1
236	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
237	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3
238	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
239	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
240	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3
241	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
242	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1
243	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3
244	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1
245	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1
246	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
247	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
248	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
249	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3

250	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3
251	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3
252	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1
253	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1
254	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
255	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3
256	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1
257	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
258	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3
259	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
260	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
261	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3
262	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
263	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1
264	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3
265	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1
266	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1
267	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
268	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
269	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
270	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3
271	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3
272	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	1

273	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3
274	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3
275	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
276	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
277	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3
278	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3
279	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3
280	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3
281	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
282	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1
283	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
284	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3
285	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1
286	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
287	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3
288	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
289	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
290	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3
291	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
292	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1
293	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3
294	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1
295	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1

296	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
297	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
298	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
299	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3



20	1	1	1	1	1	2	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1
21	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
23	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
26	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
27	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
28	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
35	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
36	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
37	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
38	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
39	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
40	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
41	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
42	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2





66	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
67	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
68	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
69	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
70	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
71	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
76	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
77	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
78	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
81	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
82	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
83	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
84	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
88	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2

89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
90	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
91	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
92	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
93	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2
94	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2
95	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
96	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2
99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
100	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1
101	2	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1
102	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
103	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
104	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
105	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
106	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
107	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
108	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
109	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
111	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2

112	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
113	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
114	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
116	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
117	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
118	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
119	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2
120	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
121	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
122	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
123	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
124	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	0	0	0	2	1	0	1	1	1
125	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
126	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
127	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
128	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
129	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
130	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
131	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
132	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
133	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
134	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2

135	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
136	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
137	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
138	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
139	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
140	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
141	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
142	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
143	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
144	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2
145	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
146	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
147	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
148	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
149	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
150	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
151	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
152	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2
153	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2
154	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
155	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
156	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
157	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2



181	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
182	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
183	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	
184	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
185	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
186	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
187	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
188	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
189	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
190	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
191	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
192	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
193	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
194	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
195	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
196	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
197	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
198	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
199	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
200	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
201	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
202	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
203	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2

204	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
205	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1
206	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
207	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2
208	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
209	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
210	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
211	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
212	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
213	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
214	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
215	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
216	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
217	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
218	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
219	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
220	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
221	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
222	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
223	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
224	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
225	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
226	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2









