

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



TESIS

**“RELACIÓN ENTRE LAS MODALIDADES
CONTRACTUALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO
REGIONAL DE MADRE DE DIOS – 2021”**

**PRESENTADO POR LOS
BACHILLERES: COLQUE HUARAYA,
Javier Pablo y CARDENAS GALINDO,
Teresa Sofía**

**PARA OPTAR AL TITULO
PROFESIONAL DE ABOGADO**

**ASESOR: Mg. PUMA SACSI Miguel
Ángel**

PUERTO MALDONADO- JULIO 2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE
DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACION
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS**



TESIS

**“RELACIÓN ENTRE LAS MODALIDADES
CONTRACTUALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO
REGIONAL DE MADRE DE DIOS – 2021”**

**PRESENTADO POR LOS
BACHILLERES: COLQUE HUARAYA,
Javier Pablo y CARDENAS GALINDO,
Teresa Sofía**

**PARA OPTAR AL TITULO
PROFESIONAL DE ABOGADO**

**ASESOR: Mg. PUMA SACSI Miguel
Ángel**

PUERTO MALDONADO- JULIO 2023

DEDICATORIA

A mi madre, por el gran apoyo brindado, por formarme como el individuo que soy, gran cantidad de mis triunfos se adeudan a ella.

Javier

A mis docentes, por haber transmitido todos aquellos buenos conocimientos que hoy me sirven como profesional que soy.

Teresa

AGRADECIMIENTO

A mi universidad, por haberme permitido formarme, también doy gracias a todos mis docentes por enseñarme todo lo que se, por guiarme para ser una mejor persona y profesional.

Javier

A Dios todopoderoso por brindarme la oportunidad de obtener otro logro en mi vida, por ayudarme de manera maravillosa en todo paso de este estudio, ante todo por guiarme mi camino hacia la victoria.

Teresa

TURNITIN_JAVIER COLQUE & TERESA CARDENAS

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
8	Acuna Gonzales, Jesus Duff. "Convencionalizacion de la Contratacion Administrativa de Servicios.", Pontificia	<1%

PRESENTACION

Esboza gran complacencia a nivel académico, el desarrollo del análisis expuesto, titulado: "**Relación entre las Modalidades Contractuales y el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2021**", siendo el mismo elaborado con valeroso ahínco e incentivo, esperando llevar a cabo una aportación jurídica significativa al estudiantado de Derecho y Ciencias Políticas, así como el colectivo común. Por este motivo, destinamos el periodo y el vigor requerido al estudio de fuentes bibliográficas que posibilitaran el abordamiento y conceptualización del argumento de indagación.

De esta forma, dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, está caracterizado por ser original y auténtico, sin duplicado o plagio de ningún otro compendio investigativo.

La finalidad del estudio que se expone, viene a ser la determinación de la correspondencia existente entre las modalidades contractuales con el rendimiento laboral de los servidores públicos adscritos al Gobierno Regional de Madre de Dios.

La presente investigación, en el transcurso de su ejecución, ha continuado los requerimientos pautados dentro de la reglamentación mencionada, así como de la metodología científica, con el objeto de cumplir con los criterios de rigurosidad innatos de un análisis investigativo.

Por último, se pone en estima la investigación expuesta ante el Jurado correspondiente a fin de que otorgue la autorización para la defensa y discusión pertinente, en la cual pretendemos nos evalúen y meriten en la concerniente ocasión.

Los Autores

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Presentación.....	v
Indice.....	vi
Resumen.....	viii
Abstrac.....	ix
Introducción.....	x
Indice de Tablas	xiii
Indice de Gráficos	xiv
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Descripción del Problema.....	Pág.1
1.2. Formulación del Problema.....	Pág.2
1.3. Objetivos.....	Pág.3
1.4. Variables.....	Pág. 3
1.5. Hipótesis.....	Pág.4
1.6. Justificación.....	Pág.4
1.7. Consideraciones eticas.....	Pág. 5
CAPITULO II: MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes de estudio realizados.....	Pág.7
2.2. Marco Teórico.....	Pág.16
2.3. Definición de términos.....	Pág.40
CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	
3.1. Tipo de estudio.....	Pág.44
3.2. Diseño de estudio.....	Pág.45
3.3. Población y Muestra	Pág.48
3.4. Métodos y Técnicas.....	Pág.50
3.5. Tratamiento de los datos.....	Pág.55
CAPITULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION	
4.1. Análisis y resultado.....	Pág.58
4.2. Presentación de resultados.....	Pág.58
4.3. Validación de Hipótesis.....	Pág.66
4.4. Contrastación de Hipótesis.....	Pág.66

4.5. Discusión resultados.....	Pág.69
CONCLUSIONES.....	Pág. 73
RECOMENDACIONES.....	Pág. 74
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	Pág. 75

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de variable

Anexo N° 03: Instrumentos (Entrevistas, cuestionarios, Guías, etc.)

Anexo N° 04: Solicitud de autorización para realización de estudio

Anexo N° 05: Solicitud de validación de instrumento

Anexo N° 06: Ficha de validación

Anexo N° 07: Material fotográfico (opcional)

RESUMEN

La indagación expuesta titulada: "**Relación entre las Modalidades Contractuales y el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2021**", análisis no experimental bajo categorización descriptiva correlacional, estuvo integrado por un universo muestral de 158 empleados burócratas del Gobierno Regional de Madre de Dios, quienes se seleccionaron mediante el muestreo probabilístico por conveniencia.

A modo de recabar datos informativos, fue utilizada la guía de observación y encuesta, previa evaluación mediante versados en el área. Se alcanzó que, modalidades contractuales en el ente gubernamental estudiado en el periodo 2021, con mayor demanda de trabajadores es la modalidad "Contratados (Decreto Legislativo 1057)" reflejando el 44%, siendo la más elevada cuantía de respuesta derivada de dicha plana de empleados encuestados acerca del rendimiento profesional, representada en una escala "Buena", manifestando el 78%.

El enfoque y método utilizado fue el mixto, tanto cuantitativo, como cualitativo, con tipología descriptiva correlacional; no experimental y transversal. Al universo muestral le fue aplicado una dupla de instrumentos: el inventario de rendimiento profesional y el cuestionario de modalidades contractuales. Entonces, aplicando prácticas burócratas idóneas, el ente institucional elevará el nivel de efectividad y eficiencia.

Palabras Claves: Modalidades de contrato, Desempeño Laboral, empleado público.

ABSTRAC

The exposed inquiry entitled: "Relationship between Contractual Modalities and Labor Performance of Public Servants of the Regional Government of Madre de Dios - 2021", non-experimental analysis under descriptive correlational categorization, was made up of a sample universe of 158 government bureaucrat employees Region of Madre de Dios, who were selected by means of probabilistic sampling for convenience.

In order to collect informative data, the observation and survey guide was used, after evaluation by experts in the area. It was achieved that, contractual modalities in the government entity studied in the period 2021, with the highest demand for workers is the modality "Contracted (Legislative Decree 1057)" reflecting 44%, being the highest amount of response derived from said plan of employees. surveyed about professional performance, represented on a "Good" scale, manifesting 78%.

The approach and method used was mixed, both quantitative and qualitative, with a descriptive correlational typology; non-experimental and cross-sectional. A pair of instruments was applied to the sample universe: the professional performance inventory and the contractual modalities questionnaire. Then, by applying ideal bureaucratic practices, the institutional entity will raise the level of effectiveness and efficiency.

Key Words: Contract modalities, Labor Performance, public employee.

INTRODUCCION

Dentro de los estatus normativos respectivo al derecho laboral en la nación peruana, están confrontadas una diversidad de potestades, principios y garantías las cuales, a manera consecuente conducen el quebrantamiento de las facultades de numerosos empleados, especialmente del ámbito gubernamental, se disponen de variados modos contractuales. Esta mencionada variedad, es generante de desproporcionalidad y desestabilidad. En el interior del ejercicio público están ubicados los Decretos Legislativos: 276, 728, así como la denominada Contratación Administrativa de Servicios (en lo que sigue CAS), afectante ésta de las potestades profesionales, sobretodo ocasionante de discordancia y exclusión ante el resto de sistemas laborales.

En el estudio expuesto, se analizará un asunto controversial que, durante diez décadas, ha hecho frente a particularidades laborales de carácter primordial dentro de un estado de derecho. Dichas peculiaridades, las cuales en situaciones habituales y respetando el régimen reglamentario contraria, los mismos habría que respetar un exclusivo perfil garantista y de amparo, teniendo pleno respeto a las facultades de los individuos; sobre todo, cuando estos tienen una esencia profesional, patrocinante de la evolución individual con dignidad de los Derechos Humanos, no tendrían que estar en oposición. De manera concordante con las potestades profesionales que existen en un ámbito general, es observable que los entes públicos y privados persiguen eficacia en relación a la aportación del servicio, en el cual el recurso humano capacitado resulta primordial para la evolución o crecimiento, siendo en el ámbito gubernamental de más elevada relevancia, ya que tiene dependencia de la aprobación de los cometidos por parte de la colectividad, a fin de un progreso paulatino de la situación económica. A este respecto, es acentuada la relevancia que tiene el personal, al igual que ellos tengan la posibilidad de ejecutar las labores que le corresponden eficientemente.

Resulta significativo tener conocimiento sobre que el servicio civil abarca a la totalidad de individuos que laboran para la nación. A fin de obtener una gestión

gubernamental laboral eficiente al servicio de la colectividad, tiene que disponerse de una carrera permitiente de la atracción y retención del recurso humano. Actualmente, coexisten quince sistemas laborales en los entes de la nación, entre generales y especiales, conllevante a una situación desordenada en el régimen público, en la cuantía que cada administración tiene la implicancia de diferentes potestades y obligaciones para los empleados gubernamentales.

Dicho combate es librado hasta hoy en día, entre una política laboral de convenio de capital humano de parte de los entes públicos mediante el Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios, reglado por el Decreto Legislativo N° 1057 y el Decreto Supremo 075-2008-PCM y sus modificaciones (de aquí llamado CAS) por una parte; y por otra parte, la Constitución en sí, Tratados, Convenios, Alianzas y Formalidades Internacionales suscritas por la nación peruana en lo referente al ámbito profesional y de derechos humanos. En definitiva, inmersa en dicha batalla y a modo de tercera línea, es ubicada la reglamentación laboral actual de nuestra nación.

Bajo este contexto, es que la presente investigación la desarrollaremos en los siguientes capítulos:

En el Capítulo I, denominado **planteamiento del problema**, son abordados los antecedentes del estudio, es planteada y estructurada la situación problemática, son establecidos los fines que se desean alcanzar con dicho análisis, existe el señalamiento de los contextos justificantes del esbozo del estudio, los alcances y las limitaciones; definiéndose y conceptualizándose las inconstantes investigativas: Modalidades contractuales y Desempeño laboral.

El Capítulo II, atañe al **marco teórico** del análisis investigativo. Integra los sustentos teóricos del objeto de la penalidad y del delito, a manera de sustentos teóricos específicos referidos al asunto de estudio. Asimismo, dicho aparte comprende las conceptualizaciones del análisis, así como los sustentos hipotéticos como probables soluciones a la situación problemática del estudio.

Dentro del Capítulo III, es realizado un análisis de la **metodología aplicada en el estudio**, desplegándose mediante la tipología de investigación, el nivel investigativo, los métodos empleados, el diseño investigativo, el universo poblacional y muestral, las técnicas para recabar la información, el estimado presupuestal y el calendario de trabajo.

El Capítulo IV, considera el **análisis y alcances del estudio**, la representación de resultados, la ratificación y cotejo de sustentos hipotéticos, al igual que la discusión de los logros alcanzados.

Por último, son alcanzadas las conclusiones y sugerencias del estudio; asimismo, el amplio referencial bibliográfico; adjuntándose los anexos pertinentes.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Población	Pág. 48
Tabla N° 02: Muestra	Pág. 49
Tabla N° 03: Técnicas de investigación	Pág. 52
Tabla N° 04: Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	Pág. 53
Tabla N° 05: Confiabilidad de instrumento	Pág. 56
Tabla N° 06: Validación de instrumento	Pág. 57
Tabla N° 07: Calificaciones globales de la inconstante: Modalidad contractual y las dimensiones pertinentes.....	Pág. 59
Tabla N° 08: Descriptivos de la inconstante: Modalidad contractual	Pág. 60
Tabla N° 09: Resultados globales de la inconstante: Modalidades.....	Pág. 60
Tabla N° 10: Calificaciones globales de la inconstante: Desempeño laboral y las dimensiones.....	Pág. 62
Tabla N° 11: Descriptivos de la inconstante: Desempeño laboral.....	Pág. 63
Tabla N° 12: Resultados generales de la variable: Desempeño laboral...	Pág. 63
Tabla N° 13: Prueba de normalidad.....	Pág. 65
Tabla N° 14: Factores de la inconstante: Modalidad contractual y Desempeño laboral.....	Pág. 68

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01: Resultados globales de la inconstante: Modalidad contractual.....	Pág. 61
Gráfico N° 02: Resultados globales de la inconstante: Desempeño laboral.....	Pág. 64
Gráfico N° 03: Recta de regresión lineal entre las inconstantes de estudio.....	Pág. 68

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Descripción del Problema

Los sistemas gubernamentales estatales en la nación peruana, vienen a ser entes públicos encargados de la gestión de su territorio teniendo independencia política, financiera y burocrática ante los temas que le competen, dentro del marco de una nación unitaria y descentralizada; libertad que, no obstante, no resulta total, ya que tiene limitaciones dentro de la regulación nacional.

La Región de Madre de Dios se trata de un ente público; siendo el fin primordial del mismo, la fomentación de una evolución regional sistemática sustentable, estimulando la capitalización gubernamental, mediante la realización de obras por gestión directa, al igual que la ocupación profesional mediante la capitalización privada y asegurar la práctica plena de las potestades y la semejanza de oportunidades de los materditanos, nacidos en el Departamento de Madre de Dios, como los ciudadanos conformantes de la población intercultural de la Provincias de Tambopata, Manu y el Tahuamanu, según los proyectos y programaciones estatales, provinciales y municipales de desarrollo (Ley orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27867).

Para el cumplimiento de la finalidad, es preciso poner en movimiento los diversos sistemas administrativos, a modo de ejecutar dichas operaciones de manera oportuna; entonces es recurrido a aquellos empleados conformantes del régimen burocrático del Gobierno Regional. Es de esta forma, que dentro del Plan de Desarrollo Regional Concertado (PRDC-2014-2021), se encuentran inconvenientes para el acatamiento y ejecución de los roles que le corresponden, manifestándose las peculiaridades que siguen: poco adiestramiento del capital burocrático por parte de la entidad; lentitud en la organización de los distintos ámbitos administrativos; ambiente laboral dividido en contratados y nombrados; coexistencia de varias modalidades contractuales (por inversión, contrato administrativo de servicio, por

locación de servicios, por el fondo de apoyo gerencial, por funcionamiento), teniendo relación directa con el rendimiento profesional.

Además, el Gobierno Regional tiene por objeto específico, la evolución de la región con basamento en las políticas regionales de manera concordante con las políticas nacionales, en lo referente a enseñanza, salud, entorno ambiental, instalaciones, pesca, manufactura, artesanía, colectividad, transporte, servicio público, vivienda y limpieza, energía, minas e hidrocarburos, ordenación del territorio, paridad de oportunidades, fomento laboral y pequeña organización (O.R. N°026-2012-GMRDD/CR.)

Ante el escenario problemático presentado, la finalidad del estudio que se expone se trata del establecimiento de la correspondencia que existe entre las modalidades contractuales y el desempeño laboral del capital humano del Gobierno Regional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Existe una relación significativa entre las modalidades contractuales y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

Problema específico 1

¿En qué nivel el Decreto Legislativo N° 276, se relacionan con el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios 2021?

Problema específico 2

¿En qué nivel el Decreto Legislativo N° 728, se relacionan con el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios 2021?

Problema específico 3

¿En qué nivel el Decreto Legislativo N° 1057, se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre las modalidades contractuales y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

O1. Determinar la relación que existe entre el Decreto Legislativo N° 276 y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios 2021.

O2. Determinar la relación que existe entre el Decreto Legislativo N° 728 y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios 2021.

O3. Determinar la relación que existe entre el Decreto legislativo N° 1057 y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2021.

1.4. Variables

1.4.1. Variable independiente

Modalidad Contractual

Dimensiones:

- D. Leg. 276
- D. Leg. 728
- D. Leg. 1057
- Otras Modalidades

1.4.2. Variable dependiente:

Desempeño laboral

Dimensiones:

- Meritocracia
- Comunicación
- Responsabilidad
- Eficiencia

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre las modalidades contractuales y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2021

1.5.2. Hipótesis Específicos

H1: Existe relación significativa entre el Decreto Legislativo N° 276 y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios 2021.

H2: Existe relación significativa entre el Decreto Legislativo N° 728 y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios 2021.

H3. Existe relación significativa entre y Decreto Legislativo N° 1057 el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2021.

1.6. Justificación

Conveniencia

Dentro del Gobierno Regional analizado, es observable el requerimiento de otorgar importancia al desempeño del capital humano, tomando en consideración que, dentro del ámbito gubernamental, el nivel de rendimiento y eficiencia de los servicios es ejecutado por medio de los individuos, forzando ello a un progreso constante y con mayor multilateral del servicio civil. Por ello, el modo del contrato, así como el rendimiento profesional de los trabajadores públicos resulta significativo ante el alcance de los fines estratégicos en el régimen burocrático, para

de esta manera alcanzar los propósitos del plan de inversión ante todo en obras.

Relevancia social

El estudio correlacional que se expone, tiene la pretensión de hacer la descripción de un contexto real del ente; esperándose que ésta sea posible se tenga presente como premisa referencial para propuestas posteriores, bien sea a favor del capital humano gubernamental, o para estudios futuros.

Implicancias prácticas

A través de la investigación, se pretende la interrelación de las inconstantes de estudio, a objeto de establecer la relación que existe entre ellas; pudiendo ello ayudar, a manera de referencia, para tenerse presente en la documentación de administración del ente, además de ocasionar optimizaciones pactadas en el capital humano gubernamental del Gobierno Regional objeto de análisis.

Valor teórico

En el estudio expuesto, será realizada una exploración hipotética relativa a las variables sujetas a observación, con el fin de reproducir las mismas en la situación real imparcial del universo global, de los empleados gubernamentales adscritos al Gobierno Regional objeto de análisis.

Utilidad metodológica

La indagación aplicará dos instrumentos investigativos destinados a la medición de la dupla de inconstantes de investigación.

1.7. Consideraciones Éticas

El compendio investigativo contará con una protección de los datos informativos de los individuos participantes en la indagación, la cual contará con reserva y privacidad de las contestaciones obtenidas.

Confidencialidad: Aquellos alcances informativos logrados, no se revelará para cualquier otra finalidad.

Consentimiento Informado: La finalidad del mismo, se trata de la solicitud de autorización al Gobierno Regional de Madre de Dios para llevar a

cabo el compendio de investigación que se expone, así como la intervención consciente.

Intervención autónoma: Viene a ser la participación de coadjutores no teniendo ninguna imposición ni coacción; alentándoles la relevancia del estudio en el desenvolvimiento de los roles.

Anonimato: Las personas participantes serán mantenidas en el anonimato, por moral y rectitud de las premisas que respondan, y que sea posible ofrezcan con sinceridad.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de Estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Martín (2015), en el trabajo investigativo titulado “Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería”. Estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero - mayo 2015, desarrollado en la Universidad Rafael Landívar en la nación guatemalteca, se centra en la determinación de la incidencia de la seguridad profesional sobre el rendimiento profesional del enfermero adscrito al nosocomio Nacional de Chimaltenango. Expone una tipología descriptiva, con un universo muestral conformado por 60 participantes; pudiéndose alcanzar que:

...la plana de enfermeros se encuentra conformada mayormente por féminas, predominando el nivel profesional de Auxiliar de Enfermería, luego Enfermeras y en poca cuantía, personal licenciado en dicha área; resulta un capital humano joven, que posee entre uno y cinco años desempeñándose en el ente. Pueden mencionarse rasgos institucionales influyentes en la estabilidad profesional y el rendimiento de dicho personal, como la remuneración, la tipología del convenio contractual, la cual no otorga la posibilidad de contar con una remuneración mensual permanente ya que en ocasiones las cancelaciones son retrasadas; carencia de prestaciones laborales, falta de motivación para seguir con la preparación académica; remuneraciones bajas; no obstante, existe estímulo para ejecutar la labor, al igual de la existencia de miedo a quedarse sin el convenio contractual. Dentro de los contextos internos influyentes en una positiva seguridad profesional, se tiene la relevancia que le otorgan al rendimiento profesional del recurso humano analizado, los adiestramientos permanentes, la existencia de labores grupales y el clima

estructural del ente, el cual resulta ameno. Una inseguridad profesional ocasiona incomplacencia, miedo, reducido rendimiento profesional, falta de potestad para mantenerse en la labor, reducidas ganancias económicas y no accesibilidad a persistir con la preparación académica.

Rodríguez, M.; Navarrete, R. & Bargsted, M. (2017), en su artículo denominado “Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos noveles en reclutamiento y selección de personal”, realizado en la Universidad de Santiago de Chile, en la nación chilena, llega a la conclusión:

... Tipología cualitativa, diseño constructivo, conformado por un universo poblacional y muestral de 40 profesionales de la Psicología, aplicándose la entrevista como técnica y la guía de entrevista a modo de instrumento. Se alcanzó, la importancia de anteponer los rasgos individuales optimizantes de los progresos en los procedimientos laboralmente, sustentándose en el contexto real presentado en la colectividad. Los inconvenientes morales en el interior de un ente organizacional tienen gran afectación sobre la evolución de las finalidades planteadas, teniendo involucramiento las actuaciones, conductas y principios que posee cada empleado para con el ente. Igualmente, las complicaciones éticas en el ente afectaron las valoraciones desarrolladas dentro del procedimiento de ingreso de la plana de empleados, originando el incumplimiento de los propósitos y la obtención de reducidas escalas de rendimiento y responsabilidad. Es de igual manera requirente, realizar un estudio de género de los hallazgos, gracias a la agresión figurada habituada en los modelos de operatividad empresarial, especialmente en aquello relativo a la toma de determinaciones de convenios contractuales relacionados a las féminas, teniendo ello definitivamente una manifestación en agresión estructural (negativa de requerimientos) mediante la discriminación profesional, bien a causa de clichés de género o por la vida fértil.

Chicaiza, O.; Bastidas, M.; Llano, A.; Moreno, P. & Hernández, M. (2018), en su artículo denominado “Políticas de selección del personal y satisfacción del cliente en hospitales públicos del Ecuador”, de la Universidad de la Fuerzas Armadas ESPE, Latacunga, Ecuador. Concluye:

... Tipología descriptiva, diseño no experimental, teniendo como técnica e instrumento la guía documental. Llegó a la premisa conclusiva, que los entes de salud pública poseen a manera de normativa primordial, el procedimiento de elección del capital humano, de acuerdo a la legislación instaurada, acatando según la política, como reglamentaciones conllevantes a una verificación más óptima en el procedimiento de elección. El nivel de complacencia del consumidor es considerado como un segundo aspecto, debido a que inicialmente tienen basamento en el acatamiento interior, no solo de sus legislaciones, sino también de sus normativas. El procedimiento de elección del ente, otorgó la posibilidad de tomar en consideración primeramente la necesidad de disponer de empleados idóneos, manifestando un rendimiento de excelencia, para posteriormente alcanzar un óptimo interés hacia el consumidor externo; debiéndose frente a lo mencionado, aplicar otras características permitientes de una mayor optimización del procedimiento de elección.

Ancin, I. (2018) llevó a cabo un artículo titulado “Relación de las características de las generaciones “X” y “Y” con las decisiones de selección de personal y su desarrollo laboral”; desarrollado en la Universidad Espíritu Santo, de la nación ecuatoriana; expone:

... Tipología cuantitativa, diseño mixto, universo poblacional de 122100 empleados, universo muestral de 384 colaboradores, técnica entrevista, instrumento guía de entrevista. Llegó a la premisa conclusiva de que dichas descendencias “X” y “Y” tienen una diferenciación en el nivel de excelencia de la labor, teniendo estos la capacidad de demostrarla de acuerdo al departamento en el cual se le asigna; la generación X, tiene una fácil adaptación a

los climas laborales, no demostrando ningún inconveniente; en cambio, la otra, posee eficiencia en la realización de labores presionantes. Los rasgos resultan diferentes en el instante de desplegarse profesionalmente. Lo expuesto otorgó la posibilidad de que la elección del capital humano en los entes sea evaluada sistemáticamente y según los hallazgos obtenidos, de acuerdo a los rasgos que los mismos manifiestan, de modo de incorporarlos dentro del ámbito con el cual tienen mayor relación. La conducta, los comportamientos, las rutinas y las prácticas conceptualizan a las agrupaciones que tienen interrelación entre sí. A partir del año 1960 a la actualidad, observamos la permanencia de tres concepciones diferentes. Se revisarán algunas equivocaciones cometidas al instante de ejecutar la elección del capital humano destinado a diferentes áreas laborales, debido a la carencia de un basamento en el perfil idóneo para dicho cargo; más bien, tienen sustento en las predilecciones y estilos de vida del candidato que se encuentran inmersas en la concepción X y Y al cargo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Hidalgo A. (2015) realizó una indagación titulada “Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2015”; tenía como finalidad global:

... Determinar la correlación entre la gestión por competencias y el rendimiento profesional de los empleados del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo en el 2015. Estudio con tipología descriptiva correlacional, no experimental, transversal. El universo muestral se integró por 164 trabajadores del PEHCBM. Se obtuvo que el rendimiento profesional del universo poblacional no resulta adecuado; debido a ello, a que se sucede en cada uno de los indicadores valorados, el nivel superior directo manifestó que la plana de trabajadores expone una diversidad de insuficiencias en Compromiso y Ética con una valía superior al 60% (43% inadecuado

y 23% muy inadecuado) de las personas que se evaluaron; expusieron una falta de compromiso con las tareas desempeñadas, la carencia de discernimiento y atracción hacia el conocimiento de las funciones establecidas dentro del ente para ayudar a alcanzar los propósitos; y finalmente, mayor parte de la cuantía del capital humano tiene falta de moralidad y valores profesionales. Igualmente, el recurso humano manifestó una reducida capacidad para laborar en grupo. Con relación a la capacidad laboral, el rendimiento profesional resulta inadecuado con el 46% y adecuado con el 23%. En referencia a la comunicación, el superior directo comenta que los trabajadores no tienen facilidad de comunicación; una de las equivocaciones con mayor habitualidad cometidas por el capital humano en la comunicación con el superior, viene a ser el no realizar interrogantes debido al temor por demostrar ineptitud acerca de un asunto ante un jefe superior, así como temor de dar una opinión debido a miedo a errar o tener un enjuiciamiento. Pudo confirmarse, la existencia de una correlación entre la gestión por capacidades y el rendimiento profesional de los empleados del proyecto analizado, manifestándolo por medio del estudio del factor de contrastación chi cuadrado estimado en 26.73 ante el chi cuadrado tabular de 26.30. (Hidalgo Vela, 2015, págs. 30, 32, 33, 43, 51).

Padilla, H. (2015) desarrollaron un estudio indagativo denominado “Valores Organizacionales y Desempeño Laboral de los Químicos Farmacéuticos de las Boticas de Inkafarma Tarapoto, San Martín-2015”; donde:

... Establecer la correlación entre principios institucionales y el rendimiento profesional de la plana química farmacéutica adscritos a las boticas de Inkafarma ubicadas en Tarapoto; análisis con tipología descriptiva correlacional, no experimental, transversal. El universo muestral se encontró integrado por 30 profesionales que se desempeñan en los establecimientos antes mencionados. Fue obtenido que un 40.00% del capital humano manifiesta en mayor

cuantía un rendimiento profesional bajo al indicar una insuficiente venta, comercialización y oferta de la mercadería farmacéutica.

Esta la existencia de una relación entre principios institucionales y el rendimiento profesional en el universo muestral analizado, alcanzándose una cifra de X^2 calculado de 39.26, teniendo un límite de equivocación del 0.10 y 27 grados de libertad; el X^2 tabular resulta del 36,74, indicando ello la existencia de una interrelación entre la dupla de inconstantes (Padilla Arévalo, 2015, págs. 34, 39, 43, 52).”

Palomino (2016) ejecutó un análisis investigativo titulado “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo”, desarrollado en la Universidad Nacional de Trujillo; teniendo como propósito general la determinación de la condición legal que posee el recurso humano convenido contractualmente mediante locación de servicios, que se desempeña en el ente municipal provincial de Trujillo, en el transcurso del primer año que entra en validez el D. Leg. N° 1057 y su Reglamento, conocido como Régimen de Contratación Administrativa de Servicios- CAS; teniendo una tipología no experimental descriptiva, a través de un universo muestral conformado por 55 servidores; concluyéndose:

... Las consecuencias jurídicas producidas por la implementación del régimen mencionado en la plana laboral analizada resultan estimables, ya que fue constituida una distinción parcial de potestades profesionales en beneficio de los mismos; no obstante, los mismos reflejaron insuficiencia. Con referencia a dicha distinción, el recurso humano observado dentro del periodo analizado, disfrutaron de la potestad a un seguro médico (Essalud), un periodo de labores máximo de 48 horas, al igual que reconocérseles la aportación individual de la labor que ejecutaban en la Administración gubernamental. El ente municipal analizado, modificó el marco reglamentario de contratación del recurso humano de la institución, mediante la implementación del sistema

CAS, conviviendo de esta manera un sistema innovador y exclusivo juntamente con los sistemas profesionales que eran empleados (D. Leg. N° 276, D. Leg. 728 y Locación de Servicios-Código Civil). Dentro del ámbito profesional las consecuencias jurídicas derivadas de la difusión de la norma, elevaron la anarquía y desigualdades debido a esta; ocasionándose un medio alterno de entrada a la labor gubernamental que no excluía a las previas, sino que únicamente se les anexaba; constancia de ello, viene a ser la no desaparición de la locación de servicios como puerta de acceso a los entes de la nación.

Vásquez, M. (2017) en su trabajo investigativo denominado “Relación entre el desempeño organizacional y la satisfacción del cliente interno en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas, Región Loreto, 2017”; llevado a cabo en la Universidad Cesar Vallejo; afirma:

... El rendimiento organizacional y la satisfacción del usuario interno del ente sujeto a análisis, carecen de independencia; dicho de otra forma, manifiestan una analogía relevante, teniéndose como hallazgo (25,00), mostrando superioridad a la cuantía tabular. En cuanto al rendimiento en dicha institución, está ubicado en un grado de cumplimiento de la mayor cuantía de expectativas mostrando 37.04%; suponiendo que, en el instante de valorar el aporte de cada colaborador en la distribución de retribuciones, es visualizado que gran cantidad incumplen las perspectivas, mientras que otros si cumplen. Dicho descubrimiento señala que la organización de gobierno se encuentra encaminado únicamente a una agrupación de trabajadores, en lo correspondiente a competencias, así como resultados; viniendo a ser la organización operacional, esa que pretende cambiar el ente sustentándose en los capitales en bienes y servicios. El grado de complacencia del cliente intrínseco del ente analizado, se encuentra en una escala media al manifestar 50.62%, indicando ello que la parte sentimental y emocional vienen a ser regulares entre la plana laboral, al igual de la forma como los mismos aprecian la labor que desempeñan. Tiene correspondencia

con la actitud relativamente afectuosa, o una emoción a un nivel medio hacia la actividad. Lo expuesto conlleva al surgimiento de ciertas decisiones para mejorar el nivel de excelencia, con un basamento único en alcances extrínsecos.

Vargas, P. (2015) desplegó una investigación denominada “Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad de Huanta”; donde señala que dicho ente municipal ha venido conviniendo contractualmente sin distinción, al recurso humano obrero dentro del sistema del Contrato Administrativo de Servicios CAS, el D. Lg. N° 276 y el N° 728 y Locación de Servicios; concluyendo:

... Ejecutan una tarea semejante, aunque reciben diferentes potestades. En el término del estudio, se sugiere la mejora en la realización de la documentación de administración, tales como: Manual de Organización y Funciones (M.O.F.), Reglamento de Organización y Funciones (R.O.F.), Cuadro de Asignación de Personal (C.A.P.) y Presupuesto Analítico Personal (P.A.P.); a objeto de determinar la cuantía de personal obrero requirente que servirán al ente, y partiendo de esto, determinar una estimación presupuestaria a modo de una ejecución idónea de convenio contractual dentro del sistema profesional que le es correspondiente; asimismo, indica que el sindicato mixto del ente gubernamental sujeto a estudio, tiene el deber de propiciar decisiones legales que favorezcan al personal obrero municipal frente al Congreso de la República, a objeto de obtener un nivel respetable de su sistema profesional.

Domínguez, L. (2015) en su estudio investigativo titulado “Política Laboral en la contratación de obreros en la Municipalidad Provincial de Huara”, menciona que:

... el ente municipal estudiado, realiza convenios contractuales con capital humano ejecutante de labores de obrero, con denominación de pactos contractuales con carácter civil; no obstante, en el escenario real, en empleo del principio de la primacía de la realidad, esta relación convenida es alterada, puesto que en este pacto con

aparición civil, están presentes esos rasgos peculiares de un convenio de labores: prestación individual, sueldo y el estado de sumisión; de esta forma, dichos empleados plantean demandas de renovación laboral, la cual siendo solucionada por el ente respectivo, expresa una correspondencia profesional de carácter indeterminado. A tal respecto, en el estudio se sugiere partiendo de la problemática observada, la relevancia de instaurar un sistema reglamentario regulador de la labor del recurso humano convenido mediante contratación de locación de servicios; indicando en esta reglamentación, las tareas que cumplirá, previniendo en toda ocasión, la existencia de los componentes contractuales, al mismo tiempo, que las mismas se desarrollen autónomamente. Finalmente, indica que aquellos servidores que realicen pactos contractuales mediante modos de contratos de carácter civil, tienen que sancionarse. Tendrá que incorporarse la ejecución de tareas particulares, no siendo necesaria la asistencia al ente. De forma que, dicho principio determina que sobresale la verdad de los acontecimientos antes que el aspecto de la documentación, pretendiendo el verdadero contexto que se presenta de las conexiones realmente coexistentes, bajo la figura para hacer posible la aplicación de tal cual de la normativa respectiva que ha sido tratada de esconder.

2.1.3. Antecedentes locales

Choquemamani, R. (2017) en su trabajo de indagación denominado "Sistema de control interno y su influencia en los procesos de contratación del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2016, llevado a cabo en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios; concluyéndose:

... todo régimen de Control Interno incide relevantemente sobre los procedimientos de convenio contractual del ente gubernamental Regional de Madre de Dios en el periodo 2016; de acuerdo a los hallazgos alcanzados, coexisten inconvenientes en la realización

de las actuaciones controlativas, tareas, programas, políticas, normativas; permitiente de llevar a cabo un control eficaz a esos procedimientos de convenio contractual del ente analizado. De igual manera, el mismo causa incidencia en la fase organizativa y los hechos preparatorios de los procedimientos mencionados; pudiendose comprobar a través de los alcances obtenidos, que los departamentos que tienen la responsabilidad de estos pactos contractuales, continúan diversas actuaciones y procesos, contraponiéndose en reiteradas ocasiones las normativas regidoras de los pactos contractuales de la nación; debido a la razón de no lesionar otros propósitos con una influencia más elevada. Es conclusivo entonces, que el régimen de control interno incide relevantemente sobre la fase de elección de los procedimientos de convenio contractual del Gobierno Regional analizado; pudiendose comprobar la carencia de interés a la moralidad de los principios éticos, lo que ocasiona que en numerosas ocasiones exista corruptela, ocasionando durante la fase de elección, la compra de productos y servicios con reducida calidad.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. MODALIDAD CONTRACTUAL

La validez de los convenios sujetos a modalidad se ocasionará toda vez que el contratante acate aquello instaurado por la normativa para cada modo de contrato; de no ser así, aquellos administradores de legalidad en aplicación de los principios referentes al derecho laboral, sobretodo el principio de supremacía del contexto real, actuará para la desnaturalización en el instante en que sea detectada la fraudulencia de los convenios contractuales; permitiendo ello la recalificación del pacto contractual bajo el modo de periodo indeterminado o fijo.

Hoy en día en la nación peruana, coexisten 15 sistemas profesionales en los entes estatales entre generales y especiales; conllevando ello a una anarquía dentro de la gestión gubernamental, en la cuantía que cada

sistema tiene la implicancia de diferentes potestades y obligaciones para los empleados del estado.

2.2.2. Régimen laboral peruano

Para Serkovic (2015), el sistema profesional privado convive con sistemas especiales con naturaleza promovedora, ciertos con basamento en los rasgos característicos de la actividad a ejecutarse, tal como ocurre con el recurso humano agrario o -cautelosamente- de aquellos con dependencia de entes dedicados a la exportación no habitual; otros apoyados en la dimensión del ente empresarial según el estimado de las comercializaciones, siendo el caso de los micro y pequeños entes organizacionales.

Según Lawyers (2011), la legislación laboral admitida por D. Leg. N° 728, de fecha 27 de marzo de 1997, normaliza las interacciones entre empleados individuales y contratantes. Por medio de dicha normativa jurídica, así como otras adicionales, es reglamentado el sistema profesional general con aplicación en la nación peruana (párr. 3). Todo sistema profesional viene a ser un compendio de roles y tareas prioritarias e innatas de la gestión gubernamental, ejecutadas por los servidores del Estado (Arce, 2011).

2.2.2.1. Carrera Administrativa D. Leg. 276

En la nación peruana, la administración pública se trata de un compendio de principios, normativas y procedimientos regulantes del acceso, las potestades y las obligaciones correspondientes a los empleados gubernamentales; la cual, con una esencia de seguridad, proporcionan servicios con índole estable dentro de gestión gubernamental.

La finalidad de la misma, se trata de la incorporación de recurso humano adecuado, asegurando la estabilidad y evolución del mismo, con basamento en distinciones y valoraciones alcanzadas en la ejecución de sus labores, y en el interior de una organización análoga de equipos de trabajo y de niveles.

Se trata de un régimen administrativo permitiendo de la promoción de la evolución y profesionalidad del recurso humano civil de la gestión gubernamental, dirigido a aumentar el rendimiento y la calidad de los servicios del Estado. El ingreso al mismo, se lleva a cabo mediante méritos, honra y capacidad (Salvatierra, 2017). Resulta relevante realizar un estudio de las escalas de carrera; siendo esto, las categorías establecidas en el interior de cada equipo profesional, por medio del cual el trabajador progresa dentro de la administración pública.

La plana directiva y los funcionarios de carrera se encuentran excluidos de la administración pública, aunque se incluyen en los preceptos de la legislación de basamento de la carrera administrativa en la cual tenga aplicación. El directivo gubernamental se reconoce con la figura de funcionario, definiéndose como aquel que resulta seleccionado o nombrado por la superioridad calificada, a objeto de ejercer puestos con elevada jerarquía en las administraciones del Estado y entes independientes.

Con relación a los procedimientos administrativos de los trabajadores públicos, integran ocho procedimientos: La incorporación de la administración pública es ejecutada con obligatoriedad a través de concurso público de méritos; siendo en el caso de los funcionarios con nombramiento, la incorporación del mismo a la administración pública es realizada mediante el escalafón de inicio del equipo laboral al que postula.

Con relación al pago, se encuentra constituido por una remuneración básica, al igual que bonos y gratificaciones.

La Legislación da reconocimiento como “servidor público”, a cualquier residente que se desempeña en entes de función gubernamental bajo nombramiento o convenio contractual, mediante los formulismos jurídicos, con faena de trabajo y bajo una remuneración en lapsos habituales. Igualmente, con potestad de seguridad profesional indefinida (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., págs. 20, 21).

2.2.2.1.1. Equipos profesionales de la carrera administrativa en el Perú

De acuerdo a los sistemas profesionales en la nación peruana (s.f.); los equipos profesionales se tratan de escalas que otorgan la posibilidad de estructurar a los empleados gubernamentales en base a la preparación, adiestramiento y vivencia acreditada que posea. Estas agrupaciones profesionales de la administración pública se tratan de un trío, teniéndose acceso a los mismos por medio de una pretensión manifiesta.

- Equipo laboral: Corresponde al nivel 7 al 14, siendo integrado por funcionarios que poseen titulación laboral o nivel académico admitido mediante Legislación Universitaria o titulación otorgada por entes tecnológicos superiores.
- Equipo técnico: Corresponde al nivel 3 al 12; concentrando a los empleados públicos que poseen instrucción superior o a nivel universitario incompleto, adiestramiento tecnológico o vivencia técnica acreditada.
- Equipo auxiliar: Corresponde al 1 al 7; agrupando a esos empleados del Estado con formación a nivel secundario, a la vez que certifican vivencia o califican para la ejecución de tareas apoyantes (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 22).

2.2.2.1.2. Niveles de la carrera administrativa en el Perú

Cada status de categoría, presume una agrupación de requerimientos y contextos mínimos estimables, siendo obligados que reúna el funcionario; a modo de reconocerlo en dicho status en el interior del esquema organizativo de cada ente público. La administración pública integra 14 estatus a nivel global, donde el primer status viene a ser el de menor categoría, mientras el status catorce el que tiene mayor.

Por su parte, la Ley Marco del empleo gubernamental categoriza a los funcionarios así:

1. Funcionario Público: Aquel desempeñante de roles mayormente políticos, reconocido por normativa manifiesta, representantes de la nación o un ámbito de la colectividad; despliegan políticas estatales y/o

coordinan entes o instituciones gubernamentales. Es posible que sea: a) De selección popular directa y universal o confianza política procedente; b) De designación y destitución reglamentados; y c) De libre designación y destitución.

2. Trabajador de Confianza: Aquel desempeñante de un puesto de confianza de esencia técnica o política, diferente al del funcionario público. Está ubicado en el ambiente de aquel que hace el nombramiento o la remoción libre, no siendo ante ninguna circunstancia superior a 5% de empleados gubernamentales de cada ente. El Consejo Superior del Empleo Público tiene la posibilidad de determinar limitantes menores para cada institución; mientras que, en cuanto al Congreso de la República, dicha premisa será aplicada según su reglamentación.

3. Servidor Público: Es clasificado así:

a) Directivo superior. Aquel que desempeña roles administrativos referentes a la conducción de una entidad, plan o programa, la inspección de trabajadores del Estado, el esbozo de políticas de comportamiento administrativo, y el apoyo en el planteamiento de políticas gubernamentales. El ingreso a esta agrupación es mediante concurso de méritos y competencias de los empleados directivos y técnicos, no excediendo su cuantía porcentual al 10% de la totalidad de trabajadores del ente. El retorno a su equipo laboral es concedido por la falta de eficiencia en el puesto. De dicha cifra, una quinta proporción tiene la posibilidad de ser designado o removido de modo libre por el titular del ente. No resulta posible que se contraten como servidores directivos o técnicos, a menos que den cumplimiento a las normativas de ingreso reguladas en la presente legislación.

b) Ejecutivo. Aquel desarrollante de roles administrativos, entendiéndose estos la ejecución de mando, de asignaciones resolutorias, las de fe pública, asesoramiento jurídico preceptivo, control, inspección, fiscalización; por lo general, aquellos requirentes de la caución de gestión administrativa imparcial, ecuánime y autónoma a los individuos. Integran una agrupación laboral.

c) Especialista. Individuo desempeñante de actividades de realización de servicios gubernamentales. Integran una agrupación laboral.

d) De apoyo. Aquel que ejecuta actividades auxiliares de apoyo y/o complemento. Integran una agrupación laboral.

2.2.2.1.3. Los procesos de gestión de los servidores

En el desempeño de trabajadores sujetos al sistema profesional gubernamental de carrera, están ubicados ocho procesos reconocidos, siendo ellos: el proceso de elección; adiestramiento, ascenso; valoración; desplazamiento; penalización; retribución y gratificación y la disolución.

La admisión a la administración pública (proceso de elección) es realizado con obligatoriedad a través de concurso público de méritos. Lo correspondiente al servidor nombrado, el ingreso de éste a la misma es efectuado gracias a la categoría inicial de la agrupación laboral a la cual aspira. Esta exigencia pretende la protección de los principios de méritos y paridad de coyunturas en el ingreso a la administración estatal. La legislación sustentativa de la gestión pública regulariza además a los empleados bajo contrato, los cuales no se integran dentro de la carrera gubernamental. El convenio contractual de dichos trabajadores no se ciñe a una licitación pública, a excepto de aquellas circunstancias donde el convenio contractual sea realizado a miras de cumplir con labores de carácter permanente. No obstante, en 2005 mediante la publicación de la Ley Marco del empleo público, es establecido que el ingreso a la labor civil sea realizado a través de concurso público, no habiendo excepción. El adiestramiento, se trata de una obligación y una exigencia previa para el acceso a los medios de ascenso vislumbrados en la Legislación de bases de la carrera administrativa. Igualmente, representa una potestad de los empleados gubernamentales, ya que cada ente tiene que instaurar planes de adiestramiento idóneos para cada categoría de carrera; a objeto de optimizar el desempeño estatal, así como promover el ascenso de dicho trabajador (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., págs. 25, 26, 29).

En cuanto al proceso de valoración, viene a ser un procedimiento con carácter obligatorio, el cual tiene que ser ejecutado permanentemente, y calificado periódicamente según los juicios y calificaciones que sean establecidas (Servir, 2013, p.33). El mismo es responsabilidad del jefe directo de cada empleado del Estado. Ni la Legislación sustentativa de la carrera administrativa ni la reglamentación de ésta, despliegan los juicios y las calificaciones que tienen que considerarse en las valoraciones relativas al rendimiento. Apenas en el 2008, es aprobada las normativas de adiestramiento y desempeño dirigida al ámbito gubernamental cubrientes de dicha ausencia. La carencia de juicios análogos dirigidos a los procedimientos de valoración del rendimiento, además de la frágil conciencia cultural de estimación en la gestión gubernamental, transformaron los mencionados procedimientos en exigencias expresas incapaces de manifestar el verdadero desempeño de los empleados del Estado.

Las ausencias jurídicas relativas a las valoraciones de rendimiento de manera conjunta con la correlación de estas con la destitución, dieron origen a que dichas estimaciones no se valoren como medios destinados al mejoramiento de las capacidades de los trabajadores gubernamentales, al igual que para su contribución con juicios ecuanímenes para la promoción de estos empleados.

Según Servir (2013), en cuanto al proceso de desplazamiento, la reglamentación de la Ley de bases de la carrera administrativa instituye diferentes medios de desplazamiento de los empleados del Estado, a modo de ejecutar distintos roles en el interior y exterior de su institución (p. 33). Con relación a las sanciones, Servir (2013) expone que el sistema disciplinario está regularizado por la Ley a la que se ha hecho previa mención, estableciendo ella que toda penalidad causada por infracciones disciplinarias es determinada de acuerdo a la magnitud, siendo valoradas caso por caso (p. 35). En referencia a la retribución y gratificación, dicho autor asevera que de acuerdo a la legislación que se viene mencionando, a fines de la administración pública y el régimen exclusivo de retribuciones, la gestión gubernamental representa un ente

único, no lesionando la categoría gubernamental a la cual pertenece un empleado en específico, o bien, a la organización estructural de cada ente (p. 37).

Ahora bien, en relación a la desvinculación, el autor comenta que la legislación previamente comentada, distingue la facultad de reconocer el derecho a la seguridad profesional de los empleados de carrera, razón por la cual ninguno de los empleados gubernamentales tiene la viabilidad de que lo cesen o destituyan debido a razones distintas a las que prevé la Legislación, ni careciendo el procedimiento gubernamental disciplinario (p. 37).

2.2.2.1.4. Del Régimen Disciplinario

Los empleados del Estado tienen responsabilidad civil, disciplinaria y administrativa debido al acatamiento de las normativas jurídicas y administrativas en el desempeño del trabajo gubernamental, no menoscabando las penalidades disciplinarias debido a las infracciones cometidas.

En cuanto a las penalidades debidas a dichas infracciones de carácter disciplinario, son posibles:

- a) Reprimenda oral o manucrista;
- b) Cesación no gozando de retribución por 30 días máximo;
- c) Interrupción transitoria no gozando de retribución hasta un año; y
- d) Despido.

Los niveles de penalidad tienen correspondencia con la intensidad de las infracciones, de acuerdo a una gravedad superior o inferior; no obstante, la aplicación de la misma no obligatoriamente tendrá correlatividad ni será irreflexiva, teniendo que considerarse en cada situación, tanto la esencia de la falta como los antecedentes del empleado gubernamental, viniendo a ser la recurrencia un agravante grave.

En relación a las deducciones debido a demoras o absentismos carecen de carácter disciplinario, motivo que hace que no se exima que la penalidad sea aplicada. Toda infracción tendrá mayor gravedad, en tanto mayor sea el estatus del funcionario que la cometió.

Se trata de infracciones con naturaleza disciplinaria que presentan la posibilidad de sanción con cesación temporal o destitución, de acuerdo a la gravedad de la misma, y previo procedimiento administrativo:

- a) La falta de cumplimiento de las normativas instauradas en la mencionada legislación y su reglamento;
- b) La reiterativa intransigencia al acatamiento de lo ordenado por el nivel superior que tienen relación con el trabajo que desempeña;
- c) El caer en hecho de agresión grave, desobediencia o faltamiento de palabra en ofensa del jefe del nivel superior y de los acompañantes de trabajo;
- d) El descuido en la prestación de los roles;
- e) El imposibilitar la actividad del empleado gubernamental;
- f) Emplear o disponer de los bienes del ente para beneficio individual o de otros;
- g) Asistir ebrio o influido con drogas o sustancias psicotrópicas reiteradamente a su labor, y aun cuando no tenga frecuencia, en el caso donde la esencia de la labor exija singular gravedad;
- h) La arbitrariedad de poder, violación o empleo del rol buscando lucrarse;
- i) Ocasionar con intención, deterioros materiales en las locaciones, edificaciones, obras, equipos, herramientas, documentos y otros patrimonios de domino del ente, o que tenga la tenencia del mismo;
- j) Aquellos hechos inmorales;
- k) Los abandonos no justificados por un lapso mayor a tres días contiguos, o mayor a cinco días no sucesivos durante un lapso de treinta días calendario, o más de quince días no subsiguientes durante un lapso de ciento ochenta días calendario; y
- l) Otras señaladas por la legislación.

El empleado público observante de un comportamiento adecuado, se rehabilitará de las penalidades de carácter administrativo que le hayan sido impuestas en el transcurso de su carrera. El reglamento indicará los lapsos de tiempo y los términos. En los entes de la gestión administrativa gubernamental, serán establecidas comisiones fijas de procedimientos

administrativos disciplinarios, para la gestión de los procedimientos correspondientes.

2.2.2.2. Régimen de la actividad privada D. Leg. 728

En cuanto al sistema profesional de la actividad de carácter privado, está regido por la Ley de fomento del empleo (D. Leg. 728, decretado el 8 de noviembre de 1991), atenuándose la seguridad profesional total, otorgando la viabilidad de realizar convenios contractuales con esencia temporal, accidental, así como para obra o servicios; ampliándose los motivos objetivos relativos al término del pacto laboral, conteniendo la probabilidad de cesamientos grupales (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 47).

Dicha legislación tiene como finalidades:

- a) Estimular el adiestramiento e instrucción profesional del recurso humano, a modo de un medio de optimización de sus accesos y el rendimiento de la labor.
- b) Favorecer el traslado de individuos ocupados en labores ciudadanas y rurales que presentan reducido rendimiento productivo, hacia otras labores con un rendimiento más elevado.
- c) Asegurar el ingreso de la plana laboral, al igual que protegerlos contra la destitución arbitraria, con respeto de las normativas constitucionales.
- d) Equipar las normativas relativas a acuerdos labores, así como fortalecer los lucros colectivos preexistentes (Caballero, 2010).

Procesos de gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada

El desempeño de empleados gubernamentales sujetos al sistema profesional relativo al ámbito privado, posee seis procesos:

1. **Elección:** Está regido por la Ley Marco del Empleo Público (LMEP); la cual instaura que el acceso a los entes regidos por la legislación de fomento del empleo; es realizado a través de concurso público y abierto, en sustento de la meritocracia competencia de los individuos, dentro de un sistema con equidad de oportunidades (p. 50).

2. **Adiestramiento:** Según la Ley de productividad y competitividad laboral 137, Texto Único Ordenado de la Ley de fomento del empleo, el término hace referencia a una potestad que posee el empleado público, cuya finalidad viene a ser el mejoramiento de su rendimiento e ingresos (p. 51).
3. **Promoción:** Gracias a que el sistema profesional de la laboral estudiada representa un régimen de puestos, se tiene la inexistencia de medios jurídicos destinados al ascenso o promoción del capital humano que se encuentra ya en servicio (p. 52).
4. **Valoración:** La legislación que se viene mencionando carece de regulación de la valoración del recurso humano, debido a que, a pesar de diseñarse para el trabajo privado, deja al juicio del contratante, las maneras evaluativas que estime con mayor conveniencia (p. 52).
5. **Retribuciones y gratificaciones:** Se encuentra constituido por el íntegro de aquello recibido por el servicio que presta, bien en metálico o en especie, siempre y cuando se realice con libre arreglo; siendo la habitualidad de la cancelación establecida por el ente (p. 53).

En cuanto a la habitualidad de la retribución, la misma la determina el ente. De manera adicional, la normativa legislativa estipula otras bonificaciones para los empleados de dicho sistema estudiado:

- Gratificaciones a concepto de fiestas patrias y navidad (dos pagos complementarios);
- Estudios;
- Indemnización por periodo de labores (1 retribución al año);
- Periodo vacacional anual (30 días);
- Seguro social;
- Desembolso de pensiones (régimen gubernamental o privado) y;
- Resarcimiento por destitución arbitraria. Los niveles remunerativos de cada ente público tienen una negociación individual con el MEF, empleando juicios no oficiales; no obstante, habitualmente tiene correlación directa con la estimación presupuestaria que se le asigna a cada institución. Así pues, ya establecida la cifra que cada entidad dispone al año, se procede a la discusión del estatus del sueldo.

6. **Desvinculación:** La legislación de fomento del empleo hace un establecimiento claro de los motivos causantes de la terminación del convenio contractual laboral, así como la hace la distinción entre motivos análogos tanto con la competencia, como con el comportamiento del empleado (p. 55).

Organización del régimen laboral de la actividad privada

Los entes que se encuentran enmarcados en este innovador sistema profesional instauraron niveles remunerativos distintos al régimen único de retribuciones, incorporando al capital humano con alta preparación en cargos de compromiso, exonerándolos de la exigencia de subir escalón a escalón en el orden de escalas. Es por ello, que dicho sistema profesional hace permitiente administrar con flexibilidad el capital humano, no solo en el proceso contractual, fijación de los pagos, designación de actividades, valoración de su rendimiento, así como en la implantación de penalidades frente a falta de acatamiento.

Según dicho razonamiento, cada ente admite un reglamento interno personal, así como sus equipos profesionales y escalas internas de cada agrupación propios (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 48).

2.2.2.3. Contratación Administrativa de Servicios - CAS - D. Leg 1057

La normativa expuesta ejerce regulación sobre el sistema especial de contratación administrativa de servicios; teniendo como finalidad, el aseguramiento de los principios de meritocracia y competencia, semejanza de oportunidades y calidad profesional de la gestión gubernamental (Del Castillo, 2008).

En cuanto al sistema especial de contratación administrativa de servicios tiene aplicación dentro de todo ente gubernamental sujeto al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, así como a otras normativas reguladoras de las carreras administrativas especiales; de igual forma, a

los entes del estado sujetos al sistema profesional de la labor privada, exceptuando las organizaciones estatales (D. Lg. 1057).

Ahora bien, resulta relevante tener conocimiento de que dicho sistema antes mencionado, representa un modo de contratación profesional transitorio especial, propio de la nación. A través de la legislación 29849, fue establecida la exclusión paulatina del D. Leg 1057, otorgándosele potestades profesionales a los empleados públicos sujetos a dicha singularidad (p. 56).

Así pues, la prestación de servicio de dichos empleados, poseen siete procesos reconocidos: siendo CAS, un modo especial propio del derecho administrativo y privativo de la nación, celebrado entre la misma y un individuo natural, a modo de aportar un servicio subordinado, inferior y con dependencia en el interior de la edificación del ente, proporcionante de clima, materiales, servicios, bienes, enseres, dispositivos, instrumentos y otros mecanismos requirentes, a modo de dar cumplimiento con las actividades propósito del pacto contractual (Del Río, 2009).

Procedimiento de contratación

A modo global, la totalidad de los entes de la gestión gubernamental tienen la posibilidad de convenir contractualmente recurso humano bajo el sistema CAS, exceptuando a las entidades de la nación, además de los planes de inversión pública. De acuerdo con la reglamentación de la misma, excluye dentro de su contexto aplicativo, las circunstancias que siguen:

- 1. Preparatoria:** Integra la exigencia de la entidad o unidad usuaria, que hace inclusión de la caracterización de la labor que se realizará, así como las exigencias y capacidades mínimas que un aspirante tiene que poseer; al igual que la caracterización de las fases del proceso, el motivo justificante del requerimiento del convenio contractual y la disposición del presupuesto determinado por el departamento de presupuesto o bien, aquel que ejerza esa función dentro del ente. Carecen de exigencia

aquellos requerimientos generados de procesos previos a la validez del D. Leg. N° 1057, así como del presente reglamento.

- 2. Convocatoria:** Incluye la divulgación del aviso convocatorio en la institución, en un sitio que tenga visibilidad de acceso al usuario del establecimiento o de la edificación central del ente que convoca, no habiendo menoscabo de emplearse, a juicio del ente que convoca, otros mecanismos informativos complementarios a modo de transmitir dicha invitación. Con respecto a la divulgación del aviso convocatorio tiene que llevarse a cabo y conservarse como mínimo cinco días precedentes al comienzo de la fase de elección; incluyéndose el calendario de trabajo y fases del proceso del convenio contractual, medios de valoración, requerimientos mínimos que el aspirante debe acatar y los términos primordiales del pacto contractual; pudiéndose mencionar, el sitio donde será prestada la labor, el periodo que dura el convenio y la cuantía del monto retributivo a cancelar, de acuerdo con la Segunda Disposición Complementaria Final de la reglamentación estudiada.
- 3. Elección:** Integra la valoración imparcial del aspirante. Según la particularidad del sistema, es llevado a cabo de forma requirente, por medio de valoración del curriculum y la entrevista, con opcionalidad en los entes, la aplicación de medios de otra índole, tal como la valoración psíquica, técnica o de capacidades particulares, que tengan adecuación con las peculiaridades de la labor sujeta a convocatoria. De cualquier forma, dicha valoración es ejecutada teniendo presente las exigencias relacionadas con los requerimientos de la labor, y asegurando los principios de meritocracia, competencia y semejanza de chances. Es entonces, que lo obtenido de la valoración en cada una de las fases de la misma, es publicado mediante los mismos mecanismos empleados para la publicación de la invitación convocatorio, a modo de un listado estructurado según meritocracia, donde tiene que contenerse el nombre de los aspirantes, además de las calificaciones alcanzadas por cada uno de los mismos.
- 4. Inscripción y registro del convenio contractual:** Incluye la inscripción del convenio en el lapso máximo de cinco días hábiles, computados

partiendo del día posterior a la divulgación del resultado. En caso de que, caducado el lapso, la persona seleccionada no se adhiere al convenio contractual debido a motivos objetivos atribuibles al mismo, tiene que declararse elegido al individuo inmediato que le sigue por meritocracia, a fin de que se suceda el registro de dicho convenio en el lapso pautado, computado desde la correspondiente comunicación. En caso de que no se suscriba dicho pacto a causa de los mismos términos antes expuestos, el ente que convoca es capaz de emitir como elegida, al individuo ocupante de la meritocracia inmediata que le sigue, o se declara desierto el procedimiento. Ya celebrado el convenio contractual, el ente cuenta con cinco días laborables a fin de realizar su ingreso al registro de convenios contractuales gubernamentales de servicios de cada ente, así como en la planilla regularizada por D.S. N° 018-2007-TR.

Obstáculos en el acuerdo de contrataciones y privación de doble percepción

- Tienen incapacidad para convenir convenios contractuales gubernamentales de servicio, aquellos individuos que poseen inhabilitación administrativa o judicial para la práctica laboral, la contratación con la nación o el desempeño de roles públicos.
- Tienen impedimento de contratación según el sistema de modo contractual gubernamental de servicio, aquellos que poseen trabas, explícitamente en los preceptos jurídicos y reglamentarios concernientes, para convertirse en postores o contratantes; o bien, para licitar, tener acceso o desplegar el servicio, rol o puesto clamado por el ente público.
- Tiene aplicación en los empleados con sujeción al convenio contractual gubernamental de servicios, la privación de doble percepción de beneficios económicos establecido en el Art. 3 de la Legislación N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; al igual que el máximo de ganancias al mes que sea establecida en las normativas pertinentes.

Desplazamiento o Movilidad:

Según la reglamentación de la normativa reguladora del sistema especial CAS, el capital humano sujeto a dicho sistema tienen la viabilidad exclusiva de las siguientes actuaciones gubernamentales de desplazamiento de trabajadores:

- Asignación transitoria, a manera de actor del ente contratista frente a comisiones y equipos de labores, como miembro de entidades colegiadas y/o representante del nivel directivo o trabajador de confianza, visualizando las restricciones en la legislación Marco del empleo público;
- Rotación transitoria, hacia el interior del ente que contrata, a modo de aportar su labor en una entidad distinta a la que pidió el convenio contractual, por un periodo límite de 90 días calendario, a lo largo de la validez del pacto contractual;
- Comisión de servicio, a modo de ejecutar de manera temporal roles externos al ente que contrata, requiriendo este por necesidad de la labor, que el empleado se desplace fuera del lugar donde reside e incluso de la nación, hasta un periodo límite de 30 días calendario, en cada ocasión.

Desvinculación:

En relación al convenio contractual relativo a los empleados adscritos al modo contractual CAS, el mismo es extinguido debido a los motivos que se exponen:

- Muerte de la persona contratada;
- Desaparición del ente que contrata;
- Determinación autónoma de la persona contratada;
- Renuncia (avisando previamente un mes antes);
- Desacuerdo recíproco;
- Incapacidad total fija sobreviniente;
- Resolución ilegal o sin justificación;
- Inhabilitación administrativa, judicial o política superior a un trimestre y caducidad del término contractual.
- En la circunstancia donde el convenio contractual gubernamental de servicios alcanza una solución por el ente, de manera unilateral, con

ausencia de una mediación de incumplimiento del individuo contratado, es generado el derecho de cancelación de un resarcimiento igual a las retribuciones que deja de obtener hasta el acatamiento del término del contrato, con un límite de tres horas de labores (máximo 48 horas a la semana).

Retribuciones e incentivos:

Todo individuo convenido bajo el modo contractual CAS, reciben un pago al mes incapaz tener una inferioridad al pago mínimo esencial. Esta cancelación se negocia contrato por contrato, sin existir categorías remuneratorias sancionadas en cada ente, excepto ciertas exclusiones. Dicha cancelación es posible se vea minimizada de manera temporal, debido al no acatamiento de los motivos que se mencionan:

- Disentimiento;
- Incapacidad total fija superviviente;
- Resolución ilegal o sin justificación;
- Inhabilitación administrativa, judicial o política superior a un trimestre y caducidad del término contractual.

En la circunstancia donde el convenio contractual gubernamental de servicios alcanza una solución por el ente, de manera unilateral, con ausencia de una mediación de incumplimiento del individuo contratado, es generado el derecho de cancelación de un resarcimiento igual a las retribuciones que deja de obtener hasta el acatamiento del término del contrato, con un límite de tres horas de labores (máximo 48 horas a la semana), aunque no es incrementado debido a las horas extras ejecutadas. Disponen de aguinaldo a concepto de Fiestas Patrias y Navidad, al igual que un periodo vacacional remunerado de 30 días.

Entre las gratificaciones complementarias que otorga la normativa reguladora del sistema especial de contratación administrativa de servicios y su reglamento, se tienen:

- Periodo vacacional durante 30 días calendario;
- Incorporación al sistema contribuyente administrado por ESSALUD;

- Inscripción a un sistema de pensiones, optativo para esos que ya prestaban laborales a la nación;
- Permisos con goce de haber a concepto de embarazo, paternidad, etc.
- Derechos referidos en la legislación 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo;
- Potestades colectivas de sindicalización y huelga (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., págs. 61, 62).

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

2.2.2.1. Concepto

Dentro de los entes estatales, el grado elevado de rendimiento profesional, es manifestado mediante posturas, compromiso, rendimiento, estímulo, eficacia y la labor en grupo, demostrando ello la existencia de una correlación entre el rendimiento y la complacencia profesional; permitiendo que el recurso humano de un ente labore armoniosamente, a fin de lograr cumplir los propósitos y finalidades trazadas por los entes públicos (Espaderos 2016, p. 50).

El grado de rendimiento del capital humano en una categoría sobresaliente, estando ello correlacionado con la elección de la plana laboral, resulta sumamente relevante considerar individuos que tengan posturas adecuadas a modo de ejecutar apropiadamente su labor y su rendimiento profesional en los roles encomendados que se le designe al recurso humano contratado en cada ente público; a fin de dar cumplimiento a los roles encomendados, las finalidades delineadas, y los propósitos de los entes organizacionales dentro del cual labora (Cansinos, 2015, p. 67).

El mando del personal directivo y superior de las organizaciones y/ entidades municipales, debe disponer de un estilo imperioso, de tal manera de tener la capacidad de administrar y poseer un rendimiento profesional adecuado del recurso humano a su cargo, beneficiando ello en un trato idóneo y el despliegue de las labores habituales de los entes y/ organizaciones, de tal modo de que sea viable dar cumplimiento a los

fines y propósitos establecidos a miras de una operatividad adecuada de los entes públicos (Pomareta, 2014, p 84).

La falta de fomento de una labor grupal es ocasionante de la escasez de camaradería e integración en las tareas organizacionales, incidiendo ello al final, en una carencia de responsabilidad dentro de los entes; siendo entonces requirente, el fomento de las interacciones interindividuales en el interior de la agrupación de empleados, de tal forma que se sienta complacido en la prestación de su labor, al igual que en la atención al público y el acatamiento de fines y propósitos (Uría, 2013, p.12).

El desempeño, se trata del valor de las retribuciones y la apreciación de que estas tienen dependencia del esfuerzo; estipulan la cuantía de voluntad personal que el individuo se encuentra dispuesto a ejecutar: impecable conexión de coste-gratificación. Asimismo, la voluntad personal tiene dependencia de las destrezas y facultades del individuo, así como de la apreciación de la función que llevará a cabo. Es así, que el desempeño de la labor se encuentra en base de la totalidad de dichas inconstantes que le restringen fuertemente (Chiavenato, 2000, págs. 355, 356).

Peña, C. (2009) señala que la valoración del desempeño del personal, viene a ser un procedimiento técnico que, por medio del mismo, de manera sistemática, global y habitual, ejecutada por el nivel superior inmediato, es estimado el compendio de posturas, productividad y actuación profesional del trabajador (Arrieche, s.f., pág. 56).

Asimismo, el término estudiado es conceptualizado como esos hechos o conductas observadas en el personal, que resultan importantes para los propósitos empresariales, siendo posible cuantificarlos desde el punto de vista de las capacidades presentes en cada persona y el grado de aportación al ente. Igualmente, Robbins (2004) relaciona el término con esa facultad para dirigir y estructurar las tareas que, una vez integradas, esbozan la conducta de los individuos involucrados en el proceso de producción. A esto, Faria (1995) lo estima como el efecto de la conducta del recurso humano ante el contenido de su labor, las funciones, actividades y roles, tiene dependencia de un procedimiento mediático, o

normalización entre dicho individuo y el ente empresarial (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

Palacios (2005, 155), hace el planteamiento de que la terminología de la cual se viene comentando, se trata de la relevancia que se pretende proporcionar a la estructuración de los distintos sucesos comportamentales que una persona despliega durante un lapso de tiempo. Dichos comportamientos, ya sea de una persona o de varias personas, ejecutadas durante distintos instantes transitorios, al mismo tiempo tendrán una contribución en la eficacia empresarial. De acuerdo con Robbins (2004), este término perfecciona, por el hecho de establecer como un principio primordial en el ámbito psicológico del rendimiento, el establecimiento de objetivos, activando éste la conducta y optimización del desempeño, debido a su contribución en el individuo, al focalizar su vigorosidad sobre objetivos complicados; modo contrario al tratarse de objetivos con facilidad de alcance. Chiavenato (2004, p. 359) expone que el desempeño viene a ser la conducta de aquel que se evalúa, en la búsqueda de las metas fijadas. Representa la táctica personal para el logro de las metas deseadas (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

El grado de desempeño profesional del recurso humano con sustento en un trío de dimensiones: rendimiento profesional, efectividad y eficiencia profesional; en tanto mayor sea la capacitación del capital humano, tendrá facultad para desempeñarse de manera más apropiada en el cargo para el cual se le pacte, y de esta forma, sea posible manifestar su efectividad en la labor, y consiguientemente, cumplir con los objetivos y fines delineados por el ente dentro del cual trabaja (Quispe, 2015, p. 7).

2.2.2.2. Objetivo de la evaluación del desempeño

Realmente, la valoración del rendimiento viene a ser una herramienta, un mecanismo, un elemento destinado a la optimización de los alcances aportados por el personal del ente, más no se trata de un propósito en sí mismo. Con la finalidad de lograr dicho elemento, al igual que optimizar los alcances del personal del ente empresarial y la valoración del rendimiento, es posible posean estos fines intermedios:

- Acomodamiento de la persona al puesto laboral.
- Adiestramiento.
- Ascensos.
- Aliciente retributivo a concepto de un rendimiento adecuado.
- Optimización de las interacciones humanas entre el nivel superior y el subordinado.
- Auto mejora del trabajador.
- Datos informativos básicos para el estudio del personal.
- Cuantificación de la capacidad de progreso del recurso humano.
- Incentivo al nivel de rendimiento más elevado.
- Discernimiento de los patrones de rendimiento del ente empresarial.
- Feedback de datos informativos a la persona valorada.
- Otras determinaciones que tienen relación con el capital humano: traslados, permisos, entre otras.

A modo de síntesis, los propósitos del término analizado, es posible que se presente de tres modos:

- Consentir términos de cuantificación de la capacidad humana para estipular su plena ocupación.
- Asentir el tratamiento del personal como una relevante superioridad competitiva del ente, siendo su nivel de rendimiento desarrollado indefinidamente, de acuerdo con el régimen de gestión.
- Otorgar chances de evolución y contextos de intervención eficaz a la totalidad de integrantes del ente, teniéndose presente, por un lado, las metas empresariales, y por otro, los propósitos personales (Chiavenato, 2000, pág. 364).

2.2.2.3. Beneficios de la evaluación del desempeño:

Para Chiavenato (2000), en el caso donde el plan de valoración del rendimiento dispone de una planificación adecuada, coordinada y desarrollada, otorga utilidades al pequeño, mediano y largo plazo. Generalmente, aquellos que más se benefician vienen a ser la persona,

Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planificado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo. En general, los principales beneficiarios son el individuo, el jefe, el ente y la colectividad (p. 365). Seguidamente, son detallados:

Provechos para el nivel gerencial: Valorar más adecuadamente el rendimiento y actuación del personal subalterno, con basamento en las variables y elementos evaluativos, más sobretodo, disponiendo de un régimen de cuantificación facultado para contrarrestar la parcialidad. Plantear disposiciones y mandatos orientados a optimizar el patrón de rendimiento de los subalternos.

Relacionarse con el nivel subalterno a fin de obtener su entendimiento sobre el mecanismo de valoración del rendimiento como un régimen parcial, al igual que por medio de dicho régimen, le sea posible tener conocimiento sobre cuál es su rendimiento.

Provecho para el subalterno: Tener conocimiento de las normas que se aplican; dicho de otra forma, las peculiaridades de conducta y rendimiento con mayor valoración, por parte de la empresa en el recurso humano que posee.

Tener conocimiento sobre aquellas perspectivas que posee el nivel superior sobre su rendimiento, fortalezas y debilidades, de acuerdo con la valoración del gerente (Chiavenato, 2000, pág. 365).

Conocer qué mandatos o acciones asume el gerente con el fin de optimizar su rendimiento (planes de adiestramiento, instrucción, entre otros), así como aquellas que el mismo subalterno tendrá que asumir por sí mismo (autorectificación, esfuerzo superior, más interés hacia la labor, entre otros) (Chiavenato, 2000, pág. 366).

Provechos para el ente organizacional: Es posible valorar al personal al corto, mediano y largo plazo, así como precisar el aporte de cada trabajador.

Tiene la posibilidad de reconocer el recurso humano requirente de modernización o perfección en ciertos ámbitos laborales, al igual que

elegir a la plana de trabajadores poseyentes de realidades conllevantes a su ascenso o transferencia.

Lo hace capaz de otorgar más dinamismo a la política de personal, otorgando chances a los empleados públicos (no únicamente de promoción, también de avance y evolución individual); motivando el rendimiento y optimizando las interacciones humanas en la labor.

2.2.2.4. Evaluación de Desempeño:

Todo procedimiento de valoración abarca dos tipologías: Prueba de conocimiento y evaluación de desempeño.

1. Prueba de conocimiento: Dicha herramienta se empleará para comprobar si las personas que participan captaron el contenido de las faenas de adiestramiento, logrando el grado de asimilación pretendido.
2. Evaluación de desempeño: Esta herramienta estructural y sistemática, se empleará en la cuantificación de los discernimientos, conductas y producción, correlacionados con el efecto de la labor y si los colaboradores aplican dentro de sus roles profesionales, aquello que aprendió en el adiestramiento, haciendo ello posible, la implementación de políticas innovadores de optimización al rendimiento (Lechuga Pino, Ortiz Aguilar, Román Silva, & Yermmy Palacios, 2011, pág. 18).

El acatamiento de las finalidades y tácticas establecidas dentro del programa quincenal cuantificadas por las actuaciones de adiestramiento y valoración, según los objetivos e indicadores delineados para el régimen administrativo:

Meta: Disminuir las brechas de discernimientos y destrezas funcionales en los distintos ámbitos de la estructura administrativa del régimen, a objeto de lograr las categorías planteadas dentro de los fines globales del ente.

Indicadores:

- Nivel de excelencia de reportes.
- Nivel de excelencia de servicio.

- Cuantía de adiestramiento.

A objeto de monitorearlos, son empleadas distintas herramientas evaluativas, de cuantificación y recaudación de datos informativos (Lechuga Pino, Ortiz Aguilar, Román Silva, & Yermmy Palacios, 2011, pág. 19).

Estas actuaciones de adiestramiento y valoración se monitorearán y valorarán a miras de cuantificar el acatamiento de los fines y tácticas establecidas dentro del programa quincenal, según los objetivos e indicadores sugeridos en el numeral, por medio de distintas herramientas de valoración, cuantificación y recaudación de datos informativos.

2.2.2.5. Competencias de los Servidores

En cuanto al régimen de gestión se encuentra integrado por funcionarios y personal administrativo del Gobierno Regional, ubicado en los diferentes ámbitos de labores organizacional: contabilidad, abastecimiento, recurso humano, control patrimonial, archivo, etc. Aquellos empleados públicos integrantes del régimen administrativo, necesitan para desempeñar sus labores, estas capacidades particulares que siguen:

- **Capacidades organizacionales:** Mando; libertad; compromiso; dinamismo; efectividad.
- **Capacidades individuales:** Abarcan los discernimientos, destrezas y posturas requeridas para la prestación de la labor; son identificadas con basamento en el ámbito de la labor.
- **Capacidades en discernimientos:**
 - a) Extenso conocimiento en la tarea o doctrina donde desempeña la labor: Tratarse de un empleado que tenga predominio de la reglamentación interna y roles del área profesional donde labora.
 - b) Enfoque del escenario verdadero o contexto nacional: Tener conocimiento y comprender rasgos del contexto real de la nación, los elementos de carácter colectivo, cultural, financieros, tecnológicos, gubernamentales y ambientales; a modo de aportar un sustento eficaz al departamento donde trabaja.

c) Progreso permanente: Permanentemente, actualizarse con los cambios y discernimientos relacionados a su ámbito laboral.

○ **Capacidades en destrezas:**

a) Adaptación: Acoplarse a las innovaciones organizacionales y/o contextos colectivos nuevos que se sucedan en la práctica de su labor.

b) **Diálogo:** Manifestarse de manera adecuada, con claridad y precisión, mediante el lenguaje manuscrito u oral, sabiendo oír. Emplear herramientas actuales de comunicación.

c) **Inventiva:** Proporcionar contestaciones o resoluciones idóneas, incluso en el caso de no existir referencias previas que sirvan de juicio guía.

d) **Perspicacia:** Ser capaz de entender y discernir las circunstancias inmediatamente.

e) **Jerarquización:** Diferenciar aquello con carácter de urgencia y relevancia, haciendo la proposición de alternativas resolutivas ante las complicaciones que reconoce.

○ **Capacidades en actitudes:**

a) Evolución individual: Gestionar su desarrollo individual y laboral hasta el punto de lograr estatus ocasionantes de complacencia.

b) **Postura de mando:** Convertirse en un patrón a seguir para los compañeros de trabajo, enseñando con su ejemplo, así como, transmitiendo la vivencia propia.

c) **Sensatez:** Comportarse idóneamente y con mesura tanto en sus actuaciones profesionales como aquellas referentes a su existencia habitual, previniendo alguna expresión o acción afectante del sentimiento de las otras personas.

d) **Compromiso:** Mostrar celeridad en la práctica de sus deberes, asumiendo determinaciones oportunamente y cumpliendo lo dispuesto por el nivel superior con compromiso.

e) **Sentimentalismo:** Apreciar esos hechos ocurrentes a su alrededor con sentimentalismo, ubicando al individuo como el punto central de las labores a la cual da cumplimiento, dándole una atención a los clientes caracterizada por el respeto, cortesía, rapidez y pasividad.

f) **Proactivo:** Actuar con diligencia, dinamismo y decisión en la propuesta de opciones de resolución para los inconvenientes que se derivan de la labor profesional (Lechuga Pino, Ortiz Aguilar, Román Silva, & Yermmy Palacios, 2011, pág. 16).

Robbins (1998) hace referencia a la complacencia profesional como la agrupación de posturas globales de la persona hacia la labor. Aquel que siente satisfacción hacia su cargo laboral, posee conductas llenas de positivismo hacia el mismo; mientras que aquel que siente insatisfacción expresa, por el contrario, posturas no positivas. En el momento en que la colectividad se manifiesta sobre las posturas del recurso humano, normalmente emplea una u otra manifestación de manera indistinta.

2.3. Definición de Términos:

- **Actitud:** Conducta usual producida en distintos contextos; determinando éstas el estado anímico de cada persona (Sánchez, F., 2012, p. 32)
- **Ausentismo:** Alejamiento de un individuo de su lugar de labores, durante el periodo de tiempo que le atañe laborar, según la normativa jurídica profesional.
- **Beneficios remunerativos:** Integrado por el pago económico que posee cierto empleado, a modo de reconocer la función que realiza, sujeta a distintas circunstancias (Palma Carrillo, 2004).
- **Compromiso:** Nivel de identificación que posee un trabajador con un ente organizacional específico, así como los fines del mismo, y el anhelo de conservar la interconexión con éste (Pérez, G., 2009, p. 23).
- **Conducta:** Tipología de actuación repetida en el tiempo, considerada con un vínculo estrecho al temperamento de quien la exterioriza; pudiendo ser adecuada o inadecuada, de acuerdo incida en contextos beneficiosos o nocivos para el resto de individuos.
- **Contrato:** Convenio, por lo general manuscrito, donde una dupla o más intervinientes, asumen el compromiso recíproco de acatar y tener respeto hacia diversas condicionantes.

- **Contrato de trabajo:** Pacto ejecutado entre un trabajador, quien se compromete a prestar servicio bajo subordinación y obediencia del contratante, en canje de un pago.
- **Contrato de Locación de Servicios:** Según el art. 1764 del Código Civil, por medio de la contratación de locación de servicios, el locador asume la obligación no estando bajo sumisión del comitente, a brindar su servicio durante un lapso de tiempo determinado; o bien, para una labor determinada, en canje de una remuneración.
- **Desnaturalización de contratos:** Proviene del verbo "desnaturalizar"; siendo implicate de esa actuación debido a la cual son alteradas las particularidades o términos de algo, a saber, cuando se altera. Ello simbolizaría, que alguna cosa surge como 'A', no obstante, debido a diversidad de motivos es convertido o transformado en 'B'.
- **Desarrollo personal:** Anhelos que posee todo individuo dentro de un escenario social y natural; siendo lo más idóneo alcanzarlo, llevando a cabo cierta labor donde coloca su vigorosidad, y de la cual además pretende obtener distinción (Palma Carrillo, 2004).
- **Desempeño laboral:** Competencia requirente de ser desarrollada por cualquier empleado a modo de ejecutar las metas trazadas, ganándose la credulidad del nivel directivo del ente empresarial (Palma Carrillo, 2004).
- **Eficiencia:** Capacidad para conducir una actividad o algún individuo, a miras de lograr un objetivo determinado, mediante la utilización equitativa de recursos (Sánchez, F., 2011, p. 54).
- **Funcionario Público:** Aquel desarrollante de roles de prerrogativa gubernamental, distinguida como normativa tácita, representantes de la nación o de ámbito colectivo, y despliegan políticas de gobierno; o bien, conducen instituciones o entes gubernamentales.
- **Habilidades:** Representa esa postura congénita, competencia, habilidad o facultad presumida por un individuo, a objeto de ejecutar de manera exitosa cierta labor, función o tarea (Chiavenato, I., 2010, p. 217).
- **Modalidad contractual:** Compendio de roles y tareas primordiales y naturales de la gestión gubernamental, ejecutadas por los trabajadores del gobierno.

- **Obrero:** Empleado que tiene un predominio artesanal en la función que desempeñan.
- **Principio de Primacía de la Realidad:** Principio reconocido donde sustenta que, cuando existe discrepancia entre aquello ocurrido en el despliegue de la labor y aquello que circula en la documentación, tiene que preferirse lo inicial que se menciona; en otras palabras, eso que ocurre en el ámbito de las acciones.
- **Prestación:** Entrega de alguna cosa a un individuo, a fin de que le de uso para posteriormente, lo reintegre; contribuir con el alcance de algo.
- **Políticas Administrativas:** Ese ejercicio ocupante de la gestión, resolución de problemas sociales y creación de relación colectiva, siendo sus efectos, determinaciones de carácter obligante para la totalidad.
- **Remuneración:** Cuantía monetaria u objeto otorgado a un individuo a manera de remuneración, debido a una labor o servicio.
- **Rendimiento:** Correlación entre las finalidades, propósitos, fines, actividades logradas, con el tiempo en horas laboradas con excelencia que resultaron necesarias para alcanzarlo.
- **Resolución de problemas:** Etapa que presume el término de un procedimiento más extenso, el cual posee como fases previas, el reconocimiento de la situación problemática y su modelado (Chiavenato, I., 2010, p. 56).
- **Relaciones interpersonales:** Relación desarrollada por la totalidad del recurso humano entre ellos; dentro de la cual, son manifestadas esas discrepancias, indulgencias y decoro que es requirente coexista, a fin de lograr efectos complacientes en el ámbito laboral (Palma Carrillo, 2004).
- **Relación con la autoridad:** Se trata de la manera como un empleado se manifiesta en el rol que desempeña, teniendo la finalidad de lograr la credibilidad del personal directivo del ente organizacional, sujeto al principio de que la normativa existen para ser acatadas, llamándose política empresarial (Palma Carrillo, 2004).
- **Subordinación:** Sometimiento de un individuo o un objeto con referencia a otra (s), entre las cuales se encuentra reglamentada o bajo sometimiento.

- **Servidor Público:** Individuo que presta una labor de carácter colectivo; en otras palabras, eso que ejecuta causa beneficio a otro individuo, sin generar utilidades privadas.
- **Satisfacción:** Nace de la relación entre la verdadera labor y las perspectivas del empleado (Chiavenato, I., 2010, p. 92).
- **Trabajo en equipo:** Labor realizada por varias personas, en la cual cada una ejecuta una porción, aunque la totalidad posee una meta global. Se trata de uno de los contextos laborales con tipología psicológica, con mayor influencia en los empleados positivamente, ya que hace posible la existencia del compañerismo.

CAPITULO III METODOLOGIA DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de estudio

Este compendio investigativo está determinado como una indagación con carácter descriptivo, partiendo del esbozo de la situación problemática, las finalidades determinadas y los sustentos hipotéticos planteados (Del Valle Tambini Moisés). Gracias a cada instante en que se describe la manera como el sustento doctrinario, la normativa y la legislación avistan la correlación entre las Modalidades Contractuales y el rendimiento profesional del servidor público adscrito al Gobierno Regional de Madre de Dios.

Es por esto, que la metodología investigativa aplicada en dicho análisis vino a ser el **Descriptivo – Correlacional, de corte transversal**.

3.1.1 Descriptivo: Esta tipología se deriva porque pretende estimar las variables investigativas, a modo de hacer una descripción de las mismas en la terminología deseada (Hernández, Fernández y Batista, Metodología de la investigación, 7ma Edición).

3.1.2 Correlacional: Es empleado a razón de que será determinado el nivel de correlación existente entre la dupla de inconstantes de investigación en un universo muestral semejante de individuos.

3.1.3 De corte Transversal: Está referido a la estimación del suceso investigativo llevada a cabo en una sola oportunidad, para cada sujeto de la muestra.

Por el tipo de investigación, la investigación que se sigue tiene una tipología básica, de acuerdo con Hernández (2006); siendo la misma caracterizada, debido a que los alcances logrados hacen referencia al discernimiento teórico de las metas de estudio.

Partiendo del **enfoque**, se trata de un análisis mixto, tanto **cuantitativo** como **cualitativo**. Así como, resulta un estudio **especializado**, por el

hecho de que discurre sobre una problemática propia y con referencia exclusiva relativa a un análisis investigativo **Dogmático-Jurídico**.

Considerando a (Álvarez, 2003), los estudios jurídicos dogmáticos están caracterizados por el estudio crítico de legislaciones, sustentos doctrinarios o patrones hipotéticos de procedimientos de carácter penal; considerando la perspectiva de la esencia de la situación problemática, la indagación expuesta tiene correspondencia con un estudio de “Contenido”, debido a que instaura un proceso de recabación de datos informativos en referencias documentales, permitientes de estudiar la norma legal; despliegue dogmático de la relación entre las Modalidades Contractuales y el rendimiento profesional de los servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Dicha exploración, tiene correspondencia con una tipología de casos, que hace referencia a una metodología aplicada en la indagación cualitativa, con esencia social. Se trata de describir y analizar cierto contexto incierto, permitiente de la comprensión, análisis e interpretación de la circunstancia colectiva estudiada, pudiendo referirse a una persona, un ente organizacional o un acontecimiento colectivo exclusivo. Ahora bien, esta tipología analizada, está caracterizada por su carácter personal, integral y razonado; donde el investigador asume una función de maestro, protector, valorador, cronista y traductor de la información recabada (Rodríguez G; Gil y García E. (2001).

3.2. Diseño de la Investigación

3.2.1. Lugar de estudio: La indagación fue llevada a cabo en el Gobierno Regional de Madre de Dios, durante el periodo 2021.

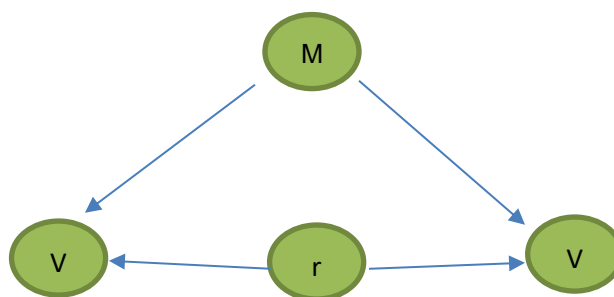
3.2.2. Diseño: Es un estudio con tipología **básico, descriptiva correlacional, no experimental**. El propósito se centra en la determinación de la analogía existente entre las Modalidades Contractuales y el rendimiento profesional de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios.

La indagación expuesta, resulta no Experimental de corte Transversal, igualmente reconocida bajo el término Ex Post Facto, donde hay el intento de recabar datos informativos en el momento que los acontecimientos han sido ocurridos.

Transversal, a razón de que la visualización es ocasionada dentro de un efímero periodo de tiempo; siendo posible que el mismo cambie o varíe según otras circunstancias que ocurriesen en el tiempo y espacio.

Gracias a que las inconstantes investigativas y las dimensiones de éstas, objeto de esta investigación, únicamente son posibles de visualizarlas y describirlas sin la existencia de cierta manipulación de las variables estudiadas y las dimensiones respectivas, debido a que se analizan los actos ya coexistentes; resulta viable comentar que el diseño investigativo viene a ser no experimental, dicho de otra forma, así como es sucedido en ese instante.

El tipo correspondiente a la categorización del presente diseño investigativo, se simboliza en la esquematización que sigue:



Designación:

M = Universo muestral representativo

X = Visualizaciones referentes a la inconstante "X"

Y = Visualizaciones referentes a la inconstante "Y"

r = Grado de relación entre Ox y Oy

Donde:

M: Universo muestral del estudio

O₁: Visualización de la inconstante X: Modalidades contractuales

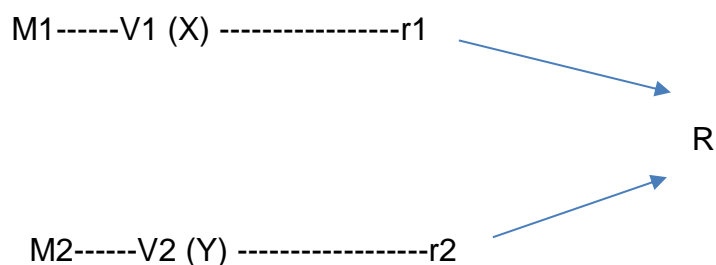
O₂: Visualización de la inconstante Y: Desempeño laboral

r : Nivel de correlación entre la dupla de inconstantes

El sustento hipotético será comprobado empleando el diseño de estudio expuesto, estimando el grado de correspondencia coexistente entre la dupla de variables, recabando información mediante un instrumento o una diversidad de instrumentos, midiendo el nivel de correlación presente entre las variables de investigación, recolectando datos a través de uno o varios instrumentos de medición, y razonando y discutiendo la mencionada información.

En cuanto al nivel que se logrará en el estudio, vendrá a ser el causal-explicativo, según aquello que establece Alejandro Caballero R, entretanto es planteado un sustento hipotético explicativo.

Asimismo, la indagación corresponde a un Diseño no experimental, por el motivo de que los mismos fueron realizados no existiendo manejo alguno de las variables; implicante ello, de la recabación de información en una circunstancia determinada, así como un lapso de tiempo exclusivo (Kerlinger, 1983).



M1, M2, ejemplares representativos de las inconstantes V_1 y V_2

X, Y, cálculo de las inconstantes

r_1 , r_2 , derivaciones de la estimación

R, grado de correspondencia o efecto entre las inconstantes

En el cual: M simboliza el universo muestral, M1, M2 personifica la visualización significativa recogida del universo muestral mencionado y (r) simboliza la correspondencia entre las Modalidades Contractuales y el rendimiento profesional del Servidor Público del Gobierno Regional analizado.

En lo referente al nivel logrado en el estudio vendrá a ser Causal-Explicativo, considerado lo instaurado por Alejandro Caballero R; entretanto se plantea un sustento hipotético explicativo.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

El universo poblacional hace referencia a la agrupación de personas, en otras palabras, la totalidad de personas que habitan en una nación. En el interior de todo estudio, se vuelve primordial establecer el universo poblacional sujeto a observancia; los cuales únicamente no tienen que ser personas sino igualmente es posible sean cosas, entre otros, teniendo de peculiaridades semejantes, y que tengan una definición clara a modo de estimar las apreciaciones en la indagación de datos informativos (González y Salazar, 2008, p. 24).

Así pues, el universo poblacional sujeto a observancia se encuentra conformado por 158 servidores gubernamentales adscritos al Gobierno Regional analizado.

Tabla N° 01

GRUPO OCUPACIONAL	SERVIDORES PÚBLICOS					
	Temporales	Permanentes	D.L.g. 1057 (CAS)	D.L.g. 728	D-Lg- 276	
Hombres	08	11	12	39	46	116
Mujeres	02	06	05	15	14	32
TOTAL	10	17	17	54	60	158

Fuente: Elaboración propia de acuerdo al CAP-GOREM AD.

3.3.2. Muestra

Los componentes de la muestra manifestarán estimaciones altamente parecidas a los del universo poblacional; de tal forma que las estimaciones del universo muestral aportarán resultados del grupo poblacional.

El universo muestral se trata de una fracción del grupo poblacional; dicho de otra forma, una cuantía de personas seleccionadas, donde cada una simboliza un componente del universo total. Consecuentemente, el grupo muestral personifica el comportamiento del universo, siendo recolectado del mismo, la información destinada al despliegue de la investigación, y a partir de los cuales será efectuado el análisis a fin de alcanzar los hallazgos (González y Salazar, 2008, p. 29).

Constituida por la cuantía porcentual estadística necesaria que hizo posible el establecimiento de un enfoque especial del problema planteado; siendo estimada la dimensión del universo muestral, tomando en consideración el universo poblacional de las personas encuestadas. Así tenemos que la muestra obtenida es de 73 empleados gubernamentales adscritos a la jurisdicción analizada; según el cuadro que se detalla:

TABLA N° 02

OCCUPACIONAL GRUPO	SERVIDORES PÚBLICOS					
	Temporales	Permanentes	D.Lg. 1057 (CAS)	D.Lg. 728	D-Lg- 276	
Hombres	02	04	08	19	16	49
Mujeres	01	02	02	05	14	24
TOTAL	03	06	10	24	30	73

Fuente: Elaboración propia de acuerdo al CAP-GOREM AD

3.3.3. Muestreo: Fue empleada la metodología de selección empírica (no probabilística simple), siendo ésta estimada tomando en cuenta la finalidad principal. Elección aleatoria simple, relativa a individuos del sexo masculino y del femenino.

3.4. Métodos y Técnicas

Se trata de describir y analizar un acontecimiento incierto específico, permitiendo esto entender, estudiar y explicar el contexto colectivo analizado, el cual tiene la viabilidad de ser una persona, un ente o un acontecimiento colectivo exclusivo.

Ahora bien, el estudio de casos está caracterizado por la individualidad, ser integral y metódico; donde la persona que investiga asume la función de maestro, protector, estimador, cronista y expositor de la información que recolecta (Rodríguez G; Gil y García E, 2001).

3.4.1. Métodos

Dicho estudio investigativo tiene correspondencia con la tipología relativa a estudio de casos; siendo ésta una metodología aplicada dentro del análisis cualitativo, de carácter colectivo.

Con referencia al método que será empleado en el estudio expuesto, viene a ser el método **deductivo – inductivo**; numerosos investigadores asumen de manera separada dichas metodologías, siendo lo ideal, llevar a cabo la investigación empleando esta dualidad de métodos de manera sistematizada; gracias que el mencionado, otorga la posibilidad de tener un profundo conocimiento del asunto investigativo, para posteriormente ejecutar la labor de campo en el mencionado ente gubernamental.

3.4.2. Técnicas

Se refieren a los medios empleados en la ejecución de un proceso investigativo, que debe tener analogía con las situaciones problemáticas y los sustentos hipotéticos planteados. Así pues, esas técnicas a emplear en este análisis serán las mencionadas:

- a) **Entrevista y/o cuestionario:** Contribuyen con el individuo encargado de investigar, en la obtención de la información o puntos de vista, perspectiva de ciertos individuos. En el caso de la entrevista, la misma tiene mayor amplitud en lo referente a las interrogantes; mientras que el cuestionario, resulta con mayor precisión con las interrogantes, teniendo que llenarse careciendo de cualquier participación del individuo que investiga. Con referencia a este estudio, será empleada la cedula de cuestionario.
- b) **Fichaje:** Se corresponde a los datos informativos obtenidos de los centros bibliotecarios, las hemerotecas y el ciberespacio; mediante fichas bibliográficas y hemerotecas.
- c) **Recolección Documental:** Trata de la observación y análisis detallado de documentaciones que tienen relación con el asunto investigativo, siendo empleado para elegir la totalidad de documentación requirente para el presente análisis investigativo.
- d) **Observación:** Será permitiente de un acercamiento directo sobre esos acontecimientos sucedidos en el contexto real, mediante el análisis de la legislación nacional.
- Documentación estadística.
 - Documentación, recursos o cosas.
- e) **Resultado Estadístico:** La cuantía de casos conllevantes en la relación entre las modalidades contractuales y el rendimiento profesional del servidor público de la jurisdicción observada.

Tabla N° 03
Técnicas de investigación

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
El fichaje	Fichas textuales y resumen dirigido a la recolección de datos a los medios de información, destinado al marco conceptual.
Entrevista	Ficha de entrevista a los servidores públicos del Gobierno Regional analizado en el distrito de Tambopata.

3.4.2.1. Técnicas de análisis de datos

La información recabada es procesada mediante la fórmula de tabulación de información determinada, posteriormente sujeta a análisis según la cuantía arrojada de los colaboradores como los empleados públicos de la jurisdicción estudiada, y aquellos expertos en el ámbito profesional.

A tal respecto, fue empleada la Estadística Descriptiva e Inferencial, así como los estadísticos de pruebas de sustentos hipotéticos SSPS. En este último mencionado, resulta viable a través de la implementación de determinadas pautas, la obtención de datos informativos cualitativos.

3.4.2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Debido a que se trata de un estudio mixto, fueron empleadas las técnicas investigativas de carácter cualitativo y cuantitativo; siendo las entrevistas y los cuestionarios, las técnicas e instrumentos utilizados para la recabación de información.

Tabla N° 04

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO		FUENTE
- Cuestionario	- Cedula de cuestionario	- Servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios. - Abogados especialistas en materia laboral.
- Entrevista.	- Guía de entrevista	
- Encuesta	- Cuestionario	
- Observación	- Guía de observación	

Fuente: Elaboración propia

3.4.2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Gracias a la esencia del estudio, será aplicado el esquema estadístico descriptivo; siendo las técnicas:

- **Bibliográfica**: Textos, Revistas físicas y digitales, la web, entre otras.

- **Fichaje**: Referente a los datos informativos obtenidos de los centros bibliotecarios, las hemerotecas y la web; permitientes estos, de la organización de los datos tanto doctrinarios como jurisprudenciales relativos al asunto analizado, empleando para ello las fichas resumen y fichas bibliográficas.
- **Acopio Documental**: Se empleará en la selección de la totalidad de documentación necesaria en el presente estudio investigativo. Los datos informativos fueron logrados de manera directa de esos estudios ubicados en la jurisdicción sujeta a investigación.
- **Observación**: Es permitiente de un acercamiento directo acerca de esos acontecimientos ocurridos en el contexto real, mediante el análisis de la legislación nacional.
- **Documentación estadística**: Instrumentos y procedimientos destinados al análisis de los datos informativos, como la tabla de frecuencia, Test estadístico r de Pearson (prueba de sustento hipotético) y los Gráficos de barra, los cuales sirven en la representación de los hallazgos manifestados en las tablas. Será aplicada la Estadística descriptiva SSPS, a través de cuadros de frecuencia, diagramas, estadígrafos de posición y de variabilidad.
- **Análisis e interpretación**: En cuanto al mencionado en primer lugar, hace referencia a aquello manifestado en las tablas y gráficos; mientras que la interpretación, simboliza esa relevancia otorgada a los hallazgos, conllevantes a las premisas conclusivas.

3.4.2.4. Procedimiento de información.

En relación a la forma de procesamiento de la información, las mismas vendrán a ser las que se mencionan:

- **Tablas de frecuencia**: En ellas, serán presentados los alcances provenientes de la aplicación de las encuestas; considerándose en esta, la frecuencia absoluta (cuantía de menores de edad encontrados en cesación de la custodia de sus progenitores), y la frecuencia relativa (cuantías porcentuales alcanzadas).

- **Gráficos de barra:** Contribuyen a la representación de los hallazgos expuestos en las tablas.
- **Análisis e interpretación:** La primera se refiere a lo expresado en las tablas y gráficos; y la segunda, representa la significancia que se le da a los resultados, los que llevan a las conclusiones.
- **Estadística descriptiva:** Se aplicará la Estadística descriptiva SSPS mediante cuadros de frecuencia, diagramas, estadígrafos de centralización y dispersión.

3.4.2.5. Instrumento

Son considerados tanto los cuestionarios como los hallazgos estadísticos, como instrumentos relevantes en la recolección de una enorme cuantía de datos, en un único instante del estudio; igualmente será aplicado:

- Instrumento y proceso para el análisis de los datos.
- Tablas.
- Test estadístico de **r de Pearson** (prueba de hipótesis).
- Gráficos.

3.5. Tratamiento de los Datos

3.5.1. Procesamiento de datos:

Lo relativo al tratamiento de la información, integra:

- **Tabulación de datos:** Será designado una codificación a cada ficha, cuadro, tabla, etc., donde se manifiesta la información que supera el procedimiento de apreciación y exclusión de información; haciéndose ello, tomándose en consideración el esquema de estudio.

La información tabulada, tendrá un ordenamiento de acuerdo a la codificación asignada, a modo de ejecutar la respectiva interpretación, en concordancia con lo planteado en la metodología de análisis.

- **Materiales de Procesamiento:** Programas medios y dispositivos, laboratorios, computadores, marcadores, papel bond, cuaderno de anotaciones, tóner para impresora, bolígrafo, lápiz, hojas multicopiados y fotocopiados, entre otros.

- **Procedimiento de experimentación:** Se denomina procedimiento de experimentación a:
 - ✓ La administración de las pruebas a la muestra del estudio.
 - ✓ La tabulación de los datos recabados a través de la encuesta.
 - ✓ Visualización directa y disposición in situ en el área analizada.

3.5.2. Descripción del cuestionario

En este aparte, son demostrados los descubrimientos alcanzados a través de la ejecución de las etapas metodológicas ejecutadas (descritas en el capítulo previo), con la finalidad de lograr los propósitos y la verificación de los sustentos hipotéticos planteados.

3.5.3. Confiabilidad del instrumento

Con el fin de establecer la factibilidad de los datos informativos obtenidos a través de instrumentos de recabación de información, fue empleado el estadístico “Alfa de Cronbach”.

Tabla N° 05

Confiabilidad del instrumento.

Instrumento	Estadístico	Coefficiente de Confiabilidad
Cuestionario: Modalidades de contrato	Alfa de Cronbach	0,905
Cuestionario: Desempeño Laboral	Alfa de Cronbach	0,956

Fuente: Elaboración propia

El porcentaje relativo al Alfa de Cronbach resulta más elevado a 0,8 en el caso de la dupla de instrumentos de estudio. Teóricos como Hernández, et al. (2014); aseveran que mientras más elevada sea la cuantía de Alfa, más elevada vendrá a ser la confiabilidad. Las cuantías 0,905 y 0,956 son estimadas como una cifra elevada; en otras

palabras, dichos instrumentos presentan un nivel de **confiabilidad aceptable**.

3.5.4. Validación de instrumento

Fue empleada la técnica denominada “Juicio de Expertos”, con el fin de autenticar la forma, el contenido y la estructura del instrumento investigativo.

A este respecto, a modo de determinar la autenticidad de **contenido**, fue seleccionada una dupla de expertos según los años de trayecto laboral relacionado con el asunto de la investigación expuesta.

Se considera la investigación como inédita y con gran relevancia, ya que posee por objeto, el descubrimiento de conocimientos innovadores que serán aportados al ámbito del derecho.

Seguidamente, es graficada la validación de los peritos, de acuerdo a la tabla que se expone:

Tabla N° 06

Validación del instrumento

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Experto 1	Validez de forma, contenido y estructura	Bueno.
Experto 2	Validez de forma, contenido y estructura	Bueno.

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla expuesta, el personal versado que procedió a validar esta indagación, confirmó que la autenticidad relativa a forma, contenido y estructura del instrumento empleado para recabar la información posee una valoración **buena**.

CAPITULO IV

RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis y Resultados

En este aparte, son demostrados los alcances conseguidos con el empleo del instrumento “**cuestionario para usuarios**”, que constaba de 10 preguntas referidas a la variable “**Modalidad contractual**”, así como 10 preguntas destinadas a la variable “**Desempeño laboral**”. Además, fue empleado para un entendimiento más idóneo, una clasificación instaurada partiendo de las dimensiones y la dupla de inconstantes de investigación, en cuadros estadísticos; lo cuales, cada uno posee una tabla de frecuencias, la representación gráfica y el correspondiente análisis.

Un componente relevante del análisis viene a ser el trabajo de campo, originándose el mismo en el instante de trazar una investigación circunscrita dentro de un periodo específico y área; siendo el objetivo, la aportación de información permitiente de dar una contestación a las interrogantes de estudio, así como contrapesar el sustento hipotético planteado; siendo posible palpar, que la labor de campo se encuentra delimitada en la contestación acerca de la relación entre las Modalidades Contractuales y el rendimiento profesional de los Servidores Públicos del ente analizado.

4.2. Presentación de resultados

La principal finalidad del análisis expuesto, se centra en investigar cómo influye la modalidad contractual sobre el rendimiento profesional del capital humano gubernamental de la jurisdicción regional sujeta a observación; por lo que, se presentan los hallazgos de la información obtenida objetivamente y con sentido, junto al correspondiente procesamiento estadístico:

Tabla N° 07
Calificaciones globales de la inconstante: Modalidad contractual y las dimensiones pertinentes

N°	Decreto Legislativo N° 276	Decreto Legislativo N° 728	Decreto Legislativo N° 1057	Otras Modalidades
1	03	01	09	6
2	01	11	02	9
3	06	08	08	2
4	02	07	01	10
5	04	05	03	1
6	09	08	03	5
7	12	06	06	8
8	03	07	07	12
9	07	02	05	15
10	13	01	08	14
11	07	02	04	4
12	05	12	01	7
13	02	11	02	13
14	03	12	09	3
15	09	14	12	11

Fuente: Elaboración propia

Escalas de la inconstante: Modalidad contractual

CATEGORÍAS	PORCENTAJE	INTERVALO	DESCRIPCIÓN.
Excelente	80% - 100%	40 - 44	El modo contractual en la jurisdicción resulta excelente.
Buena	66% - 80%	35 - 39	La Modalidad contractual en la jurisdicción resulta buena.
Regular	40% - 60%	30 - 34	La Modalidad contractual en la jurisdicción resulta regular.
Deficiente	20% - 40%	25 - 29	La Modalidad contractual en la jurisdicción es deficiente.
Pésima	00% - 20%	20 - 23	La Modalidad contractual en la jurisdicción es pésima.

Tabla N° 08

Descriptivos de la inconstante: Modalidad contractual

		Descriptivos		
		Estadístico	Error estándar	
Modalidad contractual I	Media	34,25	1,271	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	30,60	
		Límite superior	35,88	
	Media recortada al 5%	33,50		
	Mediana	34,48		
	Varianza	46,179		
	Desviación estándar	5,938		
	Mínimo	22		
	Máximo	43		
	Rango	25		
	Rango Inter cuartil	11		
	Asimetría	-,730	,426	
	Curtosis	-,142	,830	

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 09

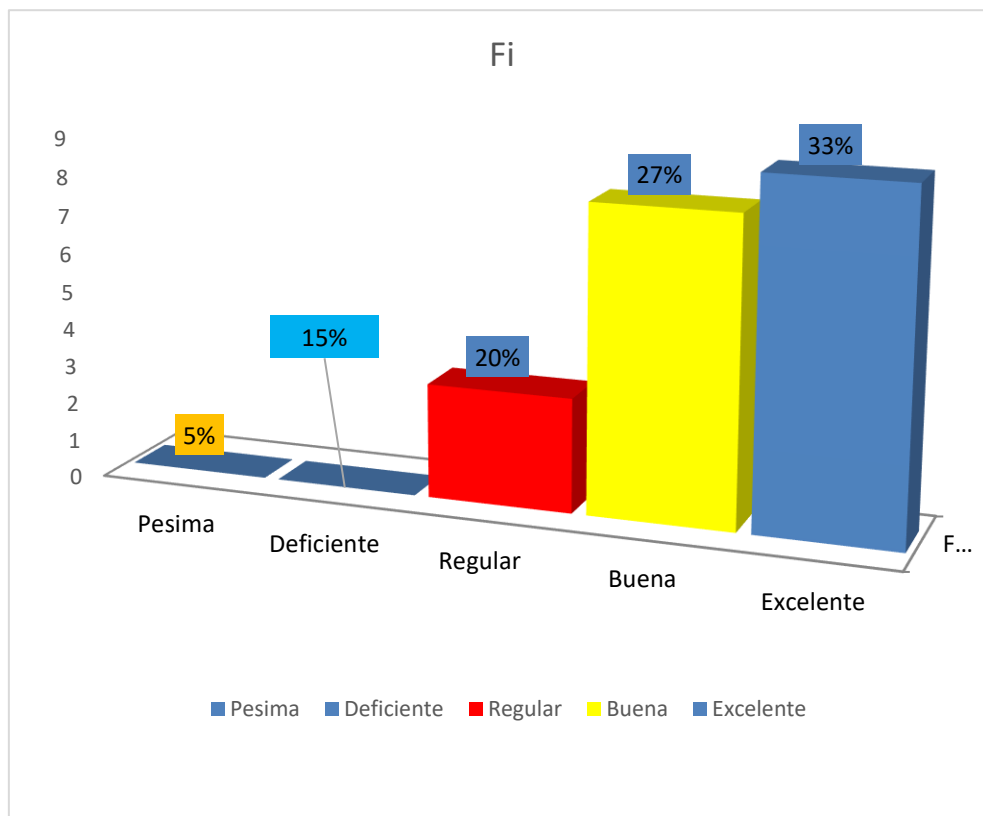
Resultados globales de la inconstante: Modalidad contractual

Modalidad contractual						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Fuente:	Válido	Pésima	0	0,0	0,0	5,0
		Deficiente	3	7,2	7,2	15,0
		Regular	5	18,5	18,5	20,0
		Buena	9	29,2	29,2	27,0
		Excelente	13	45,1	45,1	33,0
		Total	30	100,0	100,0	

Elaboración propia

Gráfico N° 01

Resultados globales de la inconstante: Modalidad contractual

**INTERPRETACION:**

De acuerdo con la Tabla N° 09 y la representación gráfica N° 1, es posible visualizar que el grupo de colaboradores aseveran un 33%, que las diferentes Modalidades contractuales en la jurisdicción estudiada resulta excelente; en tanto que un 27% de los encuestados afirman que las diferentes Modalidades contractuales en dicho ente gubernamental resulta buena; asimismo, los encuestados afirman en un 20% que las diferentes Modalidades contractuales en el investigado ente gubernamental resulta regular; en tanto que un 15% de encuestados afirman que las diferentes Modalidades contractuales de dicha entidad es deficiente; y terminando, un 5% de encuestados afirman que las diferentes Modalidades contractuales en la institución gubernamental es pésima.

Tabla N° 10
Calificaciones globales de la variable: Desempeño Laboral y las respectivas dimensiones

N°	Meritocracia	Comunicación	Responsabilidad	Eficiencia
1	04	05	06	10
2	03	05	02	8
3	06	08	08	2
4	02	01	05	11
5	01	05	09	15
6	09	07	03	3
7	14	01	04	6
8	03	07	03	1
9	07	02	05	7
10	02	01	02	9
11	05	03	14	12
12	03	01	10	4
13	15	09	05	13
14	07	10	07	5
15	06	14	01	14

Fuente: Elaboración propia

Escalas de la inconstante: Desempeño Laboral

CATEGORÍAS	PORCENTAJE	INTERVALO	DESCRIPCIÓN.
Excelente	36% - 100%	41 – 46	El rendimiento profesional en el ente gubernamental estudiado viene a ser excelente.
Buena	25% - 80%	36 - 40	El rendimiento profesional en la jurisdicción estudiada es bueno.
Regular	20% - 60%	31 - 35	El rendimiento profesional en el ente analizado resulta regular.
Deficiente	14% - 40%	26 - 30	El rendimiento profesional en la institución gubernamental es deficiente.
Pésima	5% - 20%	20 - 25	El rendimiento profesional en el ente estudiado es pésima.

Tabla N° 11
Descriptivos de la inconstante: Desempeño laboral

Descriptivos				
		Estadístico	Error estándar	
Desempeño Laboral	Media	35,23	1,267	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	32,64	
		Límite superior	37,83	
	Media recortada al 5%	35,54		
	Mediana	36,50		
	Varianza	48,185		
	Desviación estándar	6,942		
	Mínimo	20		
	Máximo	46		
	Rango	26		
	Rango Inter cuartil	10		
	Asimetría	-,738	,427	
	Curtosis	-,144	,833	

Fuente: Elaboración propia

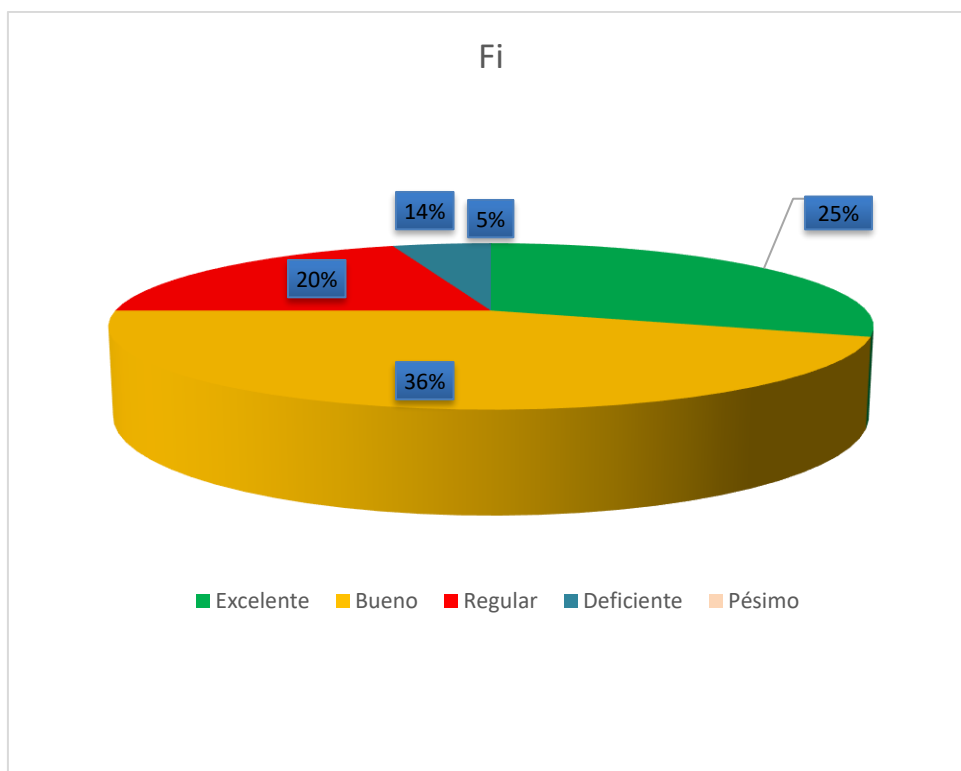
Tabla N° 12
Resultados generales de la variable: Desempeño Laboral

Desempeño Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	11	36,7	36,9	36,0
	Bueno	9	25,8	25,8	25,0
	Regular	8	19,7	19,7	20,0
	Deficiente	2	17,6	17,6	14,0
	Pésimo	0	00,0	00,0	5,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 02

Resultados globales de la inconstante: Desempeño Laboral



INTERPRETACION:

Partiendo de la Tabla N° 12 y la representación gráfica N° 2, es posible visualizar que un 36% de colaboradores admiten la existencia de un rendimiento profesional excelente en la jurisdicción analizada; mientras que un 25% de los encuestados manifiestan que dicho rendimiento en el ente es bueno; asimismo, un 20% de encuestados afirman un desempeño laboral regular en el ente observado; mientras que el 14% de los encuestados manifiestan que el mencionado rendimiento es deficiente; y un 5% de los encuestados afirman con respecto al rendimiento, que el mismo es pésimo.

4.3. Validación de hipótesis

A modo de autenticar la prueba del sustento hipotético, resulta requirente que la información recabada, tengan un comportamiento debido; en otras palabras, tengan un ajuste a la repartición, tomándose entonces en cuenta esto: en el estudio tienen participación aquellos trabajadores gubernamentales adscritos al ente gubernamental regional Madre de Dios, empleándose ante ello el estadístico de prueba de KOLMOGOROV – SMIRNOV, mediante el razonamiento que se expone:

Sig. Asintótica (bilateral) $\geq \alpha$,

La información se deriva de una repartición normal.

El mencionado instrumento genera hallazgos firmes y con coherencia, dicho de otra manera, el empleo de encuestas a la plana de trabajadores gubernamentales del ente estudiado, arrojó ciertos alcances semejantes al sustento hipotético planteado; el sustento hipotético global como los específicos.

Tabla N° 13
Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	Modalidad contractual	Desempeño laboral
N ° Parámetros normales^{a, b}	80	80
Media	74,04	38,73
Desviación estándar	12,781	10,304
Máximas diferencias	,084	,089
Absoluta extremas	,084	,089
Positivo	-,061	-,078
Negativo	,084	,089
Estadístico de prueba	,200 ^c	,188 ^c
Sig. asintótica (bilateral)		,188 ^c

Fuente: Elaboración propia

a. La distribución de prueba resulta normal.

b. Es estimado partiendo de información.

- c. Rectificación de significación de Lilliefors.
- d. Se trata de un límite inferior de la significación verdadera.

Apreciando la tabla anterior, el p-valor coligado al estadístico de prueba, de Kolmogorov - Smirnov (Sig. asintótica. (Bilateral)) $\alpha = 0,200$ relativo a la inconstante: Modalidad contractual y 0,13 referente a la inconstante: Desempeño laboral; siendo estas superiores a 0.05 en ambos casos.

Es concluyente entonces, que la información recabada en relación a la variable Modalidad contractual, como la variable Desempeño laboral, presentan un comportamiento normal, prosiguiéndose así con el proceso de comprobación del sustento hipotético empleando el estadístico paramétrico de (r) de Pearson.

4.4 Contrastación de Hipótesis

$H_0: \rho = 0:$

No existe un nivel óptimo de relación entre la Modalidad contractual con el Desempeño laboral, en el Gobierno Regional de Madre de Dios.

$H_1: \rho \neq 0:$

Existe un nivel óptimo de relación entre la Modalidad contractual con el Desempeño laboral, en el Gobierno Regional de Madre de Dios.

Nivel de significación:

Cuantía porcentual de equivocación admitida para la prueba resulta del 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba:

Continua una distribución t de Student con n-2 grados de libertad, siendo la fórmula:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 53 grados de libertad se encuentra determinada por:

$$RC = \{t: |t| > 1.6741\}$$

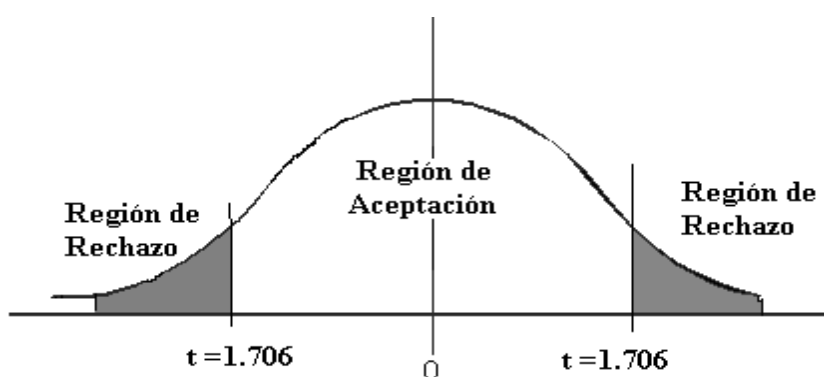


Tabla N° 14

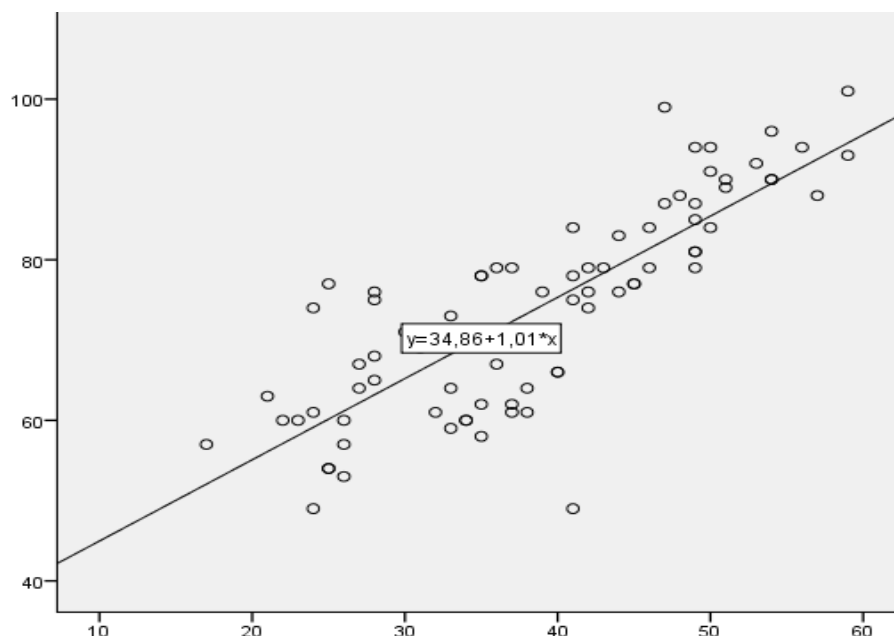
Factores de las inconstantes de investigación

Coeficientes							
Modelo	Coeficientes no estandarizados			Coeficientes estandarizados		T	Sig.
	B	Error estándar	Beta				
1	(Constante)	34,856	3,254			10,711	,000
		1,012	,081		,816	12,454	,000

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 03

Recta de regresión lineal entre las inconstantes de estudio



Apreciando la Tabla 14, el estadístico t de Student estimado (10,711), se encuentra afuera de la franja de admisión de H_0 ($10,711 > 1.6741$), rechazándose así el sustento hipotético nulo, mientras se acepta el alterno. Asimismo, el patrón de regresión lineal entre las variables: La Modalidad contractual y el Desempeño laboral, **resulta con pertinencia**.

Puede concluirse entonces que, de acuerdo a las estimaciones alcanzadas a partir de chi-cuadrado del grado de relevancia ante el chi-cuadrado tabulado, es obtenido lo que sigue: si $x^2_c \geq x^2_a$ a $82,72 \geq 49,23$, premisa que hace acatable la condición, rechazándose el sustento hipotético nulo, admitiéndose el alterno. En otras palabras, es confirmado que, dentro de la Modalidad contractual, puede darse el rendimiento profesional.

4.5 Discusión de Resultados

En este estudio investigativo, fue determinada la correspondencia entre las modalidades contractuales y el rendimiento profesional de aquellos servidores

públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, encontrándose que el coeficiente de Rho Spearman es de 0,788, coexistiendo una conexión positiva alta y un grado de relevancia inferior a 1% ($p < 0.01$); premisa indicativa de que la dupla de inconstantes tienen una reciprocidad, siendo enormemente relevante con el rendimiento profesional del universo poblacional analizado. Es evidenciada la existencia de una correspondencia suficientemente directa e importante entre la dupla de inconstantes estudiadas, con semejanza a los estudios de Ruiz (2019) en Lima, nación peruana, el cual llega a la conclusión de que los sistemas profesionales tienen una relación significativa con el rendimiento profesional de la plana de empleados adscritos a la UGEL N° 06, manifestando un grado de interacción moderado.

Así como Orozco (2019) en la provincia limeña de la nación peruana, infiere que, dentro de la diversidad de sistemas profesionales hoy en día, que existen en el ámbito gubernamental, tienen incidencia en los estados anímicos y de complacencia del recurso humano; asimismo, el nivel de apreciación de los servidores acerca de la diversidad de sistemas profesionales manifiesta el predominio de una escala media o regular, al igual que una cuantía porcentual baja relativa a la apreciación.

Con referencia al propósito particular planteado la modalidad de contrato 276 y la interrelación de este con el rendimiento profesional del universo investigado, fue posible establecer que el coeficiente de correlación de Spearman resulta $Rho = 0.777$; indicando la existencia de una analogía positiva alta, y un grado de relevancia inferior a 1% ($p < 0.01$), determinándose así que el modo de contratación del D. Lg. N° 276 presenta relación directa y relevante.

De esta manera, es definida la coexistencia de una correlación entre la dimensión y la inconstante investigativa; significando ello, que de acuerdo con el sistema profesional instaurado en el D. Lg. N° 276 referida a la plana de trabajadores gubernamentales del ente estudiado, es determinada cierta interrelación con el rendimiento profesional. Frente a lo comentado, es admitido el sustento hipotético alterno, que hace referencia a una relación relevante entre el sistema profesional del universo sujeto a análisis, con el rendimiento profesional del mismo. Estos hallazgos tienen concordancia con

aquellos logrados por Ruiz (2019), el cual aseveró que de acuerdo al sistema de convenio administrativo de servicios y el inconstante rendimiento profesional. Dicho nivel de correspondencia señala la presencia de una correspondencia positiva entre inconstantes, así como un grado de interrelación moderado. En cuanto a la relevancia de $p = ,003$, expresa una inferioridad de p a $0,05$, permitiendo esto del señalamiento de una conexión relevante, rechazándose entonces el sustento hipotético nulo, mientras es admitido el alterno.

En referencia al propósito el modo de contratación 1057, de acuerdo al factor de correspondencia de Spearman resulta $Rho = 0.776$, relacionándose directa y con elevada relevancia con el rendimiento profesional de la plana laboral gubernamental adscritos a la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, observándose la presencia de una interrelación positiva alta entre la dimensión y la inconstante; haciendo visible entonces en el estudio, que la dupla de inconstantes tiene dependencia mutua. Partiendo de ello, es admitido el sustento hipotético alterno, rechazándose el nulo, donde se hace referencia a la coexistencia relevante entre el sistema profesional gubernamental del D. Leg. N°1057, con el rendimiento profesional del capital humano adscrito a la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao. Los alcances mencionados se reafirman por Ruiz (2019), el cual en el estudio que desarrolló titulado “37 Modalidades de contrato de trabajo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santiago de Cao, La Libertad: 2021”, logra concluir la existencia de una correspondencia significativa de los sistemas profesionales con el rendimiento profesional de la plana laboral adscrita a la UGEL N° 06, poseyendo un grado de correspondencia moderado.

Por su parte, Orozco (2019), expresa que la diversidad de sistemas profesionales coexistentes hoy en día dentro del ámbito gubernamental, inciden en los estados anímicos y de complacencia del capital humano; al igual que el nivel de apreciación de los mismos acerca de la diversidad de sistemas profesionales posee predominancia de una escala media o regular, así como una cuantía alta en la percepción de escala baja. Coronado y Ramírez (2017), comentan en el estudio que llevaron a cabo, la observancia de una conexión entre las inconstantes investigativas de acuerdo a la

implementación de Pearson, ya que es apreciada una relevancia bilateral inferior a 0.05, pudiendo admitirse entonces la aceptación y contrastación del sustento hipotético del estudio.

Los modos de contratación tienen relevante incidencia sobre la eficacia de roles del recurso humano gubernamental de la institución sujeta a investigación. No obstante, la indagación hecha por Delgado (2017), expone la inexistencia total de correlación entre la dupla de inconstantes de estudio; concluyendo el autor, la inexistencia importante entre los modos de contratación profesional con el rendimiento profesional dentro de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín en el periodo 2017, debido a que el Chi Cuadrado de Pearson (12.172) se manifiesta con notable inferioridad al Chi tabular con 6 grados de libertad (12.592) a un 95% de confianza; siendo por ende, inconstantes autónomas.

Gracias a lo apreciado previamente, es posible afirmar que todo empleado sujeto a un sistema profesional gubernamental del D. Lg. N°1057, es capaz de contribuir con el ente positivamente, no importando la tipología de contratación que posea, desenvolviéndose de manera óptima con los acompañantes de labores.

Esto significa que, a efectos del estudio que se expone, coexiste interrelación entre las Modalidades contractuales, específicamente con el Decreto Legislativo N° 1057, con el rendimiento profesional en la institución gubernamental analizada.

Con relación a la finalidad planteada, el modo de contratación, así como la interrelación de éste con el rendimiento profesional del universo poblacional analizado, de acuerdo con el factor de correspondencia de Spearman es $Rho = 0.798$, señala la existencia de una relación positiva alta, con un grado de relevancia inferior a 1% ($p < 0.01$), determinándose que el modo contractual del Decreto Legislativo N° 728 tiene correspondencia directa y con una relevancia alta con el rendimiento profesional. Lo expuesto significa, que de acuerdo con el sistema profesional gubernamental del sistema laboral N° 728 de los trabajadores gubernamentales adscritos a la jurisdicción analizada, manifiesta conexión con el rendimiento profesional.

Frente a lo que se comenta, es admitido el sustento hipotético alterno, haciendo este referencia a que el sistema profesional N° 728, manifiesta una correspondencia directa y con alta relevancia ante el rendimiento profesional del recurso humano sujeto a estudio; corroborándose dichos hallazgos, con aquellos logrados por Ruiz (2019), donde expone que existe una interrelación relevante entre los sistemas profesionales y el rendimiento profesional del recurso humano gubernamental del Gobierno Regional de Madre de Dios, presentando un grado de correspondencia moderado.

CONCLUSIONES

PRIMERO. la investigación realizada comprueba una cierta diferencia entre las tres modalidades contractuales 276,728, 1057. según nuestra perspectiva debería existir una sola modalidad contractual para todos los servidores públicos para evitar diferencias en temas de remuneración, beneficios etc.

SEGUNDO: Durante esta investigación se ha demostrado que los que laboran por régimen laboral 728, ellos trabajan con mayor razonabilidad y acorde a la remuneración que ellos tienen, pero se discute la eficacia o eficiencia en estos contratados. Sin embargo, tenemos que referirnos en el contrato por modalidad CAS Ley 1057, estos también tienen esa misma capacidad igual que otras modalidades, pero ellos alegan que son sobre explotados y que su productividad es diferente a las otras modalidades.

TERCERO: no menos cierto es la existencia de un escalafón que establece las funciones y organizaciones de cada personal en las instituciones y esta conlleva la existencia de parámetros para poder contratar personal en las diferentes modalidades, está demostrado que no existe parámetros para evaluar la eficacia, eficiencia y sobre todo la productividad, que solo está visto por el jefe inmediato en el caso los gerentes de las diferentes instituciones.

CUARTO: Que las diferentes instituciones de nuestro departamento tienen distintos presupuestos para el tema retributivo de la plana de trabajadores gubernamentales. Esto no tendría que afectar en el tema de la productividad, ya que las diferentes modalidades de contratos tienen una sustancial diferencia de remuneración, razón por la cual el régimen laboral CAS de la Ley 1057. No está bien remunerado y no tiene los mismos beneficios que tendría las otras dos modalidades, como es el caso de la 728 y de las 276.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: se recomienda al estado, a los congresistas iniciar en la formulación de un proyecto de ley donde se permita la creación de una sola modalidad contractual para los servidores públicos.

SEGUNDO: En la realidad de nuestra región tenemos que ver que no solo es el presupuesto que asigna el estado para los servidores público respecto a su salario, sino que este debe tener un equilibrio que establezca parámetros para el mejoramiento de las necesidades que tiene cada institución y ver por su realidad de sus instituciones sea manejado de diferentes puntos.

TERCERO: No menos cierto es la existencia del sistema servir, quien evalúa y ratifica, a los servidores públicos, determinando sus funciones, pero éste no está todavía implementado en las distintas instituciones que se encuentran en nuestra región, razón por la cual recomendaría que se haga evaluaciones trimestrales o bimestrales respecto a la productividad de cada área de nuestras instituciones públicas, para ver así la productividad final de cada año en las instituciones públicas son acorde a la remuneración que tiene cada modalidad de contrato.

CUARTO: establecer mecanismos de evaluación y categorización de cada uno de las modalidades Laborales que existen dentro de una institución para determinar cuáles son los proceso y acciones que conllevan a que la burocracia disminuya y en que modalidad se encuentra mayor eficacia y productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **Arrieche, M. (s.f.)**. Evaluación de desempeño de la evaluación del desempeño del talento humano de la Universidad Fermín Toro utilizando herramientas de gestión tecnológica. Campus virtual Universidad Fermín Toro, 51-68.
- **Alza Salvatierra, M. (2017)**. Regulación del uso y control de las tecnologías de la información y comunicación en la relación laboral.
- **Blancas, C. (2015)**. Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo, Editorial Palestra, Lima.
- **Casma, C. (2015)**. Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral. Universidad Nacional de Educación. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- **Cancino, A. (2015)**. Selección de Personal y Desempeño Laboral. Ingenio Azucarero de la Costa Sur. México: Facultad de Humanidades. Trabajo de Grado. Universidad Rafael Landiva.
- **Coronado, K. y Ramírez, P. (2019)**. Tesis: “Modalidades de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017”. Universidad Nacional de San Martín de Tarapoto.
- **Decreto Legislativo N° 276**. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector público. Art. 9.
- **Decreto Legislativo N° 1057**.
- **Decreto Supremo 075-2008-PCM**.
- **Decreto Supremo N.º 018-2007-TR**.
- **Espaderos (2016)**. Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía. Trabajo de Grado.
- **Fernández, J. (2018)** en su tesis “Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Mypes del sector industrial – elaboración de productos de panadería del Distrito de Tarapoto en el año 2016” (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de San Martín.

- **Ferro, V. (2015).** Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad: Evidencias en educación superior. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(7), 43-59
- **García, M. (2020)** Tesis: “La Excepción a la Prestación Personal en el Contrato de Trabajo en el Perú a la Luz de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo.
- **García, S. (2015).** Tesis: La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima”. Universidad Cesar vallejo.
- **Gonzales, L. (2016)** El contrato de trabajo y sus modalidades, primera edición, 2016, p. 18.
- **Hidalgo, A. (2015).** Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2015. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.
- **Huaripata, E. (2018).** Tesis: “Las contrataciones y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de abastecimiento de la Municipalidad distrital de Chugur”. Universidad Cesar Vallejo.
- **Iberico, L. (2020).** Tesis: “Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019”. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.
- **Lechuga Pino, Ortiz Aguilar, Román Silva, & Yermmy Palacios, (2011).** Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Ministerio Público. P 18.
- **Lechuga Pino, Ortiz Aguilar, Román Silva, & Yermmy Palacios, (2011).** Sistemas Administrativos.
- **Ley N° 30057.** Ley del Servicio Civil.
- **Ley N° 28175.** Ley Marco del Empleo Público.
- **Martín (2015),** en su tesis “Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero - mayo 2015”, (Tesis Pregrado) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- **Orillo, M. y Montenegro, R. (2018).** Tesis: “La contratación laboral real de los trabajadores en las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca, que han suscrito contratos por necesidades del mercado entre el periodo 2007 -2017”. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- **Palomino (2016)** “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo”, (Tesis de grado), Universidad Nacional de Trujillo.
- **Padilla Arévalo, H. (2015).** Valores Organizacionales y Desempeño Laboral de los Químicos Farmacéuticos de las Boticas de Inkafarma Tarapoto, San Martín. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo.
- **Pedraza, L. (2015)** “El clima organizacional y su relación con el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Empresa Enchapes Decorativos ENDESA S.A.”. Titulación de Psicólogo Industrial. Universidad Central del Ecuador. Quito – Ecuador.
- **Pinedo, V. (2015).** Es negocio despedir a los trabajadores. Lima, Perú: Soluciones Laborales.
- **Pomareta, (2014).** La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja. Trabajo de Grado.
- **Quispe, (2015).** Clima organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Trabajo de Grado.
- **Reyes, A. (2016)** En su investigación “Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016” (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- **Reyes, S. (2017).** Tesis: “La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública”. Universidad Andina Simón Bolívar de Quito.
- **Rodríguez, A y Sánchez, J. (2019).** Tesis: “Discriminación laboral y afectación de derechos laborales entre personal contratado por locación

de servicios y régimen de contrato administrativo de servicios, en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de La Libertad, 2018”

- **Ruiz, L. (2016).** La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. (Tesis para optar el título profesional de Abogado) Universidad Católica San Pablo, Arequipa, 2016, p.119
- **Ruiz, R. (2017).** Tesis: “Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público - Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017”. Universidad Cesar Vallejo.
- **Salvatierra, R. (2017).** Regímenes Laborales. Lima: Entrelíneas SRL
- **Toyama, Jorge. (2017).** Problemática de los contratos de trabajo modal, Lima, edición. Gaceta jurídica, primera edición, 2017, p. 29
- **Valderrama, V. (2016).** Nueva Regulación del otorgamiento de la CTS a los Servidores Públicos, Naturaleza jurídica de la Compensación por Tiempo de Servicios. Lima, Perú. Fondo editorial de la Biblioteca de la PUCP.
- **Valderrama, V et al. (2015).** Sistema de Legislación Laboral 2015. Lima: EL Búho E.I.R.L

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tesis: "Relación entre las Modalidades Contractuales y el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2021"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO	INSTRUMENTO
<p><u>GENERAL</u></p> <p>¿Existe una relación significativa entre las modalidades contractuales y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios 2021?</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>¿Problema específico? ¿En qué nivel el Decreto Legislativo N° 276? se relacionan con el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios 2021?</p> <p>Problema específico 2 ¿En qué nivel el Decreto Legislativo N° 728? se relacionan con el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios 2021?</p> <p>Problema específico 3 ¿En qué nivel el Decreto Legislativo N° 1057, se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios? 2021?</p>	<p><u>GENERAL:</u> Determinar la relación que existe entre las modalidades contractuales y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios 2021.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>01. Determinar la relación que existe entre el Decreto Legislativo N° 276 y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios 2021.</p> <p>02. Determinar la relación que existe entre el Decreto Legislativo N° 728 y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios 2021.</p> <p>03. Determinar la relación que existe entre el Decreto Legislativo N° 1057 y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios 2021.</p>	<p><u>GENERAL:</u> Existe relación significativa entre las modalidades contractuales y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios. 2021.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>H1. Existe relación significativa entre el Decreto Legislativo N° 276 y el desempeño laboral de los senadores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios 2021.</p> <p>H2. Existe relación significativa entre el Decreto Legislativo N° 728 y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios 2021.</p> <p>H3. Existe relación significativa entre y Decreto Legislativo N° 1057 el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios. 2021</p>	<p><u>INDEPENDIENTE:</u></p> <p>Modalidad Contractual</p> <p><u>Dimensiones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • D. Leg.276 • D. Leg. 728 • D. Leg. 1057 • Otras <p>Modalidades</p> <p><u>DEPENDIENTE</u></p> <p>Desempeño laboral</p> <p><u>Dimensiones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Meritocracia • Comunicación • Responsabilidad • Eficiencia 	<p><u>Tipo de Investigación:</u></p> <p>Descriptiva básica Enfoque cualitativo</p> <p><u>Diseño de investigación:</u></p> <p>Diseño cualitativo Correlacional</p> <p><u>ESQUEMA:</u></p> <p><u>POBLACION</u> Está conformada por todos los Servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios y especialistas en materia laboral En un número de 73 servidores.</p> <p><u>MUESTRA:</u> Está conformada por los Servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios y especialistas en materia laboral En un número de 158 servidores.</p> <p><u>MUESTREO:</u> Probabilístico simple</p>	<p><u>TÉCNICA:</u></p> <p>Encuesta Entrevista</p> <p><u>INSTRUMENTO</u></p> <p>Cuestionario estructurado.</p> <p><u>TECNICAS DE ANALISIS DE DATOS:</u></p> <p>Estadística Descriptiva e Inferencial y estadísticos de pruebas de hipótesis – SSPS – 22 a través de cuadros de frecuencia, diagramas, estadígrafos de centralización y dispersión</p>

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE 1

TÍTULO: Relación entre las Modalidades Contractuales y el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2021 "

<p>VARIABLE 1:</p> <p>Modalidad contractual</p> <p>Cada uno de los tipos de contratación existentes en función de la legislación vigente en la actualidad.</p> <p>El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. No está sujeto a la Ley de Bases de la carrera Administrativa.</p> <p>(Fuente) (Diccionario virtual de Afige, s.f.)</p>	<p>DIMENSION 1: DECRETO LEGISLATIVO 276 (Definición conceptual) Su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles (Fuente) Alvarado (2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir el servicio público. - Supeditar el interés particular al interés común. - Desempeñar sus funciones con honestidad, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio.
	<p>DIMENSION 2: DECRETO LEGISLATIVO 728 (Definición conceptual) Regula las relaciones entre trabajadores individuales y empleadores. A través de esta norma legal y otras complementarias, se reglamenta el régimen laboral general o común aplicable en el Perú (párr. 3) "Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propósitos de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos" (Fuente) Lawyers (2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acreditar mediante carta de presentación otorgada por su Centro de Estudios. - Suscribir un convenio de prácticas con la Empresa, obligándose a acatar las disposiciones formativas que se le asigne. - Desarrollar sus prácticas pre profesionales con disciplina.
	<p>DIMENSION 3: DECRETO LEGISLATIVO 1057 (CAS) (Definición conceptual) Constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativo del Estado que se celebra entre éste y una persona natural para prestar un servicio no autónomo, subordinado y dependiente dentro de las instalaciones de la entidad, la que proporciona ambiente, recursos, servicios, bienes, mobiliarios, equipos, herramientas, insumos y demás medios necesarios para cumplir con las tareas objeto de la contratación. (Fuente) Del Rio (2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada semanal máxima. - Modificación contractual Descanso físico. - Permiso por lactancia materna y licencia por paternidad. - Afiliación al régimen contributivo de ESSALUD. - Afiliación al régimen de pensiones.
	<p>DIMENSION 4: OTRAS MODALIDADES (Definición conceptual) Se refiere a los contratos laborales que tienen una fecha de inicio exacta, pero no figuran un día de finalización de labores. Este tipo de contrato es para las personas que prestan servicios bajo una modalidad más estable, Es decir, una persona que tenga este tipo de contrato, se consideran trabajadores permanentes y las labores se realizan de manera continua. (Fuente) Aguilar Llanos (2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato a plazo inmediato. - Contratos sujetos a modalidad o contratos a plazo fijo. - Contrato a tiempo parcial. - Contrato de obra. - Contratos a plazo determinado.

VARIABLE 2

TÍTULO: Relación entre las Modalidades Contractuales y el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2021 "

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p style="text-align: center;">VARIABLE 2:</p> <p style="text-align: center;">Desempeño laboral</p> <p>El nivel alto de desempeño laboral, en las entidades públicas se manifiesta con actitudes, la responsabilidad productividad, motivación, eficiencia y el trabajo en equipo, lo que se demuestra que hay una relación entre el desempeño y la satisfacción laboral, lo que permite que los trabajadores de una institución deben de trabajar de forma armoniosa para lograr el cumplimiento de las metas y objetivos trazados por las entidades públicas (Espaderos 2016, p. 50</p> <p><i>(Fuente)</i> <i>Espaderos (2016)</i></p>	<p>DIMENSIÓN 1 MERITOCRACIA <i>(Definición conceptual)</i> Meritocracia alude al gobierno de las personas más capacitadas, seleccionadas por sus méritos personales La democracia, si no es meritocracia. deriva a dictadura, solapada al principio y descarada luego y al sistema de selección y valoración basado en el mérito personal. <i>(Fuente)</i> <i>Farfán (2016)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Grados y títulos. - Capacitación Diplomados cursos especialización, pasantías. - Apertura al cambio. - Transparencia.
	<p>DIMENSIÓN 2: COMUNICACION <i>(Definición conceptual)</i> La comunicación efectiva y el trabajo en equipo están dentro de las denominadas soft skills o habilidades blandas. Estas se centran en aspectos que. pese a no ser técnicos, influyen en la productividad de una empresa Sin una buena comunicación, se puede estar desaprovechando el potencial de los empleados. <i>(Fuente)</i> <i>Rojas (2017)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informe del jefe. - Capacitación oficializada y no oficializada. - Sanciones. - Utiliza un mensaje claro. - Utiliza frases de aprobación.
	<p>DIMENSIÓN 3 RESPONSABILIDAD <i>(Definición conceptual)</i> La definición de responsabilidad de los empleados es responsabilidad de los empleados de completar las tareas que se les asignan, realizar las tareas requeridas por su trabajo y estar presentes para sus turnos adecuados para cumplir o promover los objetivos de la organización. <i>(Fuente)</i> <i>Rodríguez (2017)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad del servicio. - Informes de escalafón de personal. - Productividad. - Tener un plan de trabajo o calendario. - Cuidar de los recursos existentes.
	<p>DIMENSIÓN 4: EFICIENCIA <i>(Definición conceptual)</i> Cuando se habla de eficiencia laboral, se hace referencia a la capacidad que tiene un equipo de trabajo de cumplir con las tareas que le fueron asignadas en la menor cantidad de tiempo, y con el menor consumo de recursos posible. <i>(Fuente)</i> <i>Quiroga (2020)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prioriza las actividades. - No deja todo para el último momento - Respeta los tiempos. - Crea hábitos de la rutina Haz un descanso. - Ordena el lugar de trabajo.

ANEXO N° 3. Guía de Entrevista

GUIA DE ENTREVISTAENCUESTA PARA FUNCIONARIOS DEL GOREMAD

Título: "RELACIÓN ENTRE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS - 2021"

Entrevistado: ANGEL PEREZ OCAPPO

Cargo: DIRECTOR DE PERSONAL

Institución: GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS

Entrevistado N° 01

Instrumento Utilizado	Entrevista
Fecha de Aplicación	
<p><u>Pregunta N° 01</u></p> <p>¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°276 del Gobierno Regional de Madre de Dios están debidamente capacitados para efectuar sus labores?</p>	Si
<p><u>Pregunta N° 02</u></p> <p>¿Considera Ud. que existe una debida comunicación, como es el caso de coordinar y socializar los logros relacionados al desempeño de labores de los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°276 en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	No
<p><u>Pregunta N° 03</u></p> <p>¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, demuestran responsabilidad en el ejercicio de sus funciones en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	Si
<p><u>Pregunta N° 04</u></p> <p>¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 del Gobierno Regional de Madre de Dios están debidamente capacitados para efectuar sus labores que se le asigna?</p>	No aplica

<p><u>Pregunta N° 05</u> ¿Considera Ud. que existe una debida comunicación en cuanto a los avances de las metas proyectadas por parte de los servidores públicos, sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>No aplica</p>
<p><u>Pregunta N° 06</u> ¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°728 ejecutan sus labores de manera responsable en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>No aplica</p>
<p><u>Pregunta N° 07</u> ¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 del Gobierno Regional de Madre de Dios están debidamente capacitadas para efectuar las labores que se le encomienda?</p>	<p>NO</p>
<p><u>Pregunta N° 08</u> ¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 del Gobierno Regional de Madre de Dios desempeñan sus labores comunicando de manera eficiente sus requerimientos y logros?</p>	<p>NO</p>
<p><u>Pregunta N° 09</u> ¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 del Gobierno Regional de Madre de Dios desempeñan sus funciones de manera responsable?</p>	<p>Si</p>
<p><u>Pregunta N° 10</u> ¿Considera Ud. que las diferentes modalidades contractuales de los servidores públicos influyen en el desempeño laboral de los servidores públicos en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>Si</p>

<p><u>Pregunta N° 11</u></p> <p>¿Considera Ud. ¿Que la comunicación con los trabajadores de la oficina a al que pertenece es positiva?</p>	<p>si</p>
<p><u>Pregunta N° 12</u></p> <p>¿considera Ud. que las políticas laborales de su área ayudan a trabajar en equipo en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>si</p>
<p><u>Pregunta N° 13</u></p> <p>¿Considera Ud. que las estrategias utilizadas en la institución por los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057,728,276 es buena?</p>	<p>si</p>
<p><u>Pregunta N° 14</u></p> <p>¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, 728,276 del Gobierno Regional de Madre de Dios respetan la comunicación interna de la institución?</p>	<p>si</p>
<p><u>Pregunta N° 15</u></p> <p>¿Considera Ud. que las remuneraciones y bonificaciones de los trabajadores son reconocidos por el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>si</p>

GUIA DE ENTREVISTAENCUESTA PARA SERVIDORES PUBLICOS DEL GOREMAD

Título: "RELACIÓN ENTRE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS - 2021"

Entrevistado: Nancy Meza Pucachoque

Cargo: Secretaría

Institución: GOREMAD

Entrevistado N° 01

Instrumento Utilizado	Entrevista
Fecha de Aplicación	
<u>Pregunta N° 01</u> ¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, se encuentran debidamente capacitados para el ejercicio de sus funciones en el Gobierno Regional de Madre de Dios?	El Servidor Público si es capacitado para ejercer sus funciones
<u>Pregunta N° 02</u> ¿Considera Ud. los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°276 en el Gobierno Regional de Madre de Dios, mantiene una comunicación constante con el resto de trabajadores para coordinar sobre el desempeño de sus labores?	Si considero, que existe comunicación entre todos los servidores públicos del Gobierno Regional.
<u>Pregunta N° 03</u> ¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°276, son responsables en el ejercicio de sus funciones en el Gobierno Regional de Madre de Dios?	Considero que el servidor Público contratado bajo el regimen laboral N° 276, ejerce sus funciones con mucha responsabilidad
<u>Pregunta N° 04</u> ¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728, se encuentran debidamente capacitados para el desempeño de sus labores en el Gobierno Regional de Madre de Dios?	Si considero que el servidor público del Gobierno Regional es capacitado constantemente para ejercer mejor sus funciones.

<p><u>Pregunta N° 05</u> ¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°728 mantienen una debida comunicación en cuanto a coordinación de labores y sobre los avances de las metas proyectadas en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>Considero que existe comunicación entre los trabajadores para lograr metas trazadas en beneficio del gobierno regional.</p>
<p><u>Pregunta N° 06</u> ¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°728 desempeñan sus labores de manera responsable en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>El Servidor Público contratado bajo el regimen laboral N° 728 asumen dicho cargo con mucha responsabilidad.</p>
<p><u>Pregunta N° 07</u> ¿Considera Ud. los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 están debidamente capacitados para el ejercicio de sus funciones en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>Considero que el servidor Público contratado bajo el regimen laboral N° 1057, recibe capacitaciones constantes para ejercer mejor su trabajo.</p>
<p><u>Pregunta N° 08</u> ¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°1057 del Gobierno Regional de Madre de Dios desempeñan sus labores comunicando de manera eficiente sus requerimientos y logros?</p>	<p>Considero que si, en mi opinión.</p>
<p><u>Pregunta N° 09</u> ¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 del Gobierno Regional de Madre de Dios desempeñan sus labores de manera responsable?</p>	<p>El trabajador contratado bajo el regimen laboral N° 1057, desempeña sus labores de manera eficiente y con mucha responsabilidad.</p>
<p><u>Pregunta N° 10</u> ¿Considera Ud. que el desempeño de las labores efectuadas por los servidores públicos es el mismo sin importar modalidad contractual en el Gobierno Regional de Madre de Dios? ¿Por qué?</p>	<p>Yo considero que si, porque todos asumimos nuestra función con responsabilidad sin importar la modalidad contractual.</p>

<p><u>Pregunta N° 11</u></p> <p>¿Considera Ud. Sentirse satisfecho por el trabajo que realiza en la oficina al compartir con sus compañeros de trabajo en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>Me siento contento por ser parte de la institución y poder compartir experiencias con mis compañeros de trabajo</p>
<p><u>Pregunta N° 12</u></p> <p>¿El jefe de personal cumple de manera satisfactoria sus funciones en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>yo considero que si cumple con sus funciones.</p>
<p><u>Pregunta N° 13</u></p> <p>¿Considera Ud. que los cursos de capacitación deben darse para los trabajadores que cuentan con estabilidad laboral?</p>	<p>En mi opinión los cursos de capacitación deben ser para nombrados y contratados por igual.</p>
<p><u>Pregunta N° 14</u></p> <p>¿Considera Ud. ¿Sentirse satisfecho de trabajar en esta entidad pública, con trabajadores nombrados y contratados?</p>	<p>Me siento agradecida de poder trabajar</p>
<p><u>Pregunta N° 15</u></p> <p>¿El Gobierno Regional como entidad pública propicia relaciones interpersonales entre los trabajadores nombrados y contratados?</p>	<p>Se podría decir que si nosotros los servidores públicos tenemos momentos para compartir.</p>

GUIA DE ENTREVISTA
ENCUESTA PARA SERVIDORES PUBLICOS DEL GOREMAD

Título: "RELACIÓN ENTRE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS – 2021"

Entrevistado: ..SANDRA MACANUACNI QUIEDO.....

Cargo: ASISTENTE ADMINISTRATIVO.....

Institución: GOREMAD.....

Entrevistado N° 01



Instrumento Utilizado	Entrevista
Fecha de Aplicación	
<p style="text-align: center;"><u>Pregunta N° 01</u></p> <p>¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, se encuentran debidamente capacitados para el ejercicio de sus funciones en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>SI, SE ENCUENTRAN CAPACITADOS</p>
<p style="text-align: center;"><u>Pregunta N° 02</u></p> <p>¿Considera Ud. los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°276 en el Gobierno Regional de Madre de Dios, mantiene una comunicación constante con el resto de trabajadores para coordinar sobre el desempeño de sus labores?</p>	<p>SI, EXISTE COORDINACION ENTRE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Pregunta N° 03</u></p> <p>¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°276, son responsables en el ejercicio de sus funciones en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>SI, EXISTE RESPONSABILIDAD DE PARTE DEL SERVIDOR PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Pregunta N° 04</u></p> <p>¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728, se encuentran debidamente capacitados para el desempeño de sus labores en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>SI, NOS ENCONTRAMOS CAPACITADOS PARA DESEMPEÑAR NUESTRAS LABORES ENCOMENDADOS.</p>

<p><u>Pregunta N° 05</u> ¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°728 mantienen una debida comunicación en cuanto a coordinación de labores y sobre los avances de las metas proyectadas en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>SI, PORQUE SEMANAL Y MENSUALMENTE REPORTAMOS EL AVANCE DE NUESTRAS METAS.</p>
<p><u>Pregunta N° 06</u> ¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°728 desempeñan sus labores de manera responsable en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>SI, DEBIDO A QUE SE CONTROLA Y SE HACE SEGUIMIENTO A NUESTRAS LABORES DE CAMPO Y OFICINA.</p>
<p><u>Pregunta N° 07</u> ¿Considera Ud. los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 están debidamente capacitados para el ejercicio de sus funciones en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>EL SERVIDOR PÚBLICO CONTRATADO BAJO EL REGIMEN LABORAL N°1057 ES CAPACITADO EN EL GOBIERNO REGIONAL.</p>
<p><u>Pregunta N° 08</u> ¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°1057 del Gobierno Regional de Madre de Dios desempeñan sus labores comunicando de manera eficiente sus requerimientos y logros?</p>	<p>SI EXISTE UN BUEN DESEMPEÑO.</p>
<p><u>Pregunta N° 09</u> ¿Considera Ud. que los servidores públicos sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 del Gobierno Regional de Madre de Dios desempeñan sus labores de manera responsable?</p>	<p>EL SERVIDOR PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL QUE SE ENCUENTRA EN EL REGIMEN LABORAL N° 1057, CUMPLE SU TRABAJO DE MANERA RESPONSABLE.</p>
<p><u>Pregunta N° 10</u> ¿Considera Ud. que el desempeño de las labores efectuadas por los servidores públicos es el mismo sin importar modalidad contractual en el Gobierno Regional de Madre de Dios? ¿Por qué?</p>	<p>SI, CONSIDERO, PORQUE TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LOS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES CUMPLE UN FIN QUE ES DESEMPEÑAR SUS LABORES DE LA MEJOR MANERA EN FAVOR DE LA INSTITUCION.</p>

<p><u>pregunta N° 11</u></p> <p>¿Considera Ud. sentirse satisfecho por el trabajo que realiza en la oficina al compartir con sus compañeros de trabajo en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>SI, ME ENCUENTRO SATISFECHA.</p>
<p><u>pregunta N° 12</u></p> <p>¿El jefe de personal cumple de manera satisfactoria sus funciones en el Gobierno Regional de Madre de Dios?</p>	<p>SI, CUMPLE CON SUS FUNCIONES.</p>
<p><u>pregunta N° 13</u></p> <p>¿Considera Ud. ¿Que los cursos de capacitación deben darse para los trabajadores que cuentan con estabilidad laboral?</p>	<p>NO, LAS CAPACITACIONES DEBE SER POR IGUAL.</p>
<p><u>pregunta N° 14</u></p> <p>¿Considera Ud. ¿sentirse satisfecho de trabajar en esta entidad pública con trabajadores nombrados y contratados?</p>	<p>ME ENCUENTRO BIEN AL SER PARTE DE LA INSTITUCIÓN.</p>
<p><u>pregunta N° 15</u></p> <p>¿El Gobierno Regional como entidad pública propicias relaciones interpersonales entre los trabajadores nombrados y contratados?</p>	<p>SE PODRIA DECIR QUE SI.</p>

ANEXO N° 04

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE ESTUDIO


GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
 OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACION
 OFICINA DE PERSONAL
 

"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad de Perú"

Puerto Maldonado, 30 de marzo del 2022

CARTA N°016-2022-GOREMAD/ORA-OP

SR. (es)
JAVIER PABLO COLQUE HUARAYA.
TERESA SOFIA CARDENAS GALINDO.

Ciudad.-


ASUNTO : Autoriza realizar trabajo de investigación.

REF. : OFICIO N°083-2022-UNAMAD-FED-EAPDyCP

Previo cordial saludo me dirijo a usted, manifestándole que en atención al documento de la referencia se **AUTORIZA** realizar su trabajo de investigación denominada "**Relación entre las modificaciones contractuales y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2021**", mediante la aplicación de los instrumentos pertinentes, esta autorización podrá realizarla en la Sede del Gobierno Regional de Madre de Dios, a partir del día lunes 04 de abril del 2022.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para saludarlo y testimoniarle mi especial consideración.

Atentamente,



Cc.
 Archivo
 ACVB/dha

SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Solicitamos: Consentimiento
Informado o Validación de
instrumento

Sr.

Mg. Aníbal Abdón Yampara Vilca

Docente de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Javier Pablo Colque Huaraya,
identificado con DNI N° 46976810, con
domicilio real N° 12F – 2 de la Av.
Circunvalación del distrito de Tambopata,
y **Teresa Sofía Cárdenas Galindo**,
identificada con DNI N° 74527845, con
domicilio real N° s/n Jirón Horacio Zevallos
del distrito de Tambopata, Región de
Madre de Dios; a Ud. en atenta forma
decimos:

Que, las suscritos en su condición de
Bachilleres de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la UNAMAD,
tenemos a bien informarle, que encontrándonos en la Fase final del desarrollo de
nuestro trabajo de investigación titulado: **“Relación entre las Modalidades
contractuales y el desempeño laboral de los Servidores Públicos del Gobierno
Regional de Madre de Dios – 2021”**, recurrimos a su digna persona, para solicitar
se sirva validar el instrumento de la presente investigación; tomando en cuenta por
ello, el Grado Académico de Maestro que ostenta, inscrito en los Registros de Grados
y Títulos de la SUNEDU.

Agradeciendo anticipadamente la
atención que brinde al presente, quedo a la espera de su respuesta.

Puerto Maldonado, 10 de mayo de 2022



Javier Pablo Colque Huaraya
DNI N° 46976810



Teresa Sofía Cárdenas Galindo
DNI N° 74527845

Solicitamos: Consentimiento
Informado o Validación de
instrumento

Sr.

Mg. Héctor Werlyn Villalba Calderon

Docente de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Javier Pablo Colque Huaraya,
identificado con DNI N° 46976810, con
domicilio real N° 12F – 2 de la Av.
Circunvalación del distrito de Tambopata,
y **Teresa Sofía Cárdenas Galindo**,
identificada con DNI N° 74527845, con
domicilio real N° s/n Jirón Horacio Zevallos
del distrito de Tambopata, Región de
Madre de Dios; a Ud. en atenta forma
decimos:

Que, las suscritos en su condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la UNAMAD, tenemos a bien informarle, que encontrándonos en la Fase final del desarrollo de nuestro trabajo de investigación titulado: **“Relación entre las Modalidades contractuales y el desempeño laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2021”**, recurrimos a su digna persona, para solicitar se sirva validar el instrumento de la presente investigación; tomando en cuenta por ello, el Grado Académico de Maestro que ostenta, inscrito en los Registros de Grados y Títulos de la SUNEDU.

Agradeciendo anticipadamente la
atención que brinde al presente, quedo a la espera de su respuesta.

Puerto Maldonado, 10 de mayo de 2022



Javier Pablo Colque Huaraya
DNI N° 46976810



Teresa Sofía Cárdenas Galindo
DNI N° 74527845

ANEXO N° 05

CARTA DE ACEPTACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORÍA SOBRE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Fredy Rolando Dueñas Linares
Decano de la Facultad de Educación de la UNAMAD

DE : Mg. Aníbal Abdón Yampra Vilca

TITULO : “Relación entre las Modalidades contractuales y el desempeño laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2021”

TESISTA: Bachilleres: Javier Pablo Colque Huaraya y Teresa Sofía Cárdenas Galindo

CARRERA: Derecho y Ciencias Políticas

FECHA : 11 de mayo del 2022

Estimado Sr. Decano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, me es grato dirigirme a Ud., para comunicarle que he recibido la petición de validar el Trabajo de investigación, denominado: **“Relación entre las Modalidades contractuales y el desempeño laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2021”**, presentado por las Bachilleres de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas: **Javier Pablo Colque Huaraya y Teresa Sofía Cárdenas Galindo**, quienes pretenden optar el Título Profesional de Abogado.

Debo poner en su conocimiento que es un honor y una satisfacción, aceptar la petición de las Bachilleres de Derecho y Ciencias Políticas, a fin de validar los instrumentos utilizados en la presente investigación y en mi condición de Maestro especialista y experto en la materia, a dicho requerimiento **ACEPTO** formalmente asumir con responsabilidad esta tarea, comprometiéndome a desempeñar tal función con la mayor dedicación profesional.

Le reitero mi estima y respeto.



Mg. Aníbal Abdón Yampra Vilca
Magister

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORÍA SOBRE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Fredy Rolando Dueñas Linares
Decano de la Facultad de Educación de la UNAMAD

DE : Mg. Héctor Werlyn Villalba Calderón

TITULO : “Relación entre las Modalidades contractuales y el desempeño laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2021”

TESISTA: Bachilleres: Javier Pablo Colque Huaraya y Teresa Sofía Cárdenas Galindo


CARRERA: Derecho y Ciencias Políticas

FECHA : 11 de mayo del 2022

Estimado Sr. Decano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, me es grato dirigirme a Ud., para comunicarle que he recibido la petición de validar el Trabajo de investigación, denominado: **“Relación entre las Modalidades contractuales y el desempeño laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2021”**, presentado por los Bachilleres de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas: **Javier Pablo Colque Huaraya y Teresa Sofía Cárdenas Galindo**, quienes pretenden optar el Título Profesional de Abogado.

Debo poner en su conocimiento que es un honor y una satisfacción, aceptar la petición del Bachiller de Derecho y Ciencias Políticas, a fin de validar los instrumentos utilizados en la presente investigación y en mi condición de Maestro especialista y experto en la materia, a dicho requerimiento **ACEPTO** formalmente asumir con responsabilidad esta tarea, comprometiéndome a desempeñar tal función con la mayor dedicación profesional.

Le reitero mi estima y respeto.



Mg. Héctor Werlyn Villalba Calderón
DNI N° 41888215

ANEXO N° 06 FICHA DE VALIDACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "Relación entre las Modalidades contractuales y el desempeño laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2021"

Nombre del instrumento: Cuestionario.

Investigadoras: Javier Pablo Colque Huaraya y Teresa Sofía Cárdenas Galindo

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Mg. Héctor Werlyn Villalba Calderón

Lugar y fecha: 11 de mayo del 2022

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

.....


2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

.....


3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

.....


III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



 Firma
 Mg. Héctor Werlyn Villalba Calderón
 DNI N° 41888215
 Celular: 987251896

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "Relación entre las Modalidades contractuales y el desempeño laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2021"

Nombre del instrumento: Cuestionario.

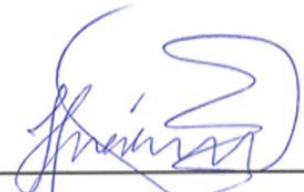
Investigadoras: Javier Pablo Colque Huaraya y Teresa Sofia Cárdenas Galindo

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			X		
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.			X		
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			X		
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Firma
Mg. Héctor Werlyn Villalba Calderón
DNI N° 4188215
Celular: 987251896

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "Relación entre las Modalidades contractuales y el desempeño laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2021"

Nombre del instrumento: Cuestionario.

Investigadoras: Javier Pablo Colque Huaraya y Teresa Sofía Cárdenas Galindo

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Mg. Anibal Abdón Yampra Vilca

Lugar y fecha: 11 de abril del 2022

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Buena

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Buena

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Buena

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Mg. Anibal Abdón Yampra Vilca
DNI N° 40903838
Celular: 917001213

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "Relación entre las Modalidades contractuales y el desempeño laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2021"

Nombre del instrumento: Cuestionario.

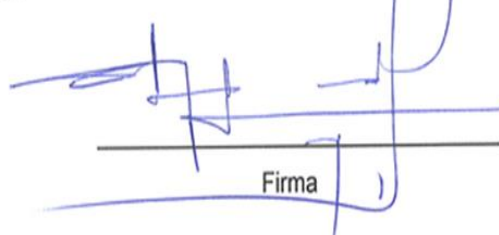
Investigadoras: Javier Pablo Colque Huaraya y Teresa Sofia Cárdenas Galindo

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			X		
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			X		
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.			X		
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			X		
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X		
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

1. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Firma

Mg. Aníbal Abdón Yampra Vilca
DNI N° 40903838
Celular: 917001213