



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERIA CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO
TESIS

Contrato Administrativo De Servicios Y Satisfacción Laboral En
Una Municipalidad De La Provincia De Pisco, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Pública

PRESENTADO POR:

Guevara Marroquín, Daniel Elías

Yactayo Huamani, Milagros Elvira

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO

ASESOR:

Dr. Mendoza Vargas, Miguel Gerardo

N° 0000-0002-9812-6714

Chincha, Perú, 2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS

Chincha, 4 de agosto de 2025

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
DECANA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que los bachilleres **GUEVARA MARROQUIN DANIEL ELIAS**, con DNI Nro. **72867491**; y **YACTAYO HUAMANI MILAGROS ELVIRA**, con DNI Nro. **71247423**, de la Facultad Ingeniería, Ciencias y Administración del Programa Académico de **DERECHO**, han cumplido con presentar su TESIS titulada: **“CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE PISCO, 2025”** con mención:

APROBADO(A)

Por lo tanto, queda expedita para la revisión por parte de los Jurados para su sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente,

Dr. Miguel G. Mendoza Vargas
CODIGO ORCID: 0000-0002-9812-6714

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

**MN NOTARÍA
MATTA NÚÑEZ**
CALLE: INDEPENDENCIA N° 171 - A PISCO
TEL: 051 944 200 000
www: informes@notariamattanunez.com



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Daniel Elías Guevara Marroquín identificado(a) con DNI N°72867491, en mi condición de estudiante del programa de estudios de derecho de la Facultad de Ingeniería Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Contrato Administrativo de Servicios y Satisfacción Laboral en una Municipalidad de la Provincia de Pisco-2025, declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de nuestra autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

11%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Pisco, 01 de Setiembre del 2025



Guevara Marroquín Daniel Elías
DNI: 72867491

LEGALIZACIÓN A LA VUELTA



**NOTARIA
MATTA NUÑEZ OSCAR DIEGO
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



INFORMACIÓN PERSONAL
DNI 72867491
Primer Apellido GUEVARA
Segundo Apellido MARROQUIN
Nombres DANIEL ELIAS

CORRESPONDE
 La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



GUEVARA MARROQUIN, DANIEL ELIAS
DNI 72867491

INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR
 Operador: 43689030 - Angelo Piere Garzatúa Morales
 Fecha de Transacción: 01-09-2025 16:15:43
 Entidad: 10215464186 - MATTA NUÑEZ OSCAR DIEGO

VERIFICACIÓN DE CONSULTA
 Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>
 Número de Consulta: 0117770249



CERTIFICO: LA AUTENTICIDAD DE LA FIRMA DE:
 DON(ÑA): Daniel Elias
Guevara marroquin
 IDENTIFICADO (A) CON: DNI 72867491

EL NOTARIO NO Asume RESPONSABILIDAD POR EL CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO.
 PISCO,

01 SEP 2025



OSCAR DIEGO MATTA NUÑEZ
 ABOGADO - NOTARIO DE PISCO



DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN



Yo, MILAGROS ELVIRA YACTAYO HUAMANI identificado(a) con DNI N° 71247423, en mi condición de estudiante del programa de estudios de derecho de la Facultad de Ingeniería Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Contrato Administrativo De Servicios Y Satisfacción Laboral En Una Municipalidad De La Provincia De Pisco, 2025, declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de nuestra autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

11%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

.....d..... de ..septiembre.... del 2025



BACHILLER: Milagros Yactayo Huamani
DNI: 71247423



ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO
REGISTRADO EN ESTA NOMBRÍA

Se legaliza(n) la(s) firmat(s)
no el contenido ART. 108 D.L. N° 1049

CERTIFICO Que las firmas que anteceden
corresponden a Milagros Elvira Yactayo
Huanxani

Identificados(as) con DNI N° 71243423

Artículo 108. Responsabilidad por el Contenido. El notario asume
responsabilidad sobre el contenido del documento de fe pública que
contiene en el certificado salvo que el otorgante o el otorgante sea
contrario a la moral o a las buenas costumbres.
De conformidad con lo dispuesto por los artículos 108, 109 y 110 del Decreto
Legislativo N° 1232 se da constancia que el otorgante o el otorgante
cumplió con el requisito de las huellas dactilares en el presente documento.

Ica, de 01 SEP 2025 B



E. BARNUEVO CUELLAR
NOTARIO ABOGADO
Av. José Matys Manzanilla N° 509 - 1er. Piso - Ica
informes@notariabarnuevo.com
TEL.: 994267961



DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, por permitirme concluir mi carrera, a mi mamá y abuela, porque ellas siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y consejos, a mi enamorada Stefany, por impulsarme a ser mejor persona, por sus palabras de aliento, por apoyarme en todo este proceso, su amor y paciencia ha sido fundamental en esta etapa de mi vida, a mi abuelo quien fue una fuente de motivación e inspiración en mi vida, y aunque no esté físicamente en vida, fomentó en mí el deseo de superación y de triunfo en la vida, este logro es suyo también.

Daniel Guevara Marroquín

Le dedico mi tesis en primer lugar a Dios, por brindarme la sabiduría que necesito para poder lograr esta meta, a mi madre, pues sin ella nada de esto hubiera sido posible, a mi hermana y sobrina quienes son mis pilares para poder continuar con esta trayectoria, a mi yo del futuro quien podrá lucir su título profesional, por último, a todos mis seres queridos y amigos quienes confiaron en mí, este logro es nuestro.

Milagros Yactayo Huamani

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro agradecimiento a la Universidad quien nos brindó todas las facilidades para poder acabar la carrera satisfactoriamente, por brindarnos la oportunidad de crecer académicamente y profesionalmente, expresar también nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron a la realización de nuestra investigación. A nuestro asesor de tesis, por su guía y apoyo constante. A nuestros colegas y amigos, por sus valiosos comentarios y sugerencias. A todos nuestros docentes que con su cátedra nos hicieron amar el derecho, en especial a la doctora Janet Contreras, al Dr. Gavancho, a la Dra. Flor Huayanca quienes son ejemplo de superación y optimismo.

Finalmente agradecemos a todos los que participaron en esta investigación, su ayuda en la recopilación de datos, sus valiosos comentarios que enriquecieron nuestro trabajo, esta tesis es el resultado de un esfuerzo colectivo y su colaboración fue crucial para su realización.

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo general determinar cómo se relaciona el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025. Para ello, se utilizó la siguiente metodología de enfoque cuantitativo, y de tipo de tipo de investigación básico y de nivel de Investigación y diseño No experimental. Los resultados de esta investigación confirman de manera sólida que el contrato CAS se relaciona significativamente en la satisfacción laboral, tanto en su dimensión extrínseca como intrínseca. La correlación de Spearman $r = 0,669$; $p < 0,01$. indica que existe una relación positiva moderada entre ambas variables, y en particular se evidencia una fuerte correlación con la satisfacción intrínseca $r = 0,791$; $p < 0,01$. Se concluye que las condiciones laborales como son el derecho laboral, seguridad, así como remuneración inciden de manera significativa en la satisfacción que tienen los trabajadores.

Palabras claves: Contrato CAS, satisfacción, Público, Trabajo, Régimen.

ABSTRACT

The overall objective of this research was to determine how the administrative service contract and job satisfaction are related in the municipality of the province of Pisco-2025. To this end, the following quantitative methodology was used, which is a basic type of research and a non-experimental level of research and design. The results of this research solidly confirm that the CAS contract is significantly related to job satisfaction, both in its extrinsic and intrinsic dimensions. Spearman's correlation $r = 0.669$; $p < 0.01$ indicates that there is a moderate positive relationship between the two variables, and in particular, there is strong evidence of a correlation with intrinsic satisfaction $r = 0.791$; $p < 0.01$. It is concluded that working conditions such as labor rights, security, and remuneration have a significant impact on worker satisfaction.

Keywords: CAS contract, satisfaction, public, work, regime.

-

ÍNDICE GENERAL

Caratula	i
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	iii
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
ÍNDICE GENERAL	xi
INDICE DE TABLAS	xiii
INDICE DE FIGURAS	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
2.1. Descripción del problema	17
2.2. Pregunta de investigación general	19
2.3. Preguntas de investigación específicas	19
2.4. Objetivo General	19
2.5. Objetivos específicos.	19
2.6. Justificación e Importancia	20
2.7. Alcances y limitaciones	20
III. MARCO TEÓRICO	22
3.1. Antecedentes	22
3.2.2. Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL	31
3.3. Marco conceptual	33
IV. METODOLOGÍA	35
4.1. Tipo y nivel de la investigación.	35
4.2. Diseño de Investigación	35
4.3. Hipótesis general y específicas.	36
4.3.1. Hipótesis general	36
4.3.2. Hipótesis específicas.	36
4.4. Identificación de las variables.	36
4.5. Matriz de operacionalización de variables	37
4.6. Población – Muestra	40

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	40
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.	42
V.RESULTADOS	43
5.1. Presentación de Resultados	43
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	49
6.1. Análisis inferencial.	49
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	52
7.1. Comparación de resultados.	52
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	66
Anexo 01: Matriz de consistencia	67
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	68
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	72
Anexo 4: Base de datos	77
ANEXO: Autorización	83
ANEXO: Consentimiento informado	84
Anexo 5: Evidencia Fotográfica	92
Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud	94

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de validación – V1: contrato administrativo de servicios .	41
Tabla 2 Matriz de validación – v2: satisfacción laboral	41
Tabla 3 Medidas de tendencia central V1: contrato administrativo de servicios y dimensiones	43
Tabla 4 Medidas de tendencia central V2: satisfacción laboral y dimensiones.....	43
Tabla 5 Relación el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral	44
Tabla 6 Relación el contrato administrativo de servicios y satisfacción extrínseca	45
Tabla 7 Relación entre el contrato administrativo de servicios y satisfacción intrínseca.....	45
Tabla 8 Prueba de Normalidad	49
Tabla 9 Hipótesis general	49
Tabla 10 Hipótesis específicas 1	50
Tabla 11 Hipótesis específica 2	51

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral	44
Figura 2 Relación el contrato administrativo de servicios y satisfacción extrínseca	45
Figura 3 Relación entre el contrato administrativo de servicios y satisfacción intrínseca.....	46

I. INTRODUCCIÓN

Los contratos de servicios administrativos y su relación con la satisfacción laboral es multifacética e involucra diversos factores; siendo la justicia percibida y la seguridad laboral, además del compromiso organizacional.

El empleo contractual suele generar una menor satisfacción laboral debido a la percepción de inseguridad laboral y falta de estabilidad. Los estudios indican que la subcontratación y la eliminación de las protecciones de la función pública están relacionadas negativamente con la satisfacción laboral (Yang & Kassekert, 2010; Ahmed, 2017).

Por lo tanto, la principal entidad gubernamental es crucial en la satisfacción laboral. Los colaboradores perciben justicia en el trato y apoyo de su organización tienden a tener una mayor satisfacción laboral. La calidad de la relación entre el empleador-subordinado; puede mediar la relación entre el estado del contrato y la equidad percibida.

Existen diversos instrumentos para medir la satisfacción laboral; siendo la herramienta psicométrica más utilizada índice corto de satisfacción laboral (SIJS) que consta de 5 ítems (Sinval & Marôco, 2020). De manera similar, la encuesta de satisfacción laboral (JSS) herramienta afectiva o actitudinal hacia un trabajo (Platania et al., 2021).

Asimismo, el estudio tiene por propósito determinar cómo se relaciona el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral ubicado en una municipalidad perteneciente a la provincia de Pisco. En base a los últimos cambios en relación al CAS indeterminado; manteniendo la vigencia hasta que se determine su terminación.

Finalmente, este estudio facilitará un mejor entendimiento sobre la estabilidad laboral; beneficios y seguridad social. La tesis está conformada por el primer capítulo que se desarrollará la introducción, donde se explicará los temas a abordar, así como los intereses para abordar la investigación. Un segundo capítulo se presentará el planteamiento del problema, donde los puntos a tratar serán el problema,

objetivos y su debida justificación. En el capítulo tres, se analizará el marco teórico, inicialmente se presenta los antecedentes, asimismo las bases teóricas. En el capítulo cuatro, la metodología se presentará, el diseño, tipo, alcance; además de las técnicas e instrumentos. Finalmente, en el capítulo cinco y seis, se presentará el cronograma de actividades y el presupuesto respectivamente. No obstante, se presentará las referencias bibliográficas y los anexos que validen la presente investigación.

Los autores.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El asunto propuesto se relaciona con los derechos y posición de los empleados bajo el sistema del Contrato Administrativo de Servicios *Contrato Administrativo de Servicios* (CAS, s. f.) Este tipo de acuerdo, comúnmente empleado en el sector público, se establece entre el estado peruano y un individuo. Sin embargo, en contraposición al sistema de carrera pública, los empleados CAS no disfrutaban de las mismas garantías y ventajas laborales. De acuerdo con *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2023)*. a partir del próximo año, los nuevos trabajadores CAS con contrato a plazo indeterminado serán incluidos en el Seguro Social de Salud (*EsSalud*, s. f.), lo que supone una transformación significativa en su protección social.

La investigación es importante para examinar el efecto de los incrementos salariales propuestos por el gobierno en 2023 para los empleados bajo el régimen, Decreto Supremo que ratifica las directrices para el proceso de designación del personal sanitario autorizado por la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023-DECRETO SUPREMO-N° 015-2023-SA, (s. f.). Los contratos a corto plazo vigentes en el momento de la publicación de la ley, suscritos bajo determinadas normativas legales y con financiación aprobada en el Presupuesto Institucional para el año fiscal 2023, serán considerados contratos a largo plazo.

Este cambio en la naturaleza de los CAS tiene implicaciones significativas para los trabajadores, ya que les otorga mayor estabilidad laboral y protección de sus derechos laborales. El estudio permitió analizar cómo estos cambios en los contratos influirán en la mejora de la calidad de vida en los colaboradores de una municipalidad distrital de Pisco, así como su satisfacción laboral. El estudio sería crucial para comprender las implicaciones de los cambios en los contratos CAS-asimismo, el bienestar y desempeño de quienes se ven involucrados, así

como para evaluar la efectividad de las políticas gubernamentales en este ámbito. En relación al problema existente; nos llevó plantear el siguiente objetivo: Determinar el grado de relación del contrato administrativa de servicios y satisfacción laboral en una municipalidad de la provincia de Pisco. Dicho objetivo serpa abordado bajo el enfoque cuantitativo y diseño correlaciona.

Los CAS y su relación con la satisfacción laboral en el sector público se ha estudiado en diversos contextos internacionales.

Los empleados del sector público que trabajan con contratos temporales tienden a tener una menor satisfacción laboral en comparación con aquellos que tienen contratos permanentes. Esto es evidente en estudios realizados en los territorios palestinos ocupados y en Europa, donde los trabajadores con contratos permanentes informaron niveles de satisfacción más altos (Safadi, 2019); (Fernandez Puente & Sanchez-Sanchez, 2021).

Los empleados públicos generalmente precisan una satisfacción laboral mayor ; que en comparación al ámbito privado, en parte debido a mejores recursos laborales, como salarios más altos, más oportunidades de teletrabajo y mejores perspectivas de capacitación (Gastearena-Balda et al., 2021). Además, las características laborales como el apoyo de supervisión y la orientación al servicio (Park, 2020).

Existe un fuerte vínculo entre la satisfacción laboral y su relación con el compromiso de la institución en el sector público. Los empleados públicos con indicadores de satisfacción desde una perspectiva —intrínseca y extrínseca—un mayor compromiso afectivo y normativo dentro de la organización (Markovits et al., 2010). Este compromiso es crucial para mejorar la satisfacción laboral y el desempeño general (Ritz, 2009).

La inestabilidad económica puede afectar la satisfacción laboral, pero las recompensas intrínsecas y las habilidades administrativas eficaces pueden mitigar estos efectos. Por ejemplo, en Grecia, a pesar de los desafíos económicos, aspectos específicos como el apoyo departamental influyeron positivamente en la satisfacción laboral (Papavasili et al., 2019).

Los empleados del sector público a menudo enfrentan menos trabajo rutinario y menos horas, lo que contribuye a un índice de satisfacción laboral en comparación con los empleados del sector privado (Gastearena-Balda et al., 2021); Sin embargo, factores como la burocracia y la falta de especificidad de los objetivos organizacionales pueden afectar negativamente la satisfacción laboral en el ámbito público (Kjeldsen & Hansen, 2018).

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cómo se relaciona el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cómo se relaciona el contrato administrativo de servicios y satisfacción extrínseca en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025?

P.E.2:

¿Cómo se relaciona el contrato administrativo de servicios y satisfacción intrínseca en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025?

2.4. Objetivo General

Determinar cómo se relaciona el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025.

2.5. Objetivos específicos.

O.E.1:

Determinar cómo se relaciona el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025.

O.E.2:

Determinar cómo se relaciona el contrato administrativo de servicios y satisfacción intrínseca en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025

2.6. Justificación e Importancia

Justificación

Este análisis tiene como objetivo contribuir a la comprensión de cómo los contratos administrativos, que son un método específico de contratación en el sector público. Este tipo de acuerdo ha sido objeto de múltiples investigaciones teóricas, que han examinado su carácter legal, sus componentes fundamentales y sus consecuencias. No obstante, hay una falta de estudios que investiguen la relación. Así pues, este estudio aspirará a aportar al progreso de la teoría en este ámbito, examinando la manera en que el contrato de administración de servicios afecta la satisfacción laboral de los trabajadores municipales.

Importancia

La presente investigación permitió comprender de mejor forma de como las modificatorias al régimen CAS; donde se otorgan mayor estabilidad se relaciona a la satisfacción de los trabajadores de una municipalidad de la provincia de Pisco. Permitiendo así copilar información importante que permita promover mejores políticas en el ámbito laboral; y como puede impactar en el bienestar el personal que labora en dicho régimen.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

La presente investigación se enfocó en relacionar el contrato CAS y la satisfacción que ello genera en los trabajadores de una municipalidad ubicada al sur de país. Para ello, su alcance permitió identificar como este régimen de contrato se relaciona con la percepción laboral — dimensión intrínseca y extrínseca—; en el sector público, no obstante, las últimas reformas donde se otorga estabilidad y beneficios.

Limitaciones

La principal limitando son los trámites burocráticos que limita el alcance geográfico; ya que inicialmente se pretendió realizar en siete municipalidades. Finalmente, se optó por trabajar con la Municipalidad

Distrital de Paracas. En esa misma línea de ideas, se identificó la negativa d ellos trabajadores al no firma el consentimiento informado; limitando así el tamaño muestral; influyendo así en la representatividad de los hallazgos.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

Internacionales

En el país de España, Chiang et al., (2022) examinó la variable de conciliación entre trabajo y familia y su impacto en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores municipales. Para ello utilizó la siguiente metodología. Realizó un sondeo entre 387 empleados municipales. Se llevó a cabo una investigación utilizando dos métodos distintos para evaluar si hay diferencias: el primero se segmenta por sexo (masculino-femenino), y el segundo por años de servicio (menos de 10 años y más de 10 años). Los resultados determinaron que los parámetros de las interrelaciones, se utilizó un modelo causal de ecuaciones estructurales; y para valorar la moderación, se llevaron a cabo análisis de invariancia factorial. Los hallazgos indican que la conciliación entre trabajo y familia sí influye en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral; por ende, se admiten ambas hipótesis planteadas en la investigación. La presente investigación contribuirá para analizar la relación a los enfoques estudiados; por lo tanto, hombres y mujeres evalúan las variables en estudio de forma distinta, pero esto no se aplica a los años de servicio, sino a la permanencia en el municipio. Los empleados no exhiben conductas distintas, sino que es un fenómeno transversal.

En sus tesis, Esguerra , (2021) investigó sobre cómo el liderazgo ético afecta la calidad de vida laboral. El tipo de investigación fue explicativo y predictivo, con un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra incluyó a 503 trabajadores seleccionados de manera no probabilística de empresas del sector mencionado. Los hallazgos indicaron que el liderazgo ético afecta la percepción de la calidad en el

trabajo, concluyendo que estas observaciones poseen repercusiones significativas para la administración, dirección y gestión de las organizaciones, dado que pueden promover una mejor comprensión de las relaciones internas.

En su tesis, Loor & Risco, (2021) buscaron determinar *cómo la gestión administrativa influye en la satisfacción laboral de los servidores públicos en el año 2020*. La metodología aplicada incluyó enfoques inductivo, deductivo y analítico-sintético, además del empleo de técnicas de investigación, como entrevistas. Los hallazgos del estudio indicaron que la institución orienta sus operaciones a través de sus planes de desarrollo institucional, los cuales se fundamentan en procesos de gestión administrativa.

Nacionales

Recientemente, Vegas-Gallo et al., (2025) consideró que es esencial preservar una cultura organizacional para potenciar la motivación. El estudio fue de naturaleza cuantitativa y adopta un diseño de correlación. Se aplicó un sondeo a 112 trabajadores de municipios acerca de la variable administración estratégica de recursos humanos, considerando las dimensiones de cultura organizacional, clima organizacional y selección de personal, y la variable motivación. Los hallazgos indican que el 65,18% de los empleados perciben que la cultura organizacional en los municipios es equitativa, el 67,86% resaltan que la habilidad para seleccionar personal es insuficiente, el 53,75% señalan que el grado de relaciones sociales en la entidad es bajo y el 50% de los empleados señalan que la satisfacción en el trabajo es equitativa. Estos hallazgos indicaron que las compañías necesitan potenciar su habilidad para mantener y captar personal de confianza y de alto valor que se adecue al perfil de la organización.

De manera similar, Ezcurra-Zavaleta et al., (2023) su investigación consistió en establecer la satisfacción de los colaborador de las municipalidades provinciales de la zona de Tumbes (Perú). Siendo el enfoque cuantitativo. Para ello, se decidió trabajar con una muestra de 319 empleados y empleadas provenientes de las 3 municipalidades de la

provincia. Concluyó que los hallazgos revelaron que únicamente el 10% de los participantes manifestaban una elevada satisfacción en el trabajo. Entre los aspectos evaluados, la mayoría evidenció una satisfacción reducida (67%) con la remuneración percibida.

En su tesis, Pacheco et al., (2023) optimizó el rendimiento de los trabajadores es crucial para incrementar la productividad y alcanzar la mejora continua. Por esta razón, el objetivo fue establecer el grado de burnout y el nivel de satisfacción laboral en una municipalidad de Lima. El método fue básico, diseño transversal, no experimental y correlacional. Se trabajó con 271 empleados de municipios de Lima Sur en el síndrome de burnout variable con las dimensiones de despersonalización y agotamiento emocional, Se concluyó que evidencian que el agotamiento laboral es una enfermedad frecuente en organizaciones debido al exceso de trabajo, el ambiente de trabajo adverso y la negligencia hacia la salud emocional de los trabajadores.

En su artículo científico, Martínez et al., (2022) en su estudio, analizaron el impacto de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los empleados durante el año 2020. Se empleó una metodología que combinó los enfoques inductivo, deductivo y analítico-sintético, junto con técnicas de investigación como entrevistas. Los resultados mostraron que la operatividad de la institución se centra en sus planes de desarrollo institucional, los cuales están sustentados en procesos de gestión administrativa.

Locales o regionales

En relación a literatura existente se encontró las siguientes investigaciones:

En su tesis doctoral, Cánepa (2023) presentó esta investigación que permitió entender el impacto del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en colaboradores. La metodología identificó un estudio cuantitativo, transversal y explicativo. Además de un instrumento; el cuestionario y se aplicó a un grupo de 90 individuos. Los hallazgos respaldaron la hipótesis: el liderazgo transformacional sí incide en el

liderazgo satisfacción laboral sí incide en la satisfacción laboral (sig.<.05), siendo los atributos idealizados (99,4%) y la estimulación intelectual (99,7%) los que evidencian los niveles más elevados.

En sus tesis, Rivera, (2023) en su estudio, analizaron el impacto de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los empleados durante el año 2020. propone el siguiente propósito de la investigación: determinar si hay una correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los empleados de una institución de Lima e Ica. La metodología facilitó el trabajo con 276 empleados. Según los resultados, resultados, el 49,3% de los empleados manifestó un grado moderado de agotamiento laboral, mientras que el 59,8% se sitúa en un rango medio en términos de su nivel de satisfacción laboral.

Para Quijandria (2022) en su trabajo de investigación "*Sistema especial de contratación de servicios administrativos y la optimización del desempeño del personal administrativo de un hospital de Ica*". Eligió trabajar con 157 empleados, tanto masculinos como femeninos, a quienes se les realizó una encuesta virtual debido a las limitaciones establecidas por el estado de emergencia durante la pandemia. Los resultados, del estudio, examinados a través de la correlación de Spearman, mostraron que ambas variables poseían una relación significativa, con un valor por debajo de 0.05 y un coeficiente de correlación ($Rho=0.794$).

En su tesis García & Rodríguez (2021) en su estudio, analizaron el impacto de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los empleados durante el año 2020. vínculo entre la satisfacción en el hogar y en el trabajo de los trabajadores del Policlínico de Ica La orientación fue numérica y de carácter correlacional. Los hallazgos mostraron que gran parte de los trabajadores se mostraban descontentos con su labor (60.4%), en cambio, la satisfacción familiar se ubicó en un rango medio (59.1%). Respecto a la información sociodemográfica, predominan los hombres (64.3%), de 26 a 39 años (47%), con más de 5 años de servicio (42.3%) y aquellos que tienen un solo hijo (41.4%). Adicionalmente, se detectó una correlación relevante entre la satisfacción en el hogar y el

trabajo ($p=0.001$), aunque de intensidad limitada (-0.227). Se determinó que hay un vínculo medio ($p=0.013$, $Rho: 0.423$). Este análisis ofrece un esquema robusto para examinar la correlación entre las variables.

Similarmente, Melgar (2018) Se realizó un estudio sobre la gestión del tiempo y la satisfacción laboral del equipo administrativo de una universidad en Ica, utilizando un enfoque correlacional, analítico y aplicado. El grupo de estudio estuvo compuesto por 269 trabajadores administrativos. Los resultados mostraron una relación significativa con la satisfacción laboral, con una correlación muy fuerte del 82.6%. Además, se halló que la planificación del tiempo también está estrechamente vinculada a la satisfacción, con una correlación positiva del 79.4%. En conclusión, una adecuada gestión del tiempo contribuye directamente a la satisfacción laboral

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Variable 1: Contrato Administrativo de Servicios CAS

Definición del Contrato Administrativo de Servicios CAS:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 104 de la Constitución Política del Perú, el DECRETO LEGISLATIVO REGULADOR DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, se basa en los artículos 3, 4, 5 y 10.

Artículo 3. Definición del contrato administrativo de servicios

El Contrato Administrativo de Servicios representa una forma particular de contratación laboral, exclusiva del Estado. Esta normativa la rige, no está regida por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el sistema laboral de la actividad privada ni por otras regulaciones que rigen carreras administrativas especiales (p.37).

Dicho, Régimen Laboral Especial se dio través del Decreto Legislativo 1057 que tiene carácter transitorio. Para ello, se hizo hincapié al artículo 4. Que precisa los requisitos para su celebración

Son requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios: inicialmente, requerimiento realizado por la dependencia usuaria. Un segundo aspecto, es la existencia de disponibilidad

presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces.

Artículo 5. Duración

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

Artículo 10. Extinción del contrato

El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:

Fallecimiento.

Extinción de la entidad contratante.

Renuncia. “En este escenario, el empleado tiene la obligación de notificar por escrito su elección a la entidad empleadora con un plazo de 30 días naturales antes del cese laboral” (p.61)l. Este período puede ser liberado por la autoridad correspondiente de la entidad, de manera propia o a solicitud del empleado. En este último escenario, se considerará aceptado el pedido de exoneración si no se rechaza por escrito dentro del tercer día natural posterior a su presentación.

Mutuo disenso.

Invalidez absoluta permanente sobreviniente.

Una resolución unilateral de la organización que exprese una causa disciplinaria o relacionada con la capacidad del empleado, debidamente verificada. Si el cese laboral carece de justificación o no se evidencia durante el procedimiento de impugnación, el magistrado declara su invalidez y la reposición del empleado. Además, de la Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.

Vencimiento del plazo del contrato:

“tener una sentencia condenatoria aprobada y/o ejecutada por algunos de los delitos mencionados en los párrafos primero, segundo y cuarto de los artículos 296, 296-A, primero, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del, así como el del y los delitos mencionados en los artículos, y Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles”

La resolución injusta o arbitraria del CAS otorga el derecho al abono de una compensación que equivale a las remuneraciones mensuales que se

dejan de recibir hasta la finalización del plazo contractual, con un límite de tres (3). El periodo de evaluación se extiende por tres meses.

Distintos autores han abordado la variable desde distintas aristas, por ejemplo. Oordt & Jackeline, (2018) refirió la situación laboral del empleado del Estado peruano bajo el régimen del llamado CAS, con el propósito de establecer que, en el ámbito laboral, el Estado impone la norma legal sobre el principio jurídico, en detrimento del empleado, impactando de esta manera los principios y derechos laborales presentes en dicha relación de trabajo [...]. La meta es asegurar que el Estado no concede al trabajador sometido a este sistema de trabajo, el derecho a los servicios prestados durante el tiempo, ni la protección contra el despido injustificado, entre otras garantías. La investigadora argumenta que, debido a la incorrecta prevalencia del principio legal sobre la norma jurídica, el Contrato Administrativo de Servicios es inconstitucional al modificar el régimen CAS para otorgar todos los derechos laborales al trabajador del estado.

De manera similar, Aguinaga, (2021) argumentó

El régimen CAS, implementado para afrontar contingencias laborales en el Estado hasta establecer un régimen único, es ampliamente utilizado en el sector salud. Sin embargo, durante la primera ola de la COVID-19, reveló su principal debilidad: la falta de estabilidad laboral, afectando especialmente al personal médico y asistencial en la primera línea de defensa [...].

La problemática requiere una solución urgente, considerando la demanda de inconstitucionalidad contra la Ley N.º 31131. Se plantea una estrategia jurídica que asegure la estabilidad laboral del personal, reconociendo su esfuerzo y basándose en la Constitución, las normativas del Tribunal Constitucional y la legislación vigente.

Descripción general de la ley 29849

La ley 29849 es una legislación pertinente en Perú que aborda los derechos de los trabajadores que anteriormente estaban bajo el régimen especial del Decreto Legislativo 1057, también denominado CAS. Podemos destacar componentes esenciales, por ejemplo: Primero, la

supresión progresiva del CAS; dado que el objetivo de la ley es eliminar el sistema CAS, que ha sido criticado por otorgar derechos y salvaguardas laborales limitadas a los trabajadores. El objetivo de esta transición es garantizar que los trabajadores se integren en un ambiente laboral más equitativo.

En segundo orden, los derechos de trabajo otorgados: La ley 29849 define una serie de derechos de trabajo para los empleados que previamente se encontraban bajo el régimen del CAS. Estos privilegios comprenden:

Seguridad laboral: se brinda a los empleados un mayor nivel de seguridad en el trabajo, lo que disminuye la posibilidad de despido injustificado.

Disponibilidad de las prestaciones: La legislación asegura que los empleados puedan acceder a beneficios como el seguro de salud, los programas de retiro y otras salvaguardas sociales de las que frecuentemente el sistema CAS no disponía.

Igualdad de trato: Fomenta el principio de igualdad de trato para todos los empleados, asegurando que aquellos que dejen el CAS obtengan los mismos derechos y ventajas que los empleados habituales.

Programa de ejecución: La legislación define un cronograma preciso para la puesta en marcha de estas modificaciones, lo que facilita una transición organizada tanto para los empleados como para los patronos. Este método gradual está concebido para reducir las interrupciones en el empleo

Marco normativo: La ley 29849 también define

Un marco normativo para supervisar el proceso de transición, asegurar el cumplimiento y tratar cualquier inconveniente que pueda presentarse durante la etapa de implementación. Efecto en la ocupación laboral del sector público: La normativa es especialmente pertinente para el trabajo en el sector público, donde numerosos empleados operaban bajo el sistema CAS. Se anticipa que la transición hacia un sistema de trabajo más estandarizado incrementa la estabilidad en el trabajo y las condiciones de trabajo [..].

Finalmente, la ley 29849 representa un progreso crucial para fortalecer los derechos laborales en Perú, al erradicar el sistema CAS y ofrecer a los trabajadores protecciones y beneficios esenciales que se ajusten a las normativas laborales más amplias. Esta regulación demuestra el compromiso de fomentar un mercado laboral más justo e inclusivo. Los CAS en vigor hasta el 6 de diciembre de 2022 Se mantienen vigentes siempre que se cumplan los requisitos y procedimientos establecidos en la sexagésima primera disposición final de la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público 2023.

Teorías relacionadas a la Contrato Administrativo de Servicios CAS

La teoría que sustenta la presente se investigación se orienta a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), citado en Sen, (2013) quien fundamentó las cuales son las condiciones del trabajo que debe de tener todo trabajador, asimismo, el respaldo que se da a través de la protección sociales y la libertad de sindicalización.

En relación a las dimensiones se sustentó por medio de las siguientes dimensiones:

Dimensiones de la V1 Contrato Administrativo de Servicios CAS

Para la primera D1, de condiciones laborales y derechos autores como Sims Jr. & Lafollette, (1975) precisaron que el clima laboral afecta el desempeño de los trabajadores, pero sobre todo en el desempeño; ya que un ambiente adecuado puede generar estrés o una baja productividad. Un segundo punto, la ambiente de trabajo y seguridad; se sustenta en la teoría de la equidad propuesta por (Stacey, 1981) donde se compara el esfuerzo y los estímulos o recompensas, disminuyendo su motivación del trabajado D3. Remuneración y prestaciones, se sustenta en la teoría de las necesidades de (Maslow, 1943), donde ubica a esta dimensión en el nivel de autorrealización siendo una oportunidad de desarrollo, porque permitirá el nuevo régimen seguir reparándose. En la dimensión 4, se desarrolla la teoría de la equidad, oportunidades de desarrollo; percibe una mayor motivación, por el contrario una baja remuneración podría desmotivar al trabajador.

Para la D5, la teoría del esfuerzo es la que predomina (Skinner & Spurgeon, (2005); que en relación al sistema de retroalimentación y reconocimiento. Introduce un elemento y aumenta una postura positiva; siendo este último la conducta deseada.

3.2.2. Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Definición Satisfacción Laboral:

La sección presenta una clasificación de teorías y modelos sobre la satisfacción laboral, desde enfoques tradicionales como la teoría de los dos factores de Herzberg hasta modelos dinámicos e innovadores menos conocidos (Ortiz, 2013).

La satisfacción laboral es un concepto multifactorial que refleja el nivel de conformidad de los empleados con sus funciones, impactando directamente en su compromiso, rendimiento y bienestar general (Salazar & Ospina, 2019). Este marco teórico examina las principales teorías y enfoques, desde autores clásicos hasta contemporáneos, que contribuyen a comprender la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es un constructo psicosocial complejo que representa la actitud general de un individuo hacia su trabajo, definido inicialmente por Hoppock (1935) citado en Tejedo Benedicto, (2020). Douglas McGregor (1960) , citado en Pino, (2024) también aportó de manera significativa al análisis de la satisfacción en el trabajo. En su teoría X y Y, argumenta que los directivos pueden adoptar dos perspectivas distintas hacia sus trabajadores: la teoría X, que presupone que los empleados son intrínsecamente desnutridos y requieren ser supervisados, y la teoría Y, que presupone que los trabajadores son motivados y tienen la capacidad de autocontrolarse. Recientemente, varios autores han aclarado conceptos acerca de la satisfacción en el trabajo, la cual se describe como una postura global respecto al trabajo de un individuo (Robbins et al., 2013). Esta postura muestra el nivel en que se satisfacen las necesidades y expectativas de los trabajadores en el ambiente de trabajo (Locke, 1976).

Teorías relacionadas a la satisfacción laboral

Teoría de las Necesidades de Maslow, (1943) Propuso que la gratificación laboral se relaciona con la satisfacción de las necesidades básicas de la humanidad, desde las fisiológicas hasta la autorrealización. De acuerdo con esta teoría, los trabajadores se sentirán complacidos si su labor les facilita cubrir estas necesidades.

La Teoría de los dos factores de Herzberg (1968) presentó la teoría de los dos factores, que distingue entre los elementos motivadores (intrínsecos) y los de higiene —extrínsecos—. Los primeros, como la identificación y el logro de objetivos, aumentan la satisfacción, mientras que los segundos, como el salario y las condiciones de trabajo, previenen el malestar.

Teoría de las Expectativas de Vroom: Esta teoría afirma que la satisfacción laboral depende de las expectativas de los empleados sobre los resultados de su trabajo y el valor que atribuyen a esos resultados (Vroom, 1964).

Perspectivas Contemporáneas

El Modelo de Características Laborales de Hackman & Oldham, (1976) resalta cinco elementos fundamentales del trabajo —variedad de competencias, identidad del trabajo, relevancia del trabajo, independencia y retroalimentación— que inciden en la satisfacción en el trabajo.

Teoría del Equilibrio: Esta teoría propone que los trabajadores cotizan sus recursos —como esfuerzo, competencias— con sus resultados (como sueldo, reconocimiento) y se sienten complacidos cuando sienten equidad. (Adams, 1965). Teoría de la Autonomía: Esta teoría subraya la relevancia de la independencia, la habilidad y la pertenencia para la satisfacción en el trabajo. Los trabajadores se perciben contentos cuando tienen dominio sobre su labor, son hábiles en sus responsabilidades y se perciben vinculados con sus compañeros de trabajo (Ryan & Deci, 2000).

Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral

Numerosos factores influyen en la satisfacción laboral, que incluyen:

Características del trabajo: Variedad, autonomía, importancia

Factores organizacionales: Cultura, liderazgo, oportunidades de desarrollo

Factores personales: Valores, personalidad, expectativas

Factores contextuales: Economía, mercado laboral

Importancia de la Satisfacción Laboral

En un principio, la satisfacción en el trabajo tiene repercusiones importantes para las organizaciones y los empleados, destacando en el incremento del compromiso y la productividad; los trabajadores contentos se involucran más en su labor y resultan más productivos. igualmente, Disminución de la rotación y la ausencia (Rodríguez Giraldo, 2023). Los trabajadores contentos tienen menos posibilidades de dimitir o dejar el trabajo. Adicionalmente, para potenciar la salud y el bienestar: La satisfacción en el trabajo está vinculada con un mejor bienestar físico y mental. Finalmente, un mayor contento con la vida: La gratificación en el trabajo aporta a la satisfacción total con la vida.

3.3. Marco conceptual

Acceso a capacitación: La capacitación es fundamental para el desarrollo de competencias y habilidades del trabajador, mejorando su desempeño y satisfacción laboral (Melo, s. f.).

Adecuación del entorno laboral: Un entorno laboral adecuado implica condiciones físicas y emocionales óptimas para el desempeño (Acosta et al., 2019)

Beneficios laborales: Los beneficios adicionales al salario, como seguros, bonos y días libres, son factores determinantes en la satisfacción del trabajador (Tello Mendoza, 2021).

Claridad contractual: La claridad en los términos del contrato genera confianza y seguridad en el trabajador (Rodríguez, 2023).

Cobertura de salud: La disponibilidad de servicios médicos adecuados es un factor que incide directamente en la satisfacción y estabilidad del empleado (Findling et al., 2020).

Comunicación de derechos y obligaciones: Una comunicación clara sobre los derechos y deberes del trabajador reduce la incertidumbre y mejora la relación laboral (Mojica & Martínez, 2024).

Cumplimiento contractual: El cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del empleador es esencial para mantener la confianza y el compromiso del trabajador(Torres Olmedo et al., 2020).

Cumplimiento de disposiciones legales: La observancia de las normativas laborales garantiza derechos fundamentales del trabajador, lo que se traduce en un entorno laboral seguro y justo (Gómez-Mejía, 1997).

Efectividad del sistema de retroalimentación: Un sistema efectivo de retroalimentación mejora la comunicación entre empleados y empleadores, fomentando el desarrollo profesional (López, 2018)

Igualdad de oportunidades: La igualdad en el acceso a oportunidades de crecimiento es un pilar de la justicia organizacional (Vargas & Sánchez,2021).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

Enfoque.

Según Graus, (2018) el enfoque a utilizar será cuantitativo; ya que implica que los resultados serán presentados, a través de métodos estadísticos —descriptivo e inferencial—, para analizar los datos y posterior presentación por medio de tablas y figuras (p.78).

Tipo.

La investigación desde una perspectiva dogmática será básico, porque se caracterizará por contribuir con nuevos conocimientos en el ámbito jurídico, que permita fundamentar el fenómeno, centrándose en el avance de conceptos complejos (Caride, 2018).

Nivel.

Asimismo, el nivel de investigación será correlacional; a razón que permitirá medir escenarios no experimentales, y observando las variables tal como ocurre en la realidad (Sánchez et al., 2018).

4.2. Diseño de Investigación

Para Ramirez & Callegas, (2020) El diseño será no experimental, porque no se manipularán intencionalmente las variables, sino se observarán en su contexto. Asimismo, permitirá explicar las relaciones existentes entre las variables. De esta forma se busca profundizar el conocimiento, reconociendo tendencias, patrones, correlaciones sin alterar la realidad.

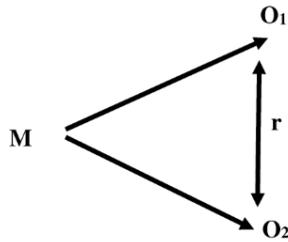
Donde:

O₁: Contrato administrativo de servicios

M: muestra

R: Relación

O₂; Satisfacción laboral



4.3. Hipótesis general y específicas.

4.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral en una municipalidad de la provincia de Pisco- 2025

4.3.2. Hipótesis específicas.

H.E.1: No existe relación significativa entre el contrato administrativo de servicios y satisfacción intrínseca en una municipalidad de la provincia de Pisco- 2025

H.E.2:

Existe relación significativa entre el contrato administrativo de servicios y satisfacción intrínseca en una municipalidad de la provincia de Pisco- 2025

4.4. Identificación de las variables.

Variable 1:

Contrato administrativo de servicios CAS

Dimensiones:

- Condiciones laborales y derechos
- Ambiente de trabajo y seguridad
- Remuneración y prestaciones
- Oportunidades de desarrollo
- Sistema de retroalimentación y reconocimiento
- Cumplimiento de normas y transparencia

Variable 2:

Satisfacción laboral

Dimensiones:

- Extrínseca
- Intrínseca

4.5. Matriz de operacionalización de variables

V. VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADISTICA
Contrato administrativo de servicios CAS	D.1: Condiciones laborales y derechos	Cumplimiento contractual Claridad contractual Igualdad de oportunidades Beneficios laborales Justicia en políticas de contratación	1 al 5	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Neutral (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Ordinal Bajo: 16 a 37 Medio: 38 a 58 Alto: 59 a 80	Politómica Ordinal
	D.2: Ambiente de trabajo y seguridad	Seguridad laboral Adecuación del entorno laboral Comunicación de derechos y obligaciones	6 al 8			
	D.3: Remuneración y prestaciones	Satisfacción salarial Cobertura de salud	9 al 10			
	D.4: Oportunidades de desarrollo	Acceso a capacitación	11 al 12			

		Programas de desarrollo personal				
	D.5: Sistema de retroalimentación y reconocimiento	Valoración de las contribuciones Efectividad del sistema de retroalimentación	13 al 14			
	D.6: Cumplimiento de normas y transparencia	Cumplimiento de disposiciones legales Información sobre políticas de contratación	15 al 16			
Satisfacción laboral	Extrínseca	Ambiente de trabajo	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Neutral (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Puntuación total de 70-100: Alta satisfacción laboral Puntuación total de 50-69: Satisfacción laboral moderada Puntuación total de 30-49: Baja	Politómica Ordinal
	Intrínseca	Recompensas y promociones	Comunicación			

					satisfacción laboral Puntuación total de 0- 29: Muy baja satisfacción laboral	
--	--	--	--	--	--	--

Nota. *JOB SATISFACTION SURVEY* Copyright Paul E. Spector 1994, Todos los derechos reservados Departamento de Psicología Universidad del Sur de Florida Traducido por Conrado Marion-Landais, 199

4.6. Población – Muestra

Población.

Población finita, porque hay 67 (Ver anexo) trabajadores de la Municipalidad distrital de Paracas – Pisco, será finita, como indicó Badii Zabeh et al., (2008) “Es aquella que se puede identificar desde el punto de vista del conocimiento que tiene sobre su cantidad total”.

Muestra.

La muestra será no probabilística, teniendo en cuenta que el número de trabajadores que aceptaron ser parte de la investigación fueron 32. Como precisó Hernández-Sampieri & Mendoza, (2020) es “aquella donde la selección de los elementos de la muestra no se basa en principios de probabilidad” (p.154), sino en la decisión del investigador.

Muestreo.

Para Corral et al., (2015) el muestreo será por conveniencia o accesibilidad, ya que solo aceptaron 32 trabajadores bajo el régimen CAS ser parte de la investigación

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Como método de investigación, se empleará una encuesta; dado que autores como Bernal, (2000) precisaron principalmente su efectividad en la recolección de datos. Además, facilitará la recolección de datos a través del instrumento —Cuestionario—. En un principio, se desarrollará una herramienta para evaluar los Contratos administrativos de servicios (CAS), siguiendo la normativa del Decreto Legislativo No 1057. Que esté avalado por expertos en derecho y tenga el título de maestro registrado en Sunedu.

Instrumento.

Los instrumentos surgieron para medir la variable Contrato administrativo de servicios CAS, surgió del Decreto Legislativo No 1057 y de una búsqueda exhaustiva en las principales bases de datos existentes,

constó de seis dimensiones y contó con 16 ítems. Asimismo, la escala fue Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Neutral (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5). Y posteriormente se realizó una recategorización Bajo (16 a 37), Medio (38 a 58), y Alto (59 a 80). Para la variable Satisfacción laboral se adaptó un instrumento estandarizado JOB SATISFACTION SURVEY Copyright Paul E. Spector 1994. Mide dos dimensiones intrínseca y extrínseca, además constó de 14 ítems en una escala Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Neutral (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5). Puntuación total de 70-100: Alta satisfacción laboral. Puntuación total de 50-69: Satisfacción laboral moderada. Puntuación total de 30-49: Baja. Finalmente, el instrumento paso por validez por juicio de expertos con el grado académico de maestro registrado en Sunedu con años de experiencia en el derecho. Se evaluó 10 aspectos, como claridad, objetividad, conveniencia, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, estructura y pertinencia. Los tres expertos coincidieron que el instrumento es apto para su aplicación.

Tabla 1

Matriz de validación – V1: contrato administrativo de servicios

Nombre del experto	DNI	Grado académico	Evaluación
Daniel de la Cruz Paucar	40178594	Maestría	Apto
Polico Nataly Peña Flores	42902878	Maestría	Apto
Melissa Katherine Cáceres Flores	45206665	Maestría	Apto

Tabla 2

Matriz de validación – v2: satisfacción laboral

Nombre del experto	DNI	Grado académico	Evaluación
Daniel de la Cruz Paucar	40178594	Maestría	Apto
Polico Nataly Peña Flores	42902878	Maestría	Apto

Melissa	Katherine	45206665	Maestría	Apto
---------	-----------	----------	----------	------

Cáceres Flores

Finalmente, se utilizará el instrumento estandarizado JOB SATISFACTION SURVEY para la variable satisfacción laboral

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Según Núñez, (2011) La exposición de los resultados y su análisis se realizará utilizando la Estadística descriptiva —Resume y describe los datos existentes— y la inferencial —Predicciones vinculadas a los fenómenos— para examinar datos y tomar decisiones. En primer lugar, se llevará a cabo el análisis de normalidad para determinar la prueba estadística; y posteriormente, se compondrán los datos en Excel y SPSS V.v29.

V.RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Estadística descriptiva

Tabla 3

Medidas de tendencia central V1: contrato administrativo de servicios y dimensiones

	D.1: Condiciones laborales y derechos	D.2: Ambiente de trabajo y seguridad	D.3: Remuneración y prestaciones	D.4: Oportunidades de desarrollo	D.5: Sistema de retroalimentación y reconocimiento	D.6: Cumplimiento de normas y transparencia	CAS
N	32	32	32	32	32	32	32
Media	20.5	11.6	7.25	7.13	6.84	7.53	60.8
Mediana	21.0	11.5	7.00	7.00	7.00	7.00	60.0
Moda	25.0	15.0	8.00	8.00	6.00 ^a	7.00	58.0
Desviación estándar	3.43	2.58	1.57	1.68	1.92	1.57	10.9

^a Existe más de una moda, solo se reporta la primera

Tabla 4

Medidas de tendencia central V2: satisfacción laboral y dimensiones

	Extrínseca	Intrínseca	Satisfacción laboral
N	32	32	32
Media	30.9	39.2	70.1
Mediana	31.0	40.0	70.5
Moda	26.0 ^a	29.0 ^a	72.0 ^a
Desviación estándar	6.96	8.99	13.7

^a Existe más de una moda, solo se reporta la primera

Extrínseca Intrínseca Satisfacción laboral

Tabla 5
Relación el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral

		v2satisfacciónv2					
		Baja satisfacción		Satisfacción laboral moderada		Alta satisfacción	
		Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
01CAS	Baja satisfacción	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%
	Satisfacción laboral moderada	3	16,7%	15	83,3%	0	0,0%
	Alta satisfacción moderada	0	0,0%	8	61,5%	5	38,5%
Total		3	9,4%	24	75,0%	5	15,6%

Figura 1
Relación el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral

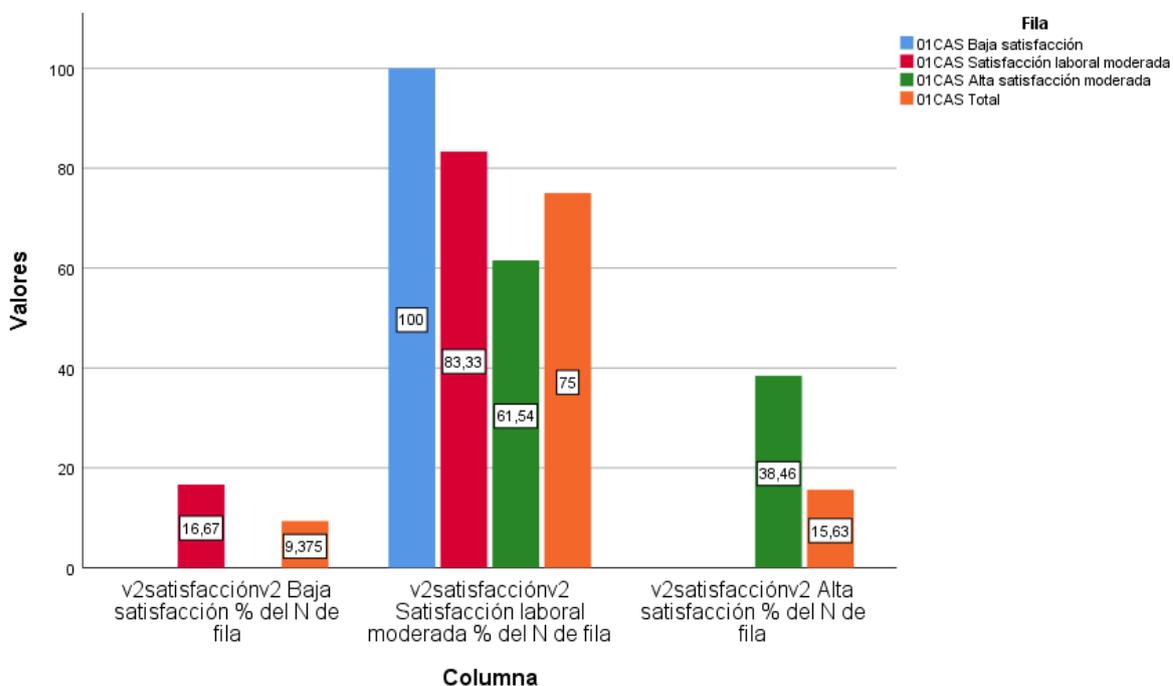


Tabla 6

Relación el contrato administrativo de servicios y satisfacción extrínseca

		d1_extrínseca					
		Baja satisfacción		Satisfacción laboral moderada		Alta satisfacción moderada	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
01CAS	Baja satisfacción	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%
	Satisfacción laboral moderada	5	27,8%	11	61,1%	2	11,1%
	Alta satisfacción moderada	0	0,0%	8	61,5%	5	38,5%
Total		5	15,6%	20	62,5%	7	21,9%

Figura 2

Relación el contrato administrativo de servicios y satisfacción extrínseca

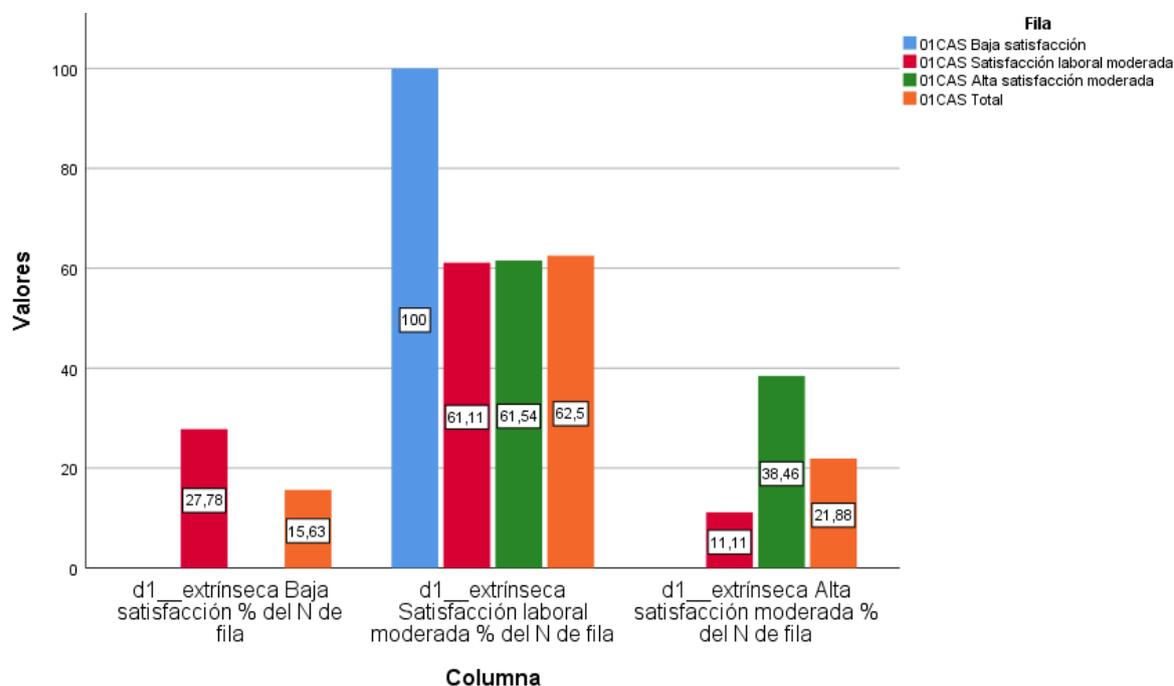


Tabla 7

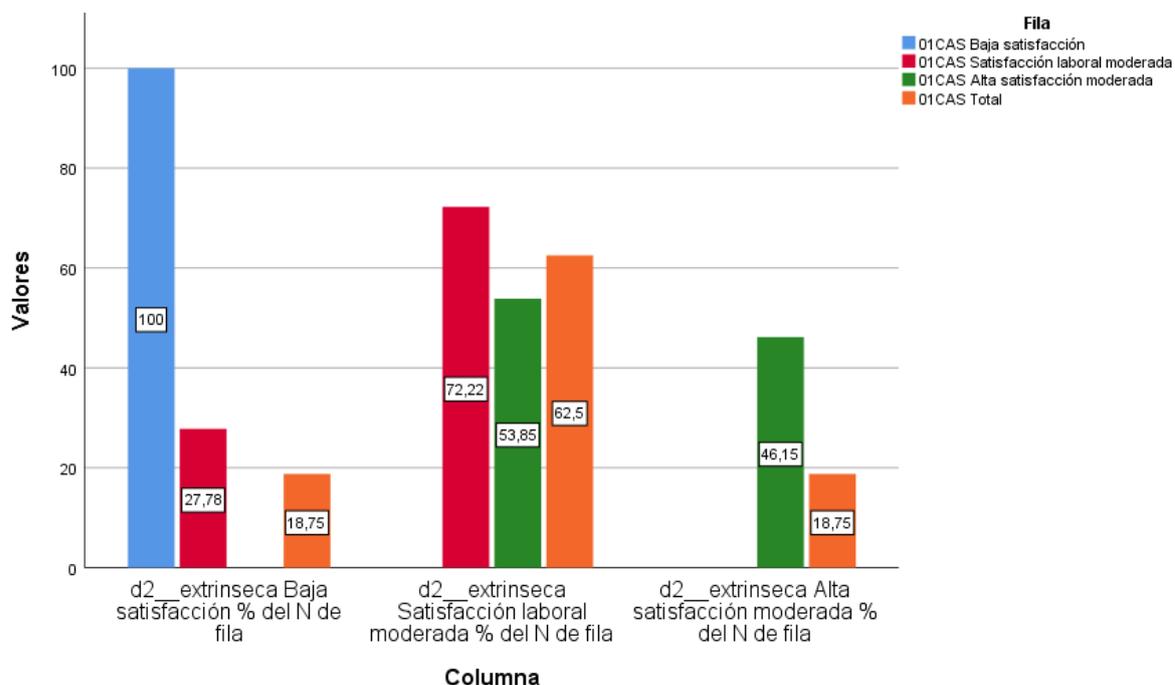
Relación entre el contrato administrativo de servicios y satisfacción intrínseca

		d2_extrínseca	
--	--	---------------	--

		Baja satisfacción		Satisfacción laboral moderada		Alta satisfacción moderada	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
01CAS	Baja satisfacción	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Satisfacción laboral moderada	5	27,8%	13	72,2%	0	0,0%
	Alta satisfacción moderada	0	0,0%	7	53,8%	6	46,2%
Total		6	18,8%	20	62,5%	6	18,8%

Figura 3

Relación entre el contrato administrativo de servicios y satisfacción intrínseca



5.2. Interpretación de Resultados

Los resultados descriptivos obtenidos en la tabla 4 de las medidas de tendencia central V1: contrato administrativo de servicios y dimensiones. La estadística descriptiva de la variable V1 "Calidad de atención del servicio (CAS)" muestra que,

en una muestra de 32 participantes, el puntaje total promedio fue de 60.8, con una mediana de 60 y una desviación estándar de 10.9, lo que indica una variabilidad moderada en las respuestas. Al desglosar por dimensiones, se observa que la dimensión con mayor media fue “Condiciones laborales y derechos” 20.5, lo que sugiere que es el aspecto mejor valorado, seguida por “Ambiente de trabajo y seguridad” 11.6. En contraste, las dimensiones con menores promedios fueron “Remuneración y prestaciones” 7.25 y “Oportunidades de desarrollo” 7.13, lo cual podría señalar áreas de mejora. La consistencia en las medianas y modas cercanas a las medias sugiere una distribución relativamente simétrica de los datos. La dimensión “Sistema de retroalimentación y reconocimiento” presentó más de una moda, lo que denota cierta diversidad en las percepciones de los encuestados. En general, se aprecia una valoración moderadamente positiva de los componentes de la calidad del servicio, aunque con oportunidad de fortalecimiento en dimensiones clave.

En la tabla 5, Medidas de tendencia central V2: satisfacción laboral y dimensiones, se obtuvo La estadística descriptiva de la variable V2 “Satisfacción laboral” muestra que, en una muestra de 32 participantes, el puntaje total promedio fue de 70.1, con una mediana de 70.5 y una desviación estándar de 13.7, lo que indica una variabilidad moderada en las respuestas. Al analizar sus dimensiones, la satisfacción intrínseca obtuvo una media de 39.2, ligeramente superior a la extrínseca 30.9, lo que sugiere que los aspectos internos del trabajo, como el reconocimiento personal o el sentido de logro, generan mayor satisfacción que los factores externos como el salario o beneficios. Las medianas se aproximan a las medias, lo cual indica una distribución relativamente simétrica. Además, en ambas dimensiones y en el total se presentó más de una moda, reflejando cierta diversidad en las percepciones de los trabajadores. En conjunto, los datos sugieren una tendencia positiva hacia la satisfacción laboral, destacando la mayor influencia de los factores intrínsecos.

En la tabla 6, Relación el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral, La mayoría de los trabajadores CAS (75%) presentan una satisfacción laboral moderada, mientras que un 15,6% reporta alta satisfacción y solo el 9,4%

manifiesta baja satisfacción. Esto sugiere que, en general, los contratados bajo el régimen CAS perciben su entorno laboral de manera aceptable, aunque hay margen para mejorar hacia una mayor satisfacción.

En la tabla 7, Relación el contrato administrativo de servicios y satisfacción extrínseca, La mayoría de los trabajadores bajo el régimen CAS presentan una satisfacción extrínseca moderada 62,5%, lo que indica que los factores externos como el salario, beneficios y condiciones laborales materiales son percibidos como aceptables, aunque no plenamente satisfactorios. Solo un 21,9% experimenta alta satisfacción extrínseca, lo que revela oportunidades de mejora en incentivos tangibles.

En la tabla 8, Relación entre el contrato administrativo de servicios y satisfacción intrínseca; La mayoría de los trabajadores CAS (62,5%) presentan una satisfacción intrínseca moderada, mientras que un 18,8% reporta alta satisfacción y otro 18,8% baja satisfacción. Esto indica que, si bien los factores internos del trabajo como el sentido de logro, el reconocimiento personal y la autorrealización están presentes, no alcanzan niveles óptimos en todos los casos.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial.

Tabla 8

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1_CAS	,086	32	,200*	,957	32	,221
v2_satisfaccionlaboral	,393	32	,000	,679	32	,000

Nota. *. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que los resultados de la prueba de normalidad muestran que la variable V1_CAS presenta una distribución normal ($p = 0.221$), pero la variable V2_satisfacción_laboral no ($p = 0.000$), se concluye que no se cumplen los supuestos para aplicar la correlación de Pearson. Por lo tanto, la prueba de hipótesis más adecuada para analizar la relación entre ambas variables es la correlación de Spearman, al ser una técnica no paramétrica que no requiere normalidad en los datos.

Estadística Inferencial

H¹: No existe relación significativa entre el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025

H⁰: Existe relación significativa entre el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025

Tabla 9

Hipótesis general

		V1_CA S	v2_satisfaccionlabo ral
V1_CAS	Coefficient e de	1,000	,669**

Rho de Spearman	correlación		
n	n		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
v2_satisfaccionlaboral	Coefficiente de correlación	,669**	1,000
	n		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

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

En la tabla 10, se encontró una relación positiva y significativa entre CAS y la satisfacción laboral: puesto que se obtuvo un $r = 0,669$, $p < 0,01$, Ello, permite rechazar la H0 y aceptar la H1, concluyendo que existe una relación significativa entre ambas variables.

H1: No existe relación significativa entre el contrato administrativo de servicios y satisfacción extrínseca en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025

H0: Existe relación significativa entre el contrato administrativo de servicios y satisfacción extrínseca en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025

Tabla 10

Hipótesis específicas 1

		V1_CAS	D1_Extrínseca
Rho de Spearman	V1_CAS	1,000	,556**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	32	32
	D1_Extrínseca	,556**	1,000
	Coefficiente de correlación		

	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	32	32

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

En la tabla 11, se identificó una relación positiva y significativa entre el CAS y la dimensión extrínseca de la satisfacción laboral; a razón que se obtuvo un $r = 0,556$, $p < 0,01$. Ello, permite rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , concluyendo que existe una relación significativa entre el contrato CAS y la satisfacción laboral extrínseca.

H_1 : No existe relación significativa entre el contrato administrativo de servicios y satisfacción intrínseca en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025

H_0 : Existe relación significativa entre el contrato administrativo de servicios y satisfacción intrínseca en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025

Tabla 11

Hipótesis específica 2

			V1_C AS	D2_Intrín eca
Rho de Spearman	V1_CAS	Coeficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	D2_Intrín eca	Coeficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

En la tabla 12, se halló una relación positiva y altamente significativa entre el contrato CAS y la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral. A razón que se obtuvo un $r = 0,791$, $p < 0,01$). Esto permite rechazar la H_0 y aceptar H_1 , concluyendo que existe una fuerte relación significativa.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados.

Los resultados de esta investigación confirman de manera sólida que el contrato CAS se relaciona significativamente en la satisfacción laboral, tanto en su dimensión extrínseca como intrínseca. La correlación de Spearman $r = 0,669$; $p < 0,01$. indica que existe una relación positiva moderada entre ambas variables, y en particular se evidencia una fuerte correlación con la satisfacción intrínseca $r = 0,791$; $p < 0,01$, lo cual respalda las teorías y hallazgos empíricos previos.

Este hallazgo es consistente con la teoría de la equidad de Adams (1963), que sostiene que la percepción de justicia en la relación esfuerzo-recompensa afecta directamente la motivación y, por consiguiente, la satisfacción. Asimismo, las bajas puntuaciones en las dimensiones de remuneración y prestaciones, teniendo una media = 7.25 y oportunidades de desarrollo teniendo una media = 7.13 sugieren que los trabajadores CAS perciben cierta inequidad, lo cual puede limitar su satisfacción extrínseca, como también lo sostiene en la teoría de la equidad.

En esta misma línea de ideas, los datos se relacionan con los factores de Herzberg (1959) donde las condiciones externas del trabajo (factores de higiene) no generan satisfacción plena, pero sí su ausencia provoca insatisfacción. En la tabla 7, donde solo el 21.9% de trabajadores CAS muestra alta satisfacción extrínseca. Este resultado se alinea con Ezcurra-Zavaleta et al. (2023), quienes reportaron que el 67% de empleados en municipalidades mostraron insatisfacción con su remuneración.

Asimismo, los altos puntajes en satisfacción intrínseca media = 39.2, corroboran lo propuesto por Maslow (1943), cuya teoría de la autorrealización sitúa el desarrollo personal y el reconocimiento como claves para la satisfacción personal. Este punto también coincide con lo expuesto por Hackman y Oldham (1976) y su modelo de características

del trabajo, donde el sentido de propósito y retroalimentación impactan positivamente en el bienestar laboral.

Relación con los antecedentes empíricos

Los resultados son similares con Chiang et al. (2022), quienes en España concluyeron que la conciliación laboral influye en el compromiso organizacional y la satisfacción. En nuestro caso, se observa que una estructura contractual clara y justa bajo el régimen CAS también es determinante en dicha satisfacción.

Estos resultados se alinean, con Esguerra (2021) identificó que el liderazgo ético mejora la percepción de la calidad laboral. Esto se relaciona con la dimensión retroalimentación y reconocimiento de este estudio media = 6.84, que aún requiere fortalecimiento. En esa misma línea, Cánepa (2023) encontró que el liderazgo transformacional mejora significativamente la satisfacción laboral, aportando un marco explicativo para los niveles de satisfacción intrínseca identificados.

Respecto al entorno nacional, los resultados reflejan similitudes con el estudio de Vegas-Gallo et al. (2025), quienes identificaron carencias en selección de personal y bajo clima organizacional en municipios, factores que también influyen indirectamente en las condiciones del contrato CAS y, por ende, en la satisfacción laboral.

En cuanto al cumplimiento de derechos, los datos refuerzan los argumentos de Oordt y Jackeline (2018), quienes denuncian que el régimen CAS vulnera principios laborales fundamentales. Esto se refleja en los niveles solo moderados de satisfacción general media = 70.1 y en el bajo acceso a oportunidades de desarrollo.

Además, la fuerte correlación hallada entre CAS y satisfacción intrínseca concuerda con lo reportado por Rivera (2023), quien también identificó que, a pesar de los niveles moderados de agotamiento laboral, los trabajadores encuentran motivación en aspectos internos del trabajo.

Consideraciones normativas y estructurales

Desde un enfoque jurídico, la Ley N.º 29849 impulsa la eliminación progresiva del CAS, reconociendo que este sistema limita derechos

fundamentales como la estabilidad laboral y la igualdad de trato. Esta iniciativa legislativa se sustenta también en los hallazgos de este estudio, que evidencian percepciones laborales heterogéneas y cierta desventaja en beneficios y desarrollo profesional.

Aportes y propuestas

Este trabajo aporta evidencia empírica relevante para la toma de decisiones en política pública laboral y gestión del talento humano. Se recomienda revisar los procesos de contratación bajo el régimen CAS, garantizar mayores oportunidades de desarrollo, establecer sistemas efectivos de retroalimentación, y generar mecanismos de reconocimiento para potenciar la satisfacción laboral integral.

Asimismo, en línea con Skinner (1953) y su teoría del refuerzo, implementar estrategias de reconocimiento formal e informal puede fortalecer la conducta deseada y, por ende, el compromiso institucional. Esto se vuelve crítico si se considera que solo el 15.6% de trabajadores mostró niveles altos de satisfacción general.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Conclusión general. Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el CAS y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de la provincia de Pisco; puesto que se obtuvo un $r = 0,669$; $p < 0,01$. Estos resultados, permite evidenciar que las condiciones laborales como son el derecho laboral, seguridad, así como remuneración inciden de manera significativa en la satisfacción que tienen los trabajadores.,

Primera conclusión, se halló que existe una relación positiva y significativa entre el contrato CAS y la satisfacción extrínseca $r = 0,556$; $p < 0,01$, lo que relacionar con la calidad contractual.

Segunda conclusión, se halló una relación significativa entre el contrato CAS y satisfacción laboral intrínseca $r = 0,791$; $p < 0,01$. Teniendo como puntos clave el sentido de pertenencia y sus condiciones asociadas.

RECOMENDACIONES

Recomendación general. Aplicar de forma progresiva las condiciones del contrato CAS, donde se priorice los aspectos como son la estabilidad, equidad y beneficios laborales. Para ello, se espera que se incremente la satisfacción laboral en general, y permitiendo así fortalecer el compromiso institucional. En esa misma línea, se recomienda tomar como referente la Ley N.º 29849 y sus disposiciones complementarias.

Recomendación 1: La optimización de los factores extrínsecos de la satisfacción laboral, como son una escala remunerativa, así como beneficios complementarios; orientado a condiciones físicas y sobre todo al acceso a recursos.

Recomendación 2: Implementar políticas de reconocimiento público y promover el desarrollo personal como son las capacitaciones y oportunidades de ascenso, que fomenten la motivación intrínseca.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Aguilar, M. M., Silva Pinto, A. Y., & Espeleta Sarmiento, L. P. (2019). *Entrenamiento organizacional de talento humano en organizaciones del sector portuario*. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/13011>
- Adams, R. M. (1965). *Land behind Baghdad. A History of Settlement on the Diyala Plains*.
- Aguinaga Saavedra, J. E. (2021). El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 10(1), 5-16.
- Ahmed, K. A. (2017). *Contractual employment is counter productive empirical evidence from Pakistan*. 2799-2810. Scopus.
- Badii Zabeh, M. H., Castillo, J., & Guillén, A. (2008). Tamaño óptimo de la muestra (Optimum sample size). *Innovaciones de negocios*, 5(9), Article 9.
- Bernal Torres, C. A. (2000). *Metodología de la investigación para administración y economía* [Text]. Biblioteca Hernán Malo González de la Universidad del Azuay; Biblioteca Hernán Malo González.
<https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/55770>
- Cánepa Ferreyra, C. A. (2023). Liderazgo transformacional en la satisfacción laboral en los colaboradores de un centro de salud en Ica, 2023. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121407>
- Caride, J. A. (2018). *Las fronteras de la pedagogía social: Perspectivas científica e histórica*. Editorial GEDISA.

- Chiang Vega, M. M., Rivera Cerda, M. J., & Hidalgo Ortiz, J. P. (2022). Work-family conciliation, its effect on organizational commitment and job satisfaction in Chilean municipalities. *CUADERNOS DE ADMINISTRACION-UNIVERSIDAD DEL VALLE*, 38(72), e2411123. <https://doi.org/10.25100/cdea.v38i72.11123>
- Contrato Administrativo de Servicios—CAS*. (s. f.). Recuperado 20 de julio de 2023, de https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_wrapper&language=es-ES&Itemid=101877&lang=es-ES&view=wrapper
- Corral, Y., Corral, I., & Franco Corral, A. (2015). Procedimientos de muestreo. *Revista ciencias de la educación*, 46, 151-167.
- Esguerra Pérez, G. A. (2021). *Efecto del liderazgo ético sobre la calidad de vida laboral en organizaciones del sector servicios en Colombia: El rol de la justicia organizacional*. https://doi.org/10.48713/10336_32727
- EsSalud*. (s. f.). Recuperado 20 de julio de 2023, de <https://portal.essalud.gob.pe/>
- Ezcurra-Zavaleta, G. A., Ruiz-Montealegre, A. A., Saavedra-López, M. A., Calle-Ramírez, X. M., & Hernández, R. M. (2023). JOB SATISFACTION OF PUBLIC WORKERS IN NORTHERN PERU DURING THE COVID-19 PANDEMIC. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(1). Scopus. <https://doi.org/10.37497/sdgs.v11i1.269>
- Fernandez Puente, A. C., & Sanchez-Sanchez, N. (2021). Labor Market Precarity Shapes Perception of the Public Sector in the Eurozone. *SAGE OPEN*, 11(3), 21582440211040415. <https://doi.org/10.1177/21582440211040415>
- Findling, L., López, E., & Cirino, E. (2020). Políticas sociales y desigualdades en salud: Un panorama sobre las personas mayores en el Gran Buenos Aires.

Cuestiones de Sociología, 22.

<https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=arti&d=Jpr11698>

García Girano, K. M., & Rodríguez Vera, M. I. (2021). Satisfacción familiar y satisfacción laboral en trabajadores del policlínico policial Ica—2021.

Repositorio Institucional - UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65397>

Gastearena-Balda, L., Ollo-López, A., & Larraza-Kintana, M. (2021). Are public employees more satisfied than private ones? The mediating role of job demands and job resources. *Management Research*, 19(3-4), 231-258.

Scopus. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-09-2020-1094>

Gómez-Mejía, L. R. (1997). *Gestión de recursos humanos*. Editex.

Graus, M. E. G. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/427>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill México.

<https://www.academia.edu/download/64591365/Metodolog%C3%ADvestigaci%C3%B3n.%20Rutas%20cuantitativa,%20cualitativa%20y%20mixta.pdf>

Kjeldsen, A. M., & Hansen, J. R. (2018). Sector Differences in the Public Service Motivation–Job Satisfaction Relationship: Exploring the Role of

- Organizational Characteristics. *Review of Public Personnel Administration*, 38(1), 24-48. Scopus. <https://doi.org/10.1177/0734371X16631605>
- Locke, J. (1976). *The Correspondence of John Locke* (E. S. D. Beer, Ed.). Clarendon Press.
- Loor Farías, J. L., & Risco Barreto, J. A. (2021). *Incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Tosagua periodo 2020* [bachelorThesis, Calceta: ESPAM MFL]. <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1525>
- López Vega, J. A. (2018). Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25573>
- Markovits, Y., Davis, A. J., Fay, D., & van Dick, R. (2010). The link between job satisfaction and organizational commitment: Differences between public and private sector employees. *International Public Management Journal*, 13(2), 177-196. Scopus. <https://doi.org/10.1080/10967491003756682>
- Martinez Nole, I. V., Lujan-Vera, P. E., Trelles Pozo, L. R., Garcia Vilela, L. M., & Cango Cordova, J. I. (2022). Job satisfaction in collaborators of public and financial entities in Peru. *REVISTA DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA*, 13(36), 388-399. <https://doi.org/10.46925//rdluz.36.25>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

- Melgar Galindo, S. P. (2018). *La organización del tiempo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica 2016*. <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/5893>
- Melo, N. A. P. (s. f.). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano¹. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo—MTPE. (2023, julio 19). <https://www.gob.pe/mtpe>
- Mojica, C. M. M., & Martínez, K. M. O. (2024). Soluciones estratégicas de comunicación en el nuevo modelo organizacional híbrido. En *Instituto Latinoamericano de Altos Estudios—ILAE*. Instituto Latinoamericano de Altos Estudios - ILAE. <https://libroselectronicos.ilae.edu.co/index.php/ilae/catalog/book/410>
- Núñez Peña, M. I. (2011). Diseños de investigación en Psicología. *OMADO (Objectes i MAterials DOcents)*. <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/20322>
- Oordt, Z. V., & Jackeline, L. (2018). ¿La regla de Derecho debe prevalecer sobre el Principio Jurídico Laboral? Análisis del Contrato Administrativo de servicios. *Vox Juris (Lima)*, 36(2), Article 2.
- Ortiz Delgadillo, K. S. (2013). *Satisfacción laboral y detección de factores motivacionales en empleados en una organización de la sociedad civil* [Masters, Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/3634/>

- Pacheco, A., Alvarez, A., Penaranda, C., Pineda, F., Quispe, J., Felix-Poicon, E., & Ruiz, M. (2023). The effect of burnout syndrome on the job satisfaction of employees in the municipalities of South Lima: A cross-sectional study. *ANNALS OF MEDICINE AND SURGERY*, 85(10), 4731-4738. <https://doi.org/10.1097/MS9.0000000000000790>
- Papavasili, T., Kontogeorgos, A., Siskou, T., & Chatzitheodoridis, F. (2019). Municipal employees in the era of economic crisis: Exploring their job satisfaction. *Public Administration Issues*, 5, 120-139. Scopus. <https://doi.org/10.17323/1999-5431-2019-0-5-120-139>
- Park, S. (2020). Determinants of the Job Satisfaction of Public Officials: Testing the Mediation Effect of Organizational Commitment. *Public Organization Review*, 20(4), 665-684. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00465-6>
- Pino, V. H. (2024). LIDERAZGO EN EL SIGLO XXI: NAVEGANDO ENTRE LA TEORÍA X, Y, Z EN EL MODELO DE NEGOCIACIÓN DE HARVARD. *Revista tajamar*, 3(Especial), Article Especial.
- Platania, S., Caponnetto, P., Morando, M., Maglia, M., Auditore, R., & Santisi, G. (2021). Cross-cultural adaptation, psychometric properties and measurement invariance of the Italian version of the job satisfaction scale. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(3), 1073-1087. Scopus. <https://doi.org/10.3390/EJIHPE11030080>
- Quijandria Izquierdo, V. F. (2022). Régimen especial de contratación administrativa de servicios y el mejoramiento del rendimiento del personal

- administrativo de un hospital de Ica 2022. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94659>
- RAMIREZ, J. L. B., & CALLEGAS, P. H. E. (2020). *INVESTIGACION Y EDUCACION SUPERIOR*. Lulu.com.
- Ritz, A. (2009). Public service motivation and organizational performance in Swiss federal government. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 53-78. Scopus. <https://doi.org/10.1177/0020852308099506>
- Rivera Landeo, M. A. (2023). Síndrome de bournout y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima e Ica. *AUTONOMA*.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2322>
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational Behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Rodriguez Castro, J. L. (2023). Comercio del sexo callejero realizado por mujeres y el Derecho al Trabajo, en el distrito de Independencia 2022. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/146642>
- Rodríguez Giraldo, M. A. (2023). *Motivación y satisfacción laboral: 10 claves para potenciar la productividad y el bienestar en el trabajo*.
<https://uvadoc.uva.es/handle/10324/62915>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

- Safadi, N. S. (2019). Social Support, Quality of Services, and Job Satisfaction: Empirical Evidence from Palestinian Social Workers. *SOCIAL WORK*, 64(4), 347-355. <https://doi.org/10.1093/sw/swz032>
- Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. *Universidad Ricardo Palma*. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>
- Sen, A. (2013). Trabajo y derechos. *Revista Internacional Del Trabajo*, 132(s1), 92-104. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2013.00165.x>
- Sims Jr., H. P., & Lafollette, W. (1975, marzo 1). *AN ASSESSMENT OF THE LITWIN AND STRINGER ORGANIZATION CLIMATE QUESTIONNAIRE*. | *EBSCOhost*. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb00388.x>
- Sinval, J., & Marôco, J. (2020). Short index of job satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PLoS ONE*, 15(4). Scopus. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474>
- Skinner, C., & Spurgeon, P. (2005). Valuing empathy and emotional intelligence in health leadership: A study of empathy, leadership behaviour and outcome effectiveness. *Health Services Management Research*, 18(1), 1-12. Scopus. <https://doi.org/10.1258/0951484053051924>
- Stacey, M. (1981). The Division of Labour Revisited or Overcoming the Two Adams. En *Practice and Progress*. Routledge.
- Tejedo Benedicto, E. (2020). *Satisfacción laboral y calidad de vida profesional, relación con variables socio demográficas, laborales y con parámetros de*

riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares.

<http://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/152021>

Tello Mendoza, M. N. (2021). *Evaluación de las políticas laborales en la Empresa Sumifru Ecuador S.A.* [bachelorThesis, BABAHOYO: UTB, 2021].

<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/9122>

Torres Olmedo, J., Carrillo Maldonado, P., & Arias Marín, K. (2020). *Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador.* <https://hdl.handle.net/11362/45866>

Vargas Merino, J. A., & Sánchez Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3), 2.

Vegas-Gallo, E., Pacheco, A., Castanho, R. A., Pariona-Luque, R., Lema, F., Pacheco-Pumaleque, L., Bedriñana, M. A., Franco-Medina, J., Pucuhuayla-Revatta, F., & Loures, L. (2025). Evaluation of Strategic Human Resource Management in Local Authorities: A Focus on Organizational Culture and Job Motivation. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 22, 1-11. Scopus.

Yang, K., & Kassekert, A. (2010). Linking management reform with employee job satisfaction: Evidence from federal agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20(2), 413-436. Scopus.

<https://doi.org/10.1093/jopart/mup010>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Relación del contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025

Responsables: Daniel Elías Guevara Marroquín y Milagros Elvira Yactayo Huamani

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025?</p> <p>Problemas específicos P.E.1 Cómo se relaciona el contrato administrativo de servicios y satisfacción extrínseca en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025? P.E.2 ¿Cómo se relaciona el contrato administrativo de servicios y satisfacción intrínseca en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025?</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo se relaciona el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025</p> <p>Objetivos específicos: O.E.1 Determinar cómo se relaciona el contrato administrativo de servicios y satisfacción extrínseca en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025 O.E.2 Determinar cómo se relaciona el contrato administrativo de servicios y satisfacción intrínseca en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025</p> <p>Hipótesis específicas: H.E.1 No existe relación significativa entre el contrato administrativo de servicios y satisfacción extrínseca en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025 H.E.2 Existe relación significativa entre el contrato administrativo de servicios y satisfacción intrínseca en la municipalidad de la provincia de Pisco- 2025</p>	<p>Variable 1: Contrato administrativo de servicios Dimensiones: - D.1: Condiciones laborales y derechos - D.2: Ambiente de trabajo y seguridad - D.3: Remuneración y prestaciones - D4: Oportunidades de desarrollo - D5: Sistema de retroalimentación y reconocimiento</p> <p>Variable 2: satisfacción laboral Dimensiones: - D.1: Extrínseca - D.2: Intrínseca</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Correlacional Nivel de Investigación: básico Diseño: No experimental</p> <p>Población: Trabajadores CAS municipalidad de Paracas- Pisco</p> <p>Muestra: 32 por conveniencia.</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de datos</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

V1: Contrato administrativo de servicios

Este instrumento de evaluación sobre el CAS tiene como objetivo medir la percepción de los empleados respecto a diferentes aspectos relacionados con el Decreto Legislativo 1057. Para cada ítem, valore su experiencia utilizando una escala del 1 al 5, donde:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Responda sinceramente a cada afirmación, basándose en su experiencia personal y actual en su lugar de trabajo.

D ^o	N ^o	Ítems	1	2	3	4	5
Condiciones laborales y derechos	1	Tengo un contrato que cumple con los requisitos establecidos en el Decreto Legislativo 1057.	1	2	3	4	5
	2	Mi contrato especifica claramente la duración y las condiciones de trabajo.	1	2	3	4	5
	3	Siento que la administración de la municipalidad respeta los principios de igualdad de oportunidades.	1	2	3	4	5
	4	Recibo mis beneficios laborales en concordancia con lo estipulado en el Decreto Legislativo 1057.	1	2	3	4	5
	5	Considero que las políticas de contratación son justas y transparentes.	1	2	3	4	5
Ambiente de trabajo y seguridad	6	Me siento seguro/a trabajando en las condiciones establecidas por mi contrato.	1	2	3	4	5
	7	El entorno laboral es adecuado y cumple con los estándares mencionados en la norma.	1	2	3	4	5

	8	La comunicación sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores es clara.	1	2	3	4	5
Remuneración y prestaciones	9	Estoy satisfecho/a con el nivel de remuneración recibido bajo el régimen de contratación.	1	2	3	4	5
	10	La afiliación a ESSALUD y la cobertura de salud proporcionada son adecuadas.	1	2	3	4	5
Oportunidades de desarrollo	11	Tengo acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
	12	La municipalidad facilita el acceso a programas de desarrollo personal y profesional.	1	2	3	4	5
Sistema de retroalimentación y reconocimiento	13	Me siento valorado/a por la administración en función de mis contribuciones al trabajo.	1	2	3	4	5
	14	El sistema de retroalimentación y comentarios en la municipalidad es efectivo.	1	2	3	4	5
Cumplimiento de normas y transparencia	15	La municipalidad cumple con las disposiciones del Decreto Legislativo 1057 respecto al período de vacaciones y otros beneficios.	1	2	3	4	5
	16	Estoy informado/a sobre los cambios y actualizaciones en las políticas de contratación de la municipalidad.	1	2	3	4	5

Nota. Fuente Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios DECRETO LEGISLATIVO N° 1057

V2: satisfacción laboral

Este instrumento de satisfacción laboral está diseñado para evaluar tanto factores extrínsecos como intrínsecos que influyen en la percepción del empleado sobre su entorno de trabajo. Cada ítem debe ser valorado en una escala del 1 al 5, donde:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Responda sinceramente a cada afirmación, basándose en su experiencia personal y actual en su lugar de trabajo.

D ^o	N ^o	Ítems	1	2	3	4	5
Extrínseca	1	Me siento cómodo/a en mi espacio de trabajo.	1	2	3	4	5
	2	El ambiente de trabajo es agradable y acogedor.	1	2	3	4	5
	3	Tengo acceso a los recursos y herramientas necesarias para realizar mi trabajo de manera efectiva.	1	2	3	4	5
	4	El nivel de ruido y distracciones en el ambiente de trabajo es aceptable.	1	2	3	4	5
	5	Me siento seguro/a en mi lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
	6	El ambiente de trabajo es limpio y bien mantenido.	1	2	3	4	5
	7	Me siento orgulloso/a de trabajar en esta empresa.	1	2	3	4	5
	8	Me siento satisfecho/a con mi salario y beneficios.	1	2	3	4	5
	9	Me siento valorado/a por mi trabajo y contribuciones a la empresa.	1	2	3	4	5
Intrínseca	10	Tengo oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en la empresa.	1	2	3	4	5
	11	Me siento reconocido/a por mis logros y éxitos en el trabajo.	1	2	3	4	5
	12	La empresa ofrece programas de capacitación y desarrollo para mejorar mis habilidades.	1	2	3	4	5
	13	Me siento motivado/a por las metas y objetivos de la empresa.	1	2	3	4	5

14	Me siento satisfecho/a con la política de promociones y ascensos en la empresa.	1	2	3	4	5
15	Me siento informado/a sobre lo que sucede en la empresa y en mi departamento.	1	2	3	4	5
16	La comunicación entre los departamentos es efectiva y clara.	1	2	3	4	5
17	Me siento escuchado/a por mis superiores y colegas.	1	2	3	4	5
18	La empresa tiene un buen sistema de retroalimentación y comentarios.	1	2	3	4	5
19	Me siento cómodo/a expresando mis opiniones y sugerencias.	1	2	3	4	5
20	La comunicación en la empresa es transparente y honesta.	1	2	3	4	5

Nota. D* Dimensiones

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

Ficha de validación por juicio de expertos

	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA DIRECTIVA DE LINEAMIENTOS Y GUIA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS	Código: DIP-IEI-DIR-04 Versión: 04 Página: 1 de 80
---	--	--

ANEXO 8
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Relación del contrato Administrativo de Servicio y satisfacción Laboral en una Municipalidad de la Provincia de Pisco - 2025.

Nombre del Experto: Daniel Santiago De la Cruz Cuevas

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	

Elaborado por: Dr. Giorgio Alexander Aquije Cardenas Dr. Elio Javier Huamán Flores DIRECCION DE INVESTIGACION Y PRODUCCION INTELECTUAL	Revisado por: Mg. Hilda Félix Pachas DIRECCION DE GESTION DE LA CALIDAD.	Aprobado por: Resolución de Consejo Universitario N° 155-2022-UAI-CU/P de fecha 08.04.2022
---	--	---

	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	Código: DIPI-IEI-DIR-04
	DIRECTIVA DE LINEAMIENTOS Y GUIA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS	Versión: 04
		Página: 71 de 80

**ANEXO 8
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: RELACIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y SATISFACCIÓN ZAGORAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE 2ª PROVINCIA DE PISCO - 2025
 Nombre del Experto: PATRICIA NATHALY PEÑA FLORES

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	



Elaborado por: Dr. Giorgio Alexander Aquije Cardenas Dr. Elio Javier Huamán Flores DIRECCION DE INVESTIGACION Y PRODUCCION INTELECTUAL	Revisado por: Mg. Hilda Félix Pachas DIRECCION DE GESTION DE LA CALIDAD.	Aprobado por: Resolución de Consejo Universitario N° 155-2022-UAI-CU/P de fecha 08.04.2022
---	--	---

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	Código: DIPI-IEI-DIR-04
	DIRECTIVA DE LINEAMIENTOS Y GUIA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS	Versión: 04
		Página 72 de 80

7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	



III. OBSERVACIONES GENERALES



Apellidos y Nombres del validador:
 Grado académico:
 N°. DNI:

Petia Flores, Patricia Nathely
Abogado CAS 3782
 42902878

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos

Elaborado por Dr. Giorgio Alexander Aquije Cardenas Dr. Elio Javier Huamán Flores DIRECCION DE INVESTIGACION Y PRODUCCION INTELLECTUAL	Revisado por Mg. Hilda Félix Pachas DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.	Aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 155-2022-UAJ-CU/P de fecha 08.04.2022
--	--	---

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	Código: DIPI-HEI-DIR-04
	DIRECTIVA DE LINEAMIENTOS Y GUIA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS	Versión: 04
		Página 71 de 80

**ANEXO 8
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

La Relación del contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral en una municipalidad de la provincia de Pisco. - 2025.

Nombre del Experto: Melissa Katherine Coceros Flores.

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple.	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple.	

Elaborado por:
Dr. Giorgio Alexander Aquije Cardenas
Dr. Elio Javier Huamán Flores
DIRECCION DE INVESTIGACION Y PRODUCCION INTELECTUAL

Revisado por:
Mg. Hilda Félix Pachas
DIRECCION DE GESTION DE LA CALIDAD.

Aprobado por:
Resolución de Consejo Universitario N° 155-2022-UAI-CU/P de fecha 08.04.2022

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	Código: DIPI-IEI-DIR-04
	DIRECTIVA DE LINEAMIENTOS Y GUIA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS	Versión: 04
		Página 72 de 80

7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple.	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	



III. OBSERVACIONES GENERALES

- Ninguno.




 Apellidos y Nombres del validador: *Loceres Flores Melissa Katherine.*
 Grado académico: *Abogada*
 N°. DNI: *45206665*

Melissa Katherine Loceres Flores
 Abogada
 N° C.U.I. N° 5820

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos

Elaborado por: Dr. Giorgio Alexander Aquije Cardenas Dr. Elio Javier Huamán Flores DIRECCION DE INVESTIGACION Y PRODUCCION INTELECTUAL	Revisado por: Mg. Hilda Félix Pachas DIRECCION DE GESTION DE LA CALIDAD.	Aprobado por: Resolución de Consejo Universitario N° 155-2022-UAJ-CU/P de fecha 08.04.2022
--	---	---

Anexo 4: Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE Contrato administrativo de servicios (CAS)																							
SUJETOS	Condiciones de trabajo y derechos.					Ambiente de trabajo y seguridad			Remuneracion y prestaciones		Oportunidades de desarrollo		Sistema de retroalimentacion y reconocimiento		Cumplimiento de normas y transparencia		D1	D2	D3	D4	D5	D6	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16							
1	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	21	11	7	8	7	9	
2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	21	11	8	8	9	9	
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	25	14	10	9	10	10	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	25	15	9	7	10	10	
5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	23	10	8	5	5	7	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	25	15	8	8	10	8	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	20	12	8	7	8	8	
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	2	4	4	3	19	11	7	9	6	7	
9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	2	4	25	13	9	6	7	6	
10	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	19	11	7	8	7	7	
11	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	19	10	5	7	5	8	

12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	25	15	10	10	8	8
13	5	5	4	5	2	5	2	4	3	4	4	3	2	4	3	3	21	11	7	7	6	6
14	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	24	15	8	8	8	9
15	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	16	12	7	8	8	7
16	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	17	9	6	6	6	7
17	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	23	14	8	9	6	10
18	4	4	2	5	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	4	4	17	10	5	5	5	8
19	4	4	2	3	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	3	2	15	8	8	4	4	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	20	12	7	8	7	8
21	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	13	8	5	5	4	6
22	5	5	2	3	1	3	4	1	1	5	3	2	1	3	4	3	16	8	6	5	4	7
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	21	12	8	4	8	5
24	4	5	2	4	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	4	3	17	7	4	5	4	7
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	25	15	10	9	9	9
26	4	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	17	8	5	6	4	5
27	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	21	12	8	7	6	7
28	4	5	2	5	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	18	8	6	8	8	6

29	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	23	15	6	6	6	6
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	---	---	---	---

30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	24	15	9	10	10	10
31	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	18	10	6	7	6	6
32	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	22	14	7	9	8	10

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE Contrato administrativo de servicios (CAS)																							
SUJETOS	Condiciones de trabajo y derechos.					Ambiente de trabajo y seguridad			Remuneración y prestaciones		Oportunidades de desarrollo		Sistema de retroalimentación y reconocimiento		Cumplimiento de normas y transparencia		D 1	D 2	D 3	D 4	D 5	D 6	TOTAL
1	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	21	11	7	8	7	9	63
2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	21	11	8	8	9	9	66
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	25	14	10	9	10	10	78
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	25	15	9	7	10	10	76
5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	23	10	8	5	5	7	58
6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	25	15	8	8	10	8	74
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	20	12	8	7	8	8	63

8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	2	4	4	3	19	11	7	9	6	7	59
9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	2	4	25	13	9	6	7	6	66
10	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	19	11	7	8	7	7	59
11	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	19	10	5	7	5	8	54
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	25	15	10	10	8	8	76
13	5	5	4	5	2	5	2	4	3	4	4	3	2	4	3	3	21	11	7	7	6	6	58
14	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	24	15	8	8	8	9	72
15	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	16	12	7	8	8	7	58
16	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	17	9	6	6	6	7	51
17	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	23	14	8	9	6	10	70
18	4	4	2	5	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	4	4	17	10	5	5	5	8	50
19	4	4	2	3	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	3	2	15	8	8	4	4	5	44
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	20	12	7	8	7	8	62
21	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	13	8	5	5	4	6	41
22	5	5	2	3	1	3	4	1	1	5	3	2	1	3	4	3	16	8	6	5	4	7	46
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	21	12	8	4	8	5	58
24	4	5	2	4	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	4	3	17	7	4	5	4	7	44
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	25	15	10	9	9	9	77
26	4	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	17	8	5	6	4	5	45
27	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	21	12	8	7	6	7	61

28	4	5	2	5	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	18	8	6	8	8	6	54
29	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	23	15	6	6	6	6	62
30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	24	15	9	10	10	10	78
31	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	18	10	6	7	6	6	53
32	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	22	14	7	9	8	10	70

ANEXO: Autorización



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PARACAS

¡Ahora sí!

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Paracas, 20 de junio de 2025.

CARTA N° 0117-2025-MDP-OGAF/ORH

Señor:
DANIEL ELIAS GUEVARA MARROQUIN

Asunto : Autorización para Trabajo de Investigación

Referencia : CNPT N° 1883-2025-OGDA/SG/MDP

De mi especial consideración:

Mediante el presente me dirijo a usted, a fin de saludarlo cordialmente y a la vez en atención al documento de la referencia, a través del cual solicita: **Autorización para realizar trabajo de Investigación**, al ser bachiller de la Escuela Profesional de Derecho y estar desarrollando su curso de titulación.

Al respecto debo señalar que la entidad, cuenta con personal del Régimen Laboral 1057, denominados CAS Indeterminados y CAS Directivos, siendo a la fecha un total de 67 trabajadores. **AUTORIZANDOLE** por intermedio de la presente a realizar su trabajo de investigación denominado **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE PISCO 2025**, a los servidores CAS Directivos (Funcionarios) de la Municipalidad Distrital de Paracas.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PARACAS
ABDO CAROLINA BERNALES ESPINOZA
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Copia:

- Gerencia Municipal
- Oficina General de Administración y Finanzas.
- Archivo (2).

1 | 1

Av. Los Libertadores s/n - Urbanización el Golf - Paracas

0

ANEXO: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Universidad Autónoma de Ica.
Responsables : Estudiantes del programa académico de
derecho

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar cómo se relaciona el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral ubicado en una municipalidad perteneciente a la provincia de Pisco-2025. Al participar del estudio, deberá resolver 2 cuestionarios de 16 y 20 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser participe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario denominado "Relación del contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral en una municipalidad de la provincia de Pisco- 2025." El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (físico).

Confidencialidad de la información: Los responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Pisco, 19 de junio de 2025

Firma: _____

Apellidos: _____

DNI: _____



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE BUCARAMANGA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Universidad Autónoma de Bucaramanga
Responsables de la investigación : Estudiantes del programa académico de

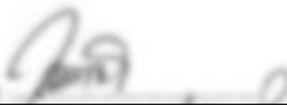
Objetivo de la investigación: Por lo presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar cómo se relaciona el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral ubicado en una municipalidad perteneciente a la provincia de Páez-2025. Si participa del estudio, deberá resolver 2 cuestionarios de 10 y 20 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser parte de este estudio, usted deberá hacer el cuestionario denominado "Relación del contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral en una municipalidad de la provincia de Páez- 2025." El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 10 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera física.

Confidencialidad de la información: Los responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por estas investigaciones, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Páez, 19 de junio de 2025

Firma 





CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Estudiantes del programa académico de derecho

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar cómo se relaciona el contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral ubicado en una municipalidad perteneciente a la provincia de Ica-2025. Al participar del estudio, deberá resolver 2 cuestionarios de 16 y 20 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser participe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario denominado "Relación del contrato administrativo de servicios y satisfacción laboral en una municipalidad de la provincia de Ica- 2025." El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (físico).

Confidencialidad de la información: Los responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por estas Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Ica, 16 de junio de 2025

Firma

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

V1: Contrato administrativo de servicios

Este instrumento de evaluación sobre el CAS tiene como objetivo medir la percepción de los empleados respecto a diferentes aspectos relacionados con el Decreto Legislativo 1057. Para cada ítem, valore su experiencia utilizando una escala del 1 al 5, donde:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Responda sinceramente a cada afirmación, basándose en su experiencia personal y actual en su lugar de trabajo.

D ^o	N ^o	Ítems	1	2	3	4	5
Condiciones laborales y derechos	1	Tengo un contrato que cumple con los requisitos establecidos en el Decreto Legislativo 1057.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
	2	Mi contrato especifica claramente la duración y las condiciones de trabajo.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
	3	Siento que la administración de la municipalidad respeta los principios de igualdad de oportunidades.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
	4	Recibo mis beneficios laborales en concordancia con lo estipulado en el Decreto Legislativo 1057.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

	5	Considero que las políticas de contratación son justas y transparentes.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
Ambiente de trabajo y seguridad	6	Me siento seguro/a trabajando en las condiciones establecidas por mi contrato.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
	7	El entorno laboral es adecuado y cumple con los estándares mencionados en la norma.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
	8	La comunicación sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores es clara.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
Remuneración y prestaciones	9	Estoy satisfecho/a con el nivel de remuneración recibido bajo el régimen de contratación.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
	10	La afiliación a ESSALUD y la cobertura de salud proporcionada son adecuadas.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
Oportunidades de desarrollo	11	Tengo acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
	12	La municipalidad facilita el acceso a programas de desarrollo personal y profesional.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
	13	Me siento valorado/a por la administración en función de	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5

Sistema de retroalimentación y reconocimiento		mis contribuciones al trabajo.						
	14	El sistema de retroalimentación y comentarios en la municipalidad es efectivo.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5	
Cumplimiento de normas y transparencia	15	La municipalidad cumple con las disposiciones del Decreto Legislativo 1057 respecto al periodo de vacaciones y otros beneficios.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	
	16	Estoy informado/a sobre los cambios y actualizaciones en las políticas de contratación de la municipalidad.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	

Nota. Fuente Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios DECRETO LEGISLATIVO N° 1057

V2: satisfacción laboral

Este instrumento de satisfacción laboral está diseñado para evaluar tanto factores extrínsecos como intrínsecos que influyen en la percepción del empleado sobre su entorno de trabajo. Cada ítem debe ser valorado en una escala del 1 al 5, donde:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Responda sinceramente a cada afirmación, basándose en su experiencia personal y actual en su lugar de trabajo.

D ^o	N ^o	Ítems	1	2	3	4	5
Extrínseca	1	Me siento cómodo/a en mi espacio de trabajo.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
	2	El ambiente de trabajo es agradable y acogedor.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
	3	Tengo acceso a los recursos y herramientas necesarias para realizar mi trabajo de manera efectiva.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
	4	El nivel de ruido y distracciones en el ambiente de trabajo es aceptable.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
	5	Me siento seguro/a en mi lugar de trabajo.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
	6	El ambiente de trabajo es limpio y bien mantenido.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
	7	Me siento orgulloso/a de trabajar en esta empresa.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
	8	Me siento satisfecho/a con mi salario y beneficios.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
	9	Me siento valorado/a por mi trabajo y contribuciones a la empresa.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
Intrín	10	Tengo oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en la empresa.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5

11	Me siento reconocido/a por mis logros y éxitos en el trabajo.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
12	La empresa ofrece programas de capacitación y desarrollo para mejorar mis habilidades.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
13	Me siento motivado/a por las metas y objetivos de la empresa.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
14	Me siento satisfecho/a con la política de promociones y ascensos en la empresa.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
15	Me siento informado/a sobre lo que sucede en la empresa y en mi departamento.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
16	La comunicación entre los departamentos es efectiva y clara.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
17	Me siento escuchado/a por mis superiores y colegas.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
18	La empresa tiene un buen sistema de retroalimentación y comentarios.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
19	Me siento cómodo/a expresando mis opiniones y sugerencias.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
20	La comunicación en la empresa es transparente y honesta.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

Nota. D* Dimensiones

Anexo 5: Evidencia Fotográfica





Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud



DANIEL ELIAS - MILAGROS YACTAYO

TESIS - DANIEL ELIAS Y MILAGROS YACTAYO - CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y SATISFACCIÓN LABOR

Taller F

Taller F

Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnoid::3117-47327728

Fecha de entrega

11 jul 2025, 9:45 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

11 jul 2025, 9:49 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS - DANIEL ELIAS Y MILAGROS YACTAYO - CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y SAT....docx

Tamaño de archivo

4.5 MB

88 Páginas

14.290 Palabras

76.314 Caracteres



11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.