



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACION

PROGRAMA ACADEMICO DE DERECHO

TESIS

Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores
de la Municipalidad Distrital de Pangoa, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Pública

PRESENTADO POR:

López Yauri, Mayolson Jesus

Ito Mamani, William Fortunato

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

ASESOR:

Dr. Mendoza Vargas, Miguel Gerardo

<https://orcid.org/0000-0002-9812-6714>

Chincha, Perú, 2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS

Chincha, 11 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 **ITO MAMANI WILLIAM FORTUNATO**, con DNI Nro. **42603836**; y **LOPEZ YAURI MAYOLSON JESUS**, con DNI Nro. **73135209**, de la Facultad Ingeniería, Ciencias y Administración del Programa Académico de **DERECHO**, han cumplido con presentar su TESIS titulada: **“LOS REGÍMENES LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA, 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

Yo, Mayolson Jesús López Yauri identificado(a) con DNI N° 73135209, y William Fortunato Ito Mamani identificado(a) con DNI N° 42603836, en nuestra condición de estudiantes 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: LOS REGÍMENES LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA, 2025, declaramos 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:

14%

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.

SATIPO, 29 de AGOSTO del 2025



Mayolson Jesús López Yauri
DNI: 73135209

iii

William Fortunato Ito Mamani
DNI: 42603836



DOCUMENTO NO REDACTADO EN LA NOTARÍA

TRASLADADO A SATIPO, CONFORME AL
ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA DEL
COLEGIO DE NOTARIOS DE JUNÍN DE
FECHA 29 DE FEBRERO DE 2025.

CERTIFICACIÓN AL REVERSO

CERTIFICACION NOTARIAL. - LA AUTENTICIDAD DE LAS FIRMAS SUSCRITAS Y LAS HUELLAS DACTILARES DEL ÍNDICE DERECHO IMPRESOS EN EL PRESENTE DOCUMENTO, HAN SIDO PUESTAS EN MI PRESENCIA Y PERTENECEN A: **MAYOLSON JESUS LOPEZ VAURI** CON DNI N° 73135209, **WILLIAM FORTUNATO ITO MAMANI**, CON DNI N° 42603836, CONFORME AL SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMETRICA QUE SE ADJUNTA A LA PRESENTE; DOY F.E.
- EL PRESENTE DOCUMENTO PRIVADO NO FUE REDACTADO EN LA NOTARÍA, NO FORMA PARTE DEL ARCHIVO NOTARIAL, **EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO,** CONFORME A LOS ARTÍCULOS 81, 108 DEL DECRETO LEY N° 1049.-SATIPO, 29 DE AGOSTO DE 2025. - =====




Iván M. Coral Flores
Abogado - Notario
Satipo - Satipo



TRASLADADO A SATIPO, CONFORME AL
ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA DEL
COLEGIO DE NOTARIOS DE JUNÍN DE
FECHA 29 DE FEBRERO DE 2025.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi mamá Alcida Yauri Leiva y familia, cuyo amor, paciencia y apoyo incondicional me han dado fuerzas en cada momento de este proceso. A ustedes, por siempre estar a mi lado, motivándome a seguir adelante.

Mayolson Jesús López Yauri

Dedico esta tesis de investigación a mis padres Juan y Sabina, especialmente a mi esposa y mis hijos, por su constante apoyo y comprensión. Gracias por ser mi inspiración y por tu amor, que ha sido mi pilar durante todo este camino académico.

William Fortunato Ito Mamani

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a mi familia y a la Provincia de Satipo por su apoyo incondicional y los valores transmitidos.

Mi gratitud a la Universidad Autónoma de Ica - UAI por brindarme la oportunidad de completar una segunda carrera universitaria. Agradezco a mi asesor de tesis, Dr. Miguel Gerardo Mendoza Vargas, por su orientación y valiosos consejos, y a todos los participantes de las encuestas por su colaboración, sin los cuales este trabajo no habría sido posible.

Mayolson Jesús López Yauri

Agradezco a mi familia por su amor y apoyo constante. Gracias a la Universidad Autónoma de Ica por permitirme culminar esta etapa. Mi reconocimiento especial a mi asesor de tesis, Dr. Miguel Gerardo Mendoza Vargas, por su orientación, que fue clave en este proceso. Finalmente, agradezco a los profesionales que participaron en las encuestas, su colaboración y tiempo fueron esenciales para el desarrollo de esta investigación.

William Fortunato Ito Mamani

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa durante el año 2025. Asimismo, se buscó analizar de manera específica la relación entre los regímenes de Carrera Pública Administrativa (CPA), Decreto Legislativo 728, y Contratación Administrativa de Servicios (CAS) con el desempeño laboral. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional, y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 58 trabajadores, seleccionados mediante muestreo no probabilístico. Se aplicaron dos cuestionarios: uno para medir los regímenes laborales y otro para evaluar el desempeño laboral en sus tres dimensiones (interpersonal, organizacional y proactivo). Para el análisis, se empleó estadística descriptiva e inferencial, utilizando la correlación de Spearman. Los resultados mostraron que el régimen CAS concentra el 81% de los trabajadores, seguido del régimen DL 728 con 16% y el CPA con 3%. El desempeño laboral presentó promedios altos en sus tres dimensiones: interpersonal (22.8), organizacional (26.8) y proactivo (30.9). Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre los regímenes laborales y el desempeño laboral. En particular, el régimen CAS mostró una correlación significativa con el desempeño, lo que indica que los trabajadores con una peor percepción del régimen CAS, es decir, un mayor puntaje, tienden a mostrar mejor desempeño laboral. No se evidenció relación significativa en los regímenes CPA y DL 728, probablemente debido al tamaño reducido de sus grupos.

Palabras clave: régimen laboral, desempeño laboral, municipalidad, correlación de Spearman, sector público.

ABSTRACT

The aim of this research was to determine the relationship between labor regimes and job performance among workers at the District Municipality of Pangoa during 2025. Additionally, the study sought to analyze the specific relationship of the Career Public Administration (CPA), Legislative Decree 728, and Administrative Services Contract (CAS) regimes with job performance. This study adopted a quantitative approach, basic type, correlational level, and non-experimental design. The sample consisted of 58 workers selected through non-probabilistic sampling. Two questionnaires were applied: one to measure labor regimes and another to assess job performance in three dimensions (interpersonal, organizational, and proactive). Descriptive and inferential statistics were used for analysis, employing Spearman's correlation. The results showed that the CAS regime accounts for 81% of workers, followed by the DL 728 regime at 16% and CPA at 3%. Job performance scores were high across all three dimensions: interpersonal (22.8), organizational (26.8), and proactive (30.9). It was concluded that there is a positive and significant relationship between labor regimes and job performance. Specifically, the CAS regime showed a significant correlation with performance, indicating that workers with a worse perception of the CAS regime (i.e., a higher score) tend to show better job performance. No significant relationship was found in the CPA and DL 728 regimes, likely due to the small size of their groups.

Keywords: labor regime, job performance, municipality, Spearman correlation, public sector.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS.....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	¡Error!
Marcador no definido.	
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
II.1. Descripción de problema.....	15
II.2. Pregunta de investigación general	16
II.3. Preguntas de investigación específicas.....	16
II.4. Objetivo general y específicos.....	16
II.5. Justificación e importancia	17
III. MARCO TEÓRICO.....	20
III.1. Antecedentes	20
III.2. Bases Teóricas.....	22
III.3. Marco conceptual	25
IV. METODOLOGÍA.....	27
IV.1. Tipo y nivel de investigación	27
IV.2. Diseño de Investigación.....	28
IV.3. Hipótesis general y específicas	28
IV.4. Identificación de las variables	28
IV.5. Matriz de operacionalización de variables	30
IV.6. Población – Muestra	30
IV.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de información	31
IV.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	32
V. RESULTADOS.....	33
V.1. Presentación de Resultados.....	33

V.2.	Interpretación de Resultados.....	36
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	39
VI.1.	Análisis inferencial	39
VII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	45
VII.1.	Comparación resultados	45
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
	ANEXOS	53
	Anexo 01: Matriz de consistencia.....	54
	Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	55
	Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos	57
	Anexo 4: Base de Datos	63
	Anexo 5: Autorización	64
	Anexo 6: Evidencias fotográficas	65
	Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de validación	31
Tabla 2 Composición de la muestra por rangos etéreos	33
Tabla 3 Composición de la muestra por Área de Trabajo.....	34
Tabla 4 Composición de la muestra por Régimen Laboral	35
Tabla 5 Estadística Descriptiva de la variable Régimen Laboral	36
Tabla 6 Estadística Descriptiva de la variable Desempeño Laboral	36
Tabla 7 Matriz de interpretación de valores de correlación de Rho de Spearman	39
Tabla 8 <i>Correlación de Régimen Laboral y Desempeño Laboral</i>	40
Tabla 9 <i>Correlación de régimen de carrera pública administrativa y desempeño laboral</i>	41
Tabla 10 <i>Correlación de régimen Decreto Legislativo Nro. 728 y desempeño laboral</i>	42
Tabla 11 <i>Correlación de régimen CAS y desempeño laboral</i>	43
Tabla 12 Resumen de Resultados de correlaciones de Rho de Spearman	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Composición de la muestra por rangos etáreos	33
Figura 2	Composición de la muestra por sexo	33
Figura 3	Composición de la muestra por tiempo de servicio	35
Figura 4	Composición de la muestra por Régimen Laboral (Frecuencias).....	35

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de la administración pública peruana, la gestión de recursos humanos constituye un componente esencial para el logro de los objetivos institucionales y la mejora continua de los servicios prestados a la ciudadanía. La eficiencia y eficacia de los gobiernos locales, como es el caso de las municipalidades distritales, depende en gran medida del desempeño laboral de sus trabajadores, el cual está condicionado por diversos factores estructurales, normativos y organizacionales.

Uno de los aspectos que mayor influencia ejerce sobre dicho desempeño es el régimen laboral bajo el cual se encuentran contratados los servidores públicos. En el Perú, coexisten múltiples regímenes en el sector público, tales como la Carrera Pública Administrativa (CPA) regulada por la Ley N.º 30057, el Decreto Legislativo N.º 728 correspondiente al régimen laboral privado, y el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) establecido mediante el Decreto Legislativo N.º 1057, actualmente en proceso de eliminación progresiva según la Ley N.º 31131.

Esta coexistencia normativa ha sido objeto de constantes cuestionamientos, tanto por su impacto en la equidad interna de las entidades públicas como por las diferencias en estabilidad, derechos laborales y oportunidades de desarrollo profesional. Instituciones como SERVIR y la Defensoría del Pueblo han advertido sobre los efectos negativos de este sistema fragmentado, el cual genera percepciones de desigualdad y afecta la moral institucional, la motivación y el rendimiento de los trabajadores públicos (Defensoría del Pueblo, 2017; SERVIR, 2020).

Diversos estudios empíricos realizados en municipalidades del país han revelado que existe una relación directa entre el tipo de régimen laboral y el nivel de desempeño laboral, especialmente en lo que respecta a factores como la capacitación, la promoción, el compromiso organizacional y la adherencia a normas internas (Carbajal Rebaza, 2018; Auccapure-Vallenas, 2021). Sin embargo, todavía se observa una limitada producción científica que explore esta problemática en distritos específicos, como Pangoa, donde convergen múltiples realidades laborales dentro de una misma institución pública.

Por ello, el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la

Municipalidad Distrital de Pangoa durante el año 2025. Esta investigación se sustenta en un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental, con el fin de proporcionar evidencia empírica que permita comprender cómo las condiciones contractuales impactan en las conductas, actitudes y resultados de los servidores municipales.

Con este propósito, la presente investigación se organiza en cinco secciones, cuyo contenido se presenta seguidamente. La introducción presenta la importancia de la gestión pública en el sector local y cómo los distintos regímenes laborales (CPA, Decreto Legislativo 728 y CAS) impactan en el desempeño de los servidores públicos. En el planteamiento del problema, se establece que las condiciones laborales afectan el rendimiento de los trabajadores y se formula la pregunta principal de investigación. El marco teórico profundiza en antecedentes y teorías que vinculan el régimen laboral con el desempeño, incluyendo teorías de motivación e inequidad. La metodología utiliza un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y correlacional, aplicando encuestas a una muestra de 58 trabajadores. Se detalla cómo se recogen y analizan los datos utilizando métodos estadísticos. El cronograma de actividades y presupuesto completan el plan de trabajo, estableciendo los plazos y costos asociados al proyecto.

Se espera que los hallazgos contribuyan a la mejora de la gestión del talento humano en el ámbito local, sirvan de insumo para futuras reformas administrativas y promuevan condiciones laborales más justas y equitativas, en consonancia con los principios constitucionales y los estándares internacionales en materia de derechos laborales.

Los autores.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

II.1. Descripción de problema.

En el contexto de la administración pública peruana, las municipalidades desempeñan un papel crucial en la prestación de servicios esenciales a la ciudadanía. Sin embargo, se ha identificado que las condiciones laborales y los regímenes contractuales en estas instituciones pueden influir significativamente en el desempeño de los trabajadores. Estudios recientes han evidenciado que factores como la gestión administrativa, el clima organizacional y la motivación laboral están estrechamente relacionados con el rendimiento del personal en las municipalidades (Auccapure-Vallenas, 2021; Carbajal Rebaza, 2018).

Por ejemplo, en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Cusco, se encontró que el 23.5% del personal administrativo considera que las condiciones de trabajo son regulares, lo que se refleja en un desempeño laboral también regular. El estudio concluyó que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral, con una correlación de Spearman del 46.4% (Auccapure-Vallenas, 2021).

Asimismo, en la Municipalidad Provincial de Abancay, se evidenció una correlación del 76.3% entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados mostraron que los trabajadores del régimen público del Decreto Legislativo 276 presentan un mejor desempeño laboral en comparación con los servidores del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) (Carbajal Rebaza, 2018).

Estos hallazgos sugieren que los regímenes laborales y las prácticas de gestión en las municipalidades peruanas pueden tener un impacto directo en el desempeño de los trabajadores. Sin embargo, existe una necesidad de profundizar en la comprensión de cómo estos factores interactúan y afectan la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios públicos a nivel local.

En este sentido, la presente investigación se propone analizar la relación entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa durante el año 2025, con el objetivo de identificar áreas de mejora y proponer estrategias que contribuyan al fortalecimiento de la gestión municipal y al bienestar de los trabajadores.

II.2. Pregunta de investigación general

¿Qué relación existe entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa durante el año 2025?

II.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Existe relación entre el régimen laboral de la carrera pública administrativa y el desempeño laboral?

P.E.2:

¿Existe relación entre el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y el desempeño laboral?

P.E.3:

¿Existe relación entre el régimen de contratación administrativa de servicios y el desempeño laboral?

II.4. Objetivo general y específicos

II.4.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre los regímenes laborales (carrera Publica administrativa, Decreto Legislativo N° 728 y Contratación Administrativa de Servicios) y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa durante el año 2025.

II.4.2. Objetivos específicos

O.E.1:

Determinar la relación entre el régimen laboral de la carrera pública administrativa y el desempeño laboral

O.E.2:

Determinar la relación entre el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y el desempeño laboral.

O.E.3:

Determinar la relación entre el régimen de contratación administrativa de servicios y el desempeño laboral

II.5. Justificación e importancia

Justificación.

Justificación teórica

La presente investigación se sustenta en la necesidad de profundizar en el conocimiento de la relación entre los regímenes laborales aplicables en el sector público y el desempeño laboral de los trabajadores municipales. En el ámbito académico, diversos estudios han abordado por separado las condiciones laborales o el desempeño laboral; sin embargo, son escasos los trabajos que analizan comparativamente los efectos diferenciados de los regímenes laborales como la Carrera Pública Administrativa (Ley N.º 30057), el Decreto Legislativo N.º 728 y el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en el rendimiento laboral en el contexto de gobiernos locales.

Este estudio busca cubrir ese vacío teórico, proponiendo una aproximación empírica al impacto del tipo de vínculo laboral sobre el compromiso, la productividad y la eficacia del personal público. A través del análisis de dimensiones como la capacitación, promoción o estabilidad laboral, se espera generar conocimientos que fortalezcan futuras investigaciones sobre gestión pública y derecho laboral, y que contribuyan a consolidar el marco teórico relacionado con el desempeño en la función pública local.

Justificación práctica

En el plano práctico, este estudio permitirá a la Municipalidad Distrital de Pangoa conocer con mayor precisión cómo inciden los distintos regímenes laborales en el desempeño de sus trabajadores. Esta información puede orientar la formulación de políticas internas de gestión del talento humano, la asignación de recursos para capacitación, evaluación del personal y mejores prácticas en contratación.

Asimismo, los resultados permitirán identificar brechas o deficiencias en la gestión laboral que estén afectando negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales y la calidad del servicio a los ciudadanos. En

consecuencia, se trata de un estudio que puede generar herramientas para la toma de decisiones informadas en el ámbito administrativo municipal.

Justificación jurídica (laboral)

Desde la perspectiva del Derecho Laboral y Administrativo en el Perú, esta investigación cobra relevancia al examinar la aplicación práctica de los regímenes laborales vigentes en el sector público, los cuales están regulados por normativas diferenciadas, pero coexisten en un mismo espacio institucional. Esto ha generado tensiones laborales, percepciones de inequidad y desafíos en la gestión de personal, aspectos reconocidos incluso por entidades como la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

El estudio contribuye al análisis crítico del principio de igualdad ante la ley (artículo 2, inciso 2 de la Constitución Política del Perú), el derecho a una carrera administrativa digna y meritocrática, y el respeto de los derechos laborales establecidos en los tratados internacionales ratificados por el Estado peruano, como los convenios 98 y 111 de la OIT. Así, la investigación no solo tiene un enfoque empírico, sino que también se fundamenta en el marco normativo nacional e internacional que rige las relaciones laborales en el Estado.

Justificación social

La calidad del servicio público que reciben los ciudadanos está directamente relacionada con el nivel de desempeño del personal municipal. Trabajadores motivados, capacitados y adecuadamente reconocidos tienden a generar mejores resultados en sus funciones, lo cual repercute positivamente en la satisfacción de las necesidades colectivas.

En este sentido, esta investigación posee también una justificación social, pues aspira a contribuir al fortalecimiento de una administración pública más eficiente y transparente, en la que los trabajadores tengan condiciones laborales justas y equitativas, lo cual, en última instancia, impacta en la confianza ciudadana hacia sus autoridades locales.

Importancia

La presente investigación reviste una importancia considerable por su contribución multidimensional al ámbito académico, institucional, normativo y social.

Desde el punto de vista académico, amplía el cuerpo de conocimientos sobre la administración pública y el derecho laboral aplicado al nivel local. Al analizar comparativamente los efectos de los regímenes laborales sobre el desempeño de los trabajadores municipales, se genera evidencia empírica relevante que puede ser utilizada por otros investigadores, universidades y centros especializados en gestión pública, derecho del trabajo y recursos humanos.

En el plano institucional, el estudio permitirá a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Pangoa evaluar con mayor claridad la eficiencia de su sistema de contratación y gestión de personal. Esto podría traducirse en decisiones orientadas a mejorar la equidad interna, la motivación de los servidores públicos y la eficacia en la entrega de servicios públicos.

En cuanto al aspecto normativo, la investigación puede aportar argumentos técnicos y jurídicos que sirvan de base para futuros ajustes legales o propuestas de reforma respecto a la coexistencia de regímenes laborales en el Estado, una problemática reconocida en reiterados informes por SERVIR y por la Defensoría del Pueblo. El estudio también puede ser útil para fortalecer la aplicación del enfoque de derechos laborales dentro de la gestión pública descentralizada.

Finalmente, desde la dimensión social, este trabajo de investigación contribuye indirectamente al fortalecimiento del vínculo entre el Estado y los ciudadanos. Un mejor desempeño de los trabajadores municipales, incentivado por condiciones laborales más justas y racionales, se traduce en servicios más eficientes, transparentes y humanos. Esto mejora la calidad de vida de la población local y favorece la gobernabilidad democrática.

III. MARCO TEÓRICO

III.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

Dávalos y Ernst (2021) realizaron un estudio comparativo sobre el poder de mercado laboral en Perú y Estados Unidos durante la década de 2010. Utilizando un modelo estructural de estimación de dinámicas laborales, encontraron que en Perú existe un poder significativo de los empleadores sobre los trabajadores, especialmente aquellos con educación terciaria. Este poder de mercado afecta la movilidad y negociación laboral, lo que puede influir en el desempeño de los trabajadores.

Medina-Garrido, Biedma-Ferrer y Bogren (2023) analizaron el impacto del apoyo organizacional para el equilibrio trabajo-familia en el bienestar de los empleados del sector turístico en España. A través de un modelo de ecuaciones estructurales, concluyeron que el acceso a políticas de conciliación laboral mejora el bienestar y compromiso organizacional, lo que a su vez influye positivamente en el desempeño laboral.

Espinosa-Brito et al. (2022) estudiaron el efecto de la Ley de Protección del Empleo en Chile durante la pandemia de COVID-19. Encontraron que las empresas que utilizaron esta política tuvieron una menor probabilidad de desvincular trabajadores, lo que sugiere que políticas laborales adecuadas pueden mantener la estabilidad laboral y, por ende, el desempeño de los empleados.

Medina-Garrido, Biedma-Ferrer y Ramos-Rodríguez (2023) investigaron la relación entre el equilibrio trabajo-familia, el bienestar del empleado y el desempeño laboral en el sector bancario español. Determinaron que el acceso real a políticas de conciliación laboral tiene un impacto indirecto positivo en el desempeño laboral, mediado por el bienestar del empleado.

Vásquez Vincés (2019) abordó la motivación de los servidores públicos y los regímenes laborales en el contexto peruano, destacando la importancia de

un servicio civil meritocrático y la necesidad de políticas que fomenten la motivación y el desempeño de los trabajadores públicos.

Nacionales

Rodríguez Galarreta (2019) investigó la incidencia de los regímenes laborales en el desempeño de los servidores de la Universidad Nacional de Trujillo. Concluyó que no existe una relación significativa entre el régimen laboral y el desempeño laboral, sugiriendo que otros factores podrían influir en el rendimiento de los trabajadores.

Colmenares Sánchez (2019) analizó el desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Encontró que los trabajadores bajo el régimen CAS presentaban un mejor desempeño en comparación con los de los regímenes 276 y 728.

Huamán Sinche (2022) estudió la relación entre los regímenes laborales y la satisfacción laboral en una institución gubernamental de Lima. Determinó una correlación positiva significativa entre ambas variables, indicando que el régimen laboral influye en la satisfacción y, potencialmente, en el desempeño laboral.

Carbajal Rebaza (2018) examinó la relación entre los regímenes laborales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay. Concluyó que los trabajadores del régimen público del Decreto Legislativo 276 mostraban un mejor desempeño en comparación con los del régimen CAS.

Manziny Lazo (2019) evaluó la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas respecto a los regímenes laborales y su impacto en el desempeño. Determinó que, aunque no existía una gran incidencia de los regímenes en el desempeño, el régimen CAS resultó tener más significancia en comparación con los otros regímenes laborales estudiados.

Locales o regionales

No se encontraron estudios a nivel local.

III.2. Bases Teóricas

III.2.1. Variable 1: Régimen laboral

Definición

Se entiende por régimen laboral al conjunto de normas legales y administrativas que regulan las condiciones de contratación, permanencia, promoción, evaluación y desvinculación de los trabajadores en una organización. En el Estado peruano, coexisten distintos regímenes laborales en las entidades públicas, entre ellos:

Carrera Pública Administrativa (Ley N.º 30057): Basada en principios meritocráticos, garantiza la estabilidad, el desarrollo de carrera y la evaluación permanente del personal. Se encuentra regulada por la Ley del Servicio Civil y gestionada por SERVIR.

Decreto Legislativo N.º 728: Corresponde al régimen laboral privado aplicado en el sector público, regulado por el Decreto Legislativo N.º 728. Este régimen permite contratación a plazo fijo o indeterminado, con beneficios laborales del régimen privado.

Contratación Administrativa de Servicios (CAS): Régimen especial creado por el D.L. N.º 1057, inicialmente con carácter temporal. Regula la contratación de servicios personales sin vinculación laboral, pero con beneficios laborales mínimos. Actualmente se encuentra en proceso de adecuación a la Ley N.º 31131, que prohíbe nuevas contrataciones CAS.

(SERVIR, 2020; Congreso de la República, Ley N.º 31131)

Teorías relacionadas a la variable de Régimen Laboral

Teoría del contrato psicológico (Rousseau, 1995): Esta teoría sostiene que las relaciones laborales no se basan únicamente en los términos contractuales formales, sino también en las expectativas y percepciones mutuas entre el trabajador y la institución. Cuando existen regímenes laborales diferenciados en una misma entidad pública, los trabajadores pueden percibir inequidad, lo cual afecta su motivación y sentido de pertenencia.

Teoría de la equidad de Adams (1963): Explica cómo los individuos comparan sus condiciones laborales con las de sus compañeros. Si consideran que su esfuerzo no se recompensa equitativamente, especialmente en

comparación con otros regímenes laborales (como el CAS frente al 728), puede generarse insatisfacción y bajo desempeño.

Enfoque de derechos laborales (OIT, 2020): Según la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo equitativas, independientemente del tipo de régimen laboral. Desde esta perspectiva, la coexistencia de regímenes desiguales en el Estado peruano podría vulnerar principios de justicia laboral y no discriminación.

Dimensiones

D.1: Carrera Pública Administrativa (Ley N.º 30057): Basada en principios meritocráticos, garantiza la estabilidad, el desarrollo de carrera y la evaluación permanente del personal. Se encuentra regulada por la Ley del Servicio Civil y gestionada por SERVIR.

D.2: Decreto Legislativo N.º 728: Corresponde al régimen laboral privado aplicado en el sector público, regulado por el Decreto Legislativo N.º 728. Este régimen permite contratación a plazo fijo o indeterminado, con beneficios laborales del régimen privado.

D.3: Contratación Administrativa de Servicios (CAS): Régimen especial creado por el D.L. N.º 1057, inicialmente con carácter temporal. Regula la contratación de servicios personales sin vinculación laboral, pero con beneficios laborales mínimos. Actualmente se encuentra en proceso de adecuación a la Ley N.º 31131, que prohíbe nuevas contrataciones CAS. (SERVIR, 2020; Congreso de la República, Ley N.º 31131)

III.2.2. Variable 2: Desempeño Laboral

Definición

El desempeño laboral es el conjunto de conductas, resultados y aportes que un trabajador manifiesta en el cumplimiento de sus funciones dentro de una organización. Incluye no solo la productividad, sino también la calidad de trabajo, responsabilidad, puntualidad, cooperación y actitudes interpersonales.

Según Chiavenato (2011), el desempeño laboral “es el comportamiento relacionado con la ejecución efectiva de las tareas asignadas, medido en términos de eficiencia y eficacia.” En el contexto del sector público, el desempeño también está vinculado con el servicio al ciudadano y el cumplimiento de metas institucionales.

Teorías relacionadas a la variable de Desempeño Laboral

Teoría de la motivación-higiene de Herzberg (1959): Establece que existen factores motivacionales (reconocimiento, logro, responsabilidad) y factores higiénicos (salario, condiciones laborales) que inciden en la satisfacción y el rendimiento del trabajador. Un entorno con régimen laboral precario puede carecer de ambos, afectando el desempeño.

Teoría del comportamiento organizacional (Robbins & Judge, 2013): Señala que el comportamiento del trabajador, su desempeño y actitud en el entorno laboral están influenciados por variables como liderazgo, clima organizacional, cultura institucional y condiciones laborales.

Modelo de competencias laborales (Spencer & Spencer, 1993): Postula que el desempeño eficiente está vinculado a competencias observables: habilidades, conocimientos, actitudes y valores. Una adecuada gestión laboral debe desarrollar estas competencias para asegurar resultados positivos.

Dimensiones.

D.1: Desempeño Interpersonal

Refiere al comportamiento del trabajador en relación con sus compañeros y superiores. Incluye indicadores como cooperación, participación en equipo, respeto y comunicación efectiva.

D.2: Desempeño Organizacional

Relaciona la conducta del trabajador con los objetivos institucionales. Se evalúa mediante la calidad del servicio, el compromiso con la organización, cumplimiento de metas y alineación con la misión institucional.

D.3: Desempeño Proactivo

Hace referencia a la iniciativa personal, la búsqueda de mejoras, la adherencia a normas internas y el esfuerzo más allá de las tareas asignadas. Este tipo de desempeño es clave para una administración pública eficiente y orientada a resultados.

III.3. Marco conceptual

El marco conceptual constituye una guía teórica que permite definir y delimitar las categorías centrales de esta investigación. A través de este apartado, se conceptualizan los términos clave que sustentan el análisis de las variables e indican el enfoque teórico que respalda el estudio.

Régimen Laboral: Conjunto de disposiciones legales, administrativas y contractuales que rigen la relación de empleo entre un trabajador y el Estado. Incluye aspectos como la forma de ingreso, derechos laborales, condiciones de promoción, estabilidad, desvinculación y beneficios. En el caso del Estado peruano, se identifican tres regímenes principales: la Carrera Pública Administrativa (Ley N.º 30057), el régimen privado regulado por el Decreto Legislativo N.º 728, y el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) regulado por el D.L. N.º 1057.

Desempeño Laboral: Hace referencia al conjunto de comportamientos observables y resultados obtenidos por un trabajador al cumplir con sus funciones. Incluye la calidad del trabajo, la responsabilidad, la iniciativa, el trabajo en equipo y la orientación a resultados. Este concepto es evaluado en tres dimensiones: desempeño interpersonal, organizacional y proactivo.

Carrera Pública Administrativa: Régimen basado en la meritocracia, estabilidad y profesionalización del servidor público. Busca fomentar la eficiencia y el desarrollo continuo del talento humano mediante evaluaciones, capacitaciones y oportunidades de promoción conforme a la Ley del Servicio Civil.

Contratación Administrativa de Servicios (CAS): Régimen especial temporal creado por el Decreto Legislativo N.º 1057, que establece vínculos contractuales sin estabilidad laboral plena. Está en proceso de eliminación conforme a la Ley N.º 31131, que busca homogeneizar las condiciones laborales en el Estado.

Motivación Laboral: Se refiere al conjunto de razones internas o externas que impulsan al trabajador a realizar sus tareas con mayor compromiso. Incluye factores como el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo, la remuneración y las condiciones laborales.

Satisfacción Laboral: Grado de bienestar que percibe un trabajador respecto a su entorno laboral, sus funciones, relaciones interpersonales y estabilidad. Se relaciona directamente con el desempeño y la retención del talento humano.

IV. METODOLOGÍA

IV.1. Tipo y nivel de investigación.

Enfoque.

Cuantitativo. El presente estudio adopta el enfoque cuantitativo, ya que se basa en la medición objetiva de variables, el análisis estadístico de datos y la comprobación de hipótesis mediante técnicas inferenciales. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo “es deductivo, secuencial y probatorio; emplea la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico”.

Este enfoque permite establecer la relación estadística entre el régimen laboral y el desempeño laboral, proporcionando evidencia objetiva sobre el impacto que tienen los distintos regímenes contractuales sobre las conductas laborales de los trabajadores municipales.

Tipo.

Este estudio es de tipo básico o fundamental, pues busca generar conocimiento teórico que contribuya al entendimiento de una problemática laboral-administrativa en el sector público, sin intervenir directamente en la realidad objeto de estudio. Según Sampieri, Collado y Lucio (2014), la investigación básica “persigue fines cognoscitivos más que aplicaciones prácticas inmediatas”, lo cual se ajusta al objetivo de explorar y comprender relaciones conceptuales entre variables.

Nivel.

El nivel de investigación es correlacional, ya que se propone identificar y medir la relación entre dos variables: el régimen laboral (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente). Según Arias (2012), en los estudios correlacionales “no se manipulan las variables independientes, pero se evalúa su grado de asociación con otras variables dentro de un mismo contexto”.

Este nivel es pertinente, ya que no se busca establecer causalidad, sino analizar si existe una relación estadísticamente significativa entre el tipo de régimen laboral y el nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa.

IV.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación es no experimental, transeccional y correlacional. Es no experimental porque las variables no se manipulan deliberadamente, sino que se observan tal como se presentan en la realidad. Es transeccional porque los datos se recolectan en un único momento en el tiempo, y es correlacional porque se pretende determinar el grado de relación entre las variables.

Tal como lo señala Kerlinger y Lee (2002), en el diseño no experimental “el investigador observa fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para analizarlos sin manipular variables”.

IV.3. Hipótesis general y específicas

IV.3.1. Hipótesis general.

Existe una relación significativa entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa.

IV.3.2. Hipótesis específicas.

H.E.1:

Existe una relación significativa entre el régimen laboral de la carrera pública administrativa y el desempeño laboral.

H.E.2:

Existe una relación significativa entre el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y el desempeño laboral.

H.E.3:

Existe una relación significativa entre el régimen de contratación administrativa de servicios y el desempeño laboral.

IV.4. Identificación de las variables

Variable 1: Régimen laboral

Es la variable independiente del estudio. Se refiere al tipo de vínculo contractual mediante el cual el trabajador presta servicios en la administración pública. Este régimen influye en los derechos, deberes, condiciones de

estabilidad, beneficios, desarrollo profesional y percepción de equidad dentro del entorno institucional.

Dimensiones:

Carrera Pública Administrativa (CPA): Régimen regulado por la Ley N.º 30057, basado en la meritocracia, estabilidad y profesionalización del servidor público.

Decreto Legislativo N.º 728: Régimen laboral de carácter privado aplicado a entidades públicas, que permite contratación a plazo fijo o indeterminado con beneficios del régimen privado.

Contratación Administrativa de Servicios (CAS): Régimen especial creado mediante el D.L. N.º 1057, de carácter temporal y limitado en cuanto a derechos laborales, actualmente en proceso de eliminación progresiva conforme a la Ley N.º 31131.

Variable 2: Desempeño laboral

Es la variable dependiente del estudio. Se refiere al nivel de cumplimiento de las funciones asignadas por parte del trabajador, así como a su grado de compromiso, eficiencia, iniciativa y colaboración dentro del entorno organizacional.

Dimensiones:

Desempeño Interpersonal: Involucra la relación del trabajador con sus colegas y superiores, evaluando aspectos como la cooperación, la participación y la comunicación.

Desempeño Organizacional: Evalúa el cumplimiento de objetivos institucionales, el compromiso con la entidad, y la contribución al logro de metas y misión institucional.

Desempeño Proactivo: Mide la iniciativa personal del trabajador, su adherencia a normas internas, el esfuerzo voluntario adicional y su actitud hacia la mejora continua.

IV.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Régimen Laboral	Carrera Pública Administrativa (CPA)	1-5	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces	Alto = 19 - 25 Medio = 13-19 Bajo = 5 -12	Ordinal
	Régimen DL N.º 728	6-10	4. Casi siempre 5. Siempre	Alto = 19 - 25 Medio = 13-19 Bajo = 5 -12	
	Régimen CAS (D.L. 1057)	11-15		Alto = 19 - 25 Medio = 13-19 Bajo = 5 -12	
Desempeño Laboral	Desempeño Interpersonal	1-5			Ordinal
	Desempeño Organizacional	6-11		Alto = 63 - 90 Medio = 34 - 62 Bajo = 5 - 33	
	Desempeño Proactivo	12-18			

IV.6. Población – Muestra

Población.

La población está conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, que laboran bajo los regímenes de la Carrera Pública Administrativa, el Decreto Legislativo N.º 728 y el régimen CAS. Se estima una población total de aproximadamente 250 trabajadores.

Muestra

La muestra está compuesta por 58 trabajadores, seleccionados de manera intencionada y por conveniencia. Este tipo de muestreo no probabilístico es adecuado cuando el acceso a los sujetos depende de criterios específicos de inclusión y viabilidad, especialmente en investigaciones en el sector público (Otzen & Manterola, 2017).

Muestreo

El muestreo fue por conveniencia y no probabilístico a criterio del investigador.

IV.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de información

Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta como herramienta principal para recolectar información, mediante la aplicación de un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco niveles. Este instrumento permitirá conocer las percepciones de los trabajadores respecto a su régimen laboral y su nivel de desempeño, organizado en dimensiones e indicadores validados por expertos.

De acuerdo con Sabino (1996), la encuesta es útil para recolectar datos de una muestra representativa y conocer fenómenos sociales a partir de la opinión de los sujetos investigados.

Instrumentos.

Para la recolección de datos se han utilizado dos cuestionarios como instrumentos de investigación. El primero mide el régimen laboral con tres dimensiones (CPA, Decreto Legislativo N.º 728, y CAS) y 15 ítems, usando una escala Likert de cinco alternativas que van desde 1 a 5, donde 1 significa “Nunca” y 5 significa “Siempre”. El segundo cuestionario evaluó el desempeño laboral en tres dimensiones (Interpersonal, Organizacional y Proactivo) con 18 ítems, también con una escala Likert de cinco alternativas desde “Nunca” a “Siempre”. Para asegurar la validez del recojo de datos, se realizó la evaluación por juicio de expertos, y el resultado se presenta a continuación:

Tabla 1

Matriz de validación

Nombre del Experto	DNI	Grado académico	Evaluación
Oscar Arbieto Mamani	31037035	Doctor	Cumple
Baro Pozo Enciso	41019901	Licenciado	Cumple
Luis Alberto Sierra Barazorda	80058462	Magister	Cumple

IV.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Los datos fueron procesados y analizados mediante el uso de software estadístico (como SPSS o Excel). Se aplicó estadística descriptiva para analizar las frecuencias, promedios y porcentajes de cada dimensión. Luego, se utilizó estadística inferencial, específicamente el coeficiente de correlación de Spearman, dada la naturaleza de la escala de medición de las variables régimen laboral y el desempeño laboral.

Según Bisquerra (2014), la estadística inferencial permite establecer relaciones o diferencias significativas entre variables en un conjunto de datos representativo.

V. RESULTADOS

V.1. Presentación de Resultados

Figura 1

Composición de la muestra por rangos etáreos

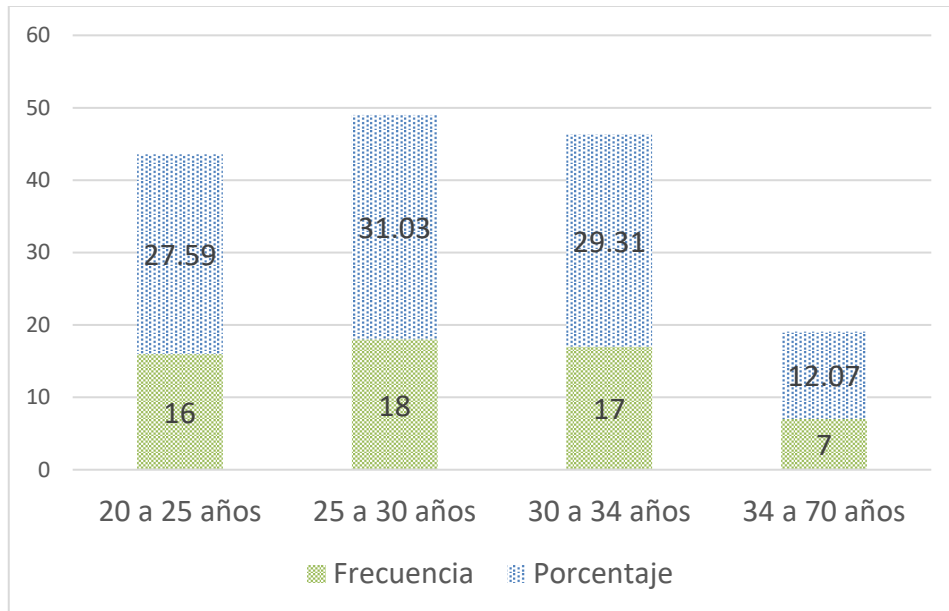


Tabla 2

Composición de la muestra por rangos etáreos

Rango de Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 a 25 años	16	27.59
25 a 30 años	18	31.03
30 a 34 años	17	29.31
34 a 70 años	7	12.07

Figura 2

Composición de la muestra por sexo

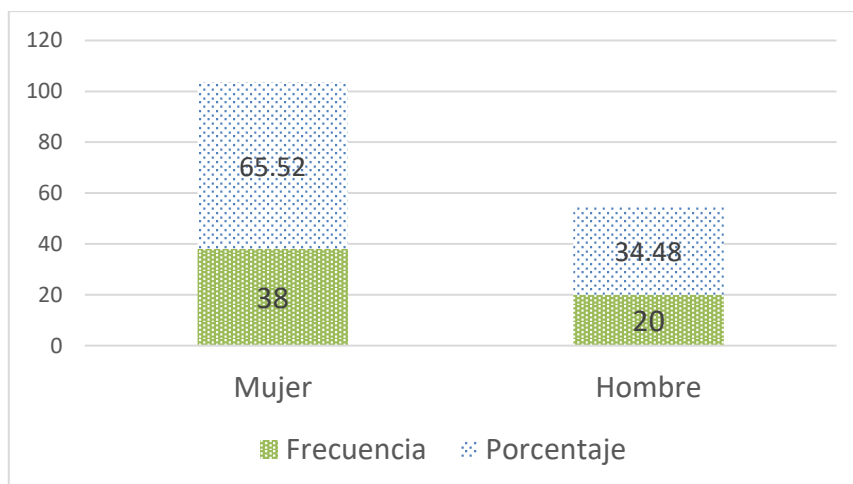


Tabla 3*Composición de la muestra por Área de Trabajo*

Área	Frecuencia	Porcentaje
GDSH	15	26
GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA	8	14
SUBGERENCIA DE ABASTECIMIENTO	8	14
SEGURIDAD CIUDADANA	8	14
SECRETARIA GENERAL	2	3
IMAGEN INSTITUCIONAL	2	3
ALMACEN	1	2
GERENCIA DE AMBIENTE	1	2
UNIDAD DE ALMACÉN	1	2
SUBGERENCIA SEGURIDAD CIUDADANA	1	2
SGOP	1	2
OTI	1	2
RECURSOS HUMANOS	1	2
GAF	1	2
OGT	1	2
GPP	1	2
GESTIÓN TERRITORIAL	1	2
GERENCIA MUNICIPAL	1	2
GERENCIA DEL AMBIENTE	1	2
GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA	1	2
GERENCIA MUNICIPAL	1	2

Nota: GDSH = Gerencia de Desarrollo Social y Humano; SGOP = Subgerencia de Obras Públicas; OTI = Oficina de Tecnología e Informática; GAF = Gerencia de Administración y Finanzas; OGT = Oficina de Gestión Territorial; GPP = Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

Figura 3

Composición de la muestra por tiempo de servicio

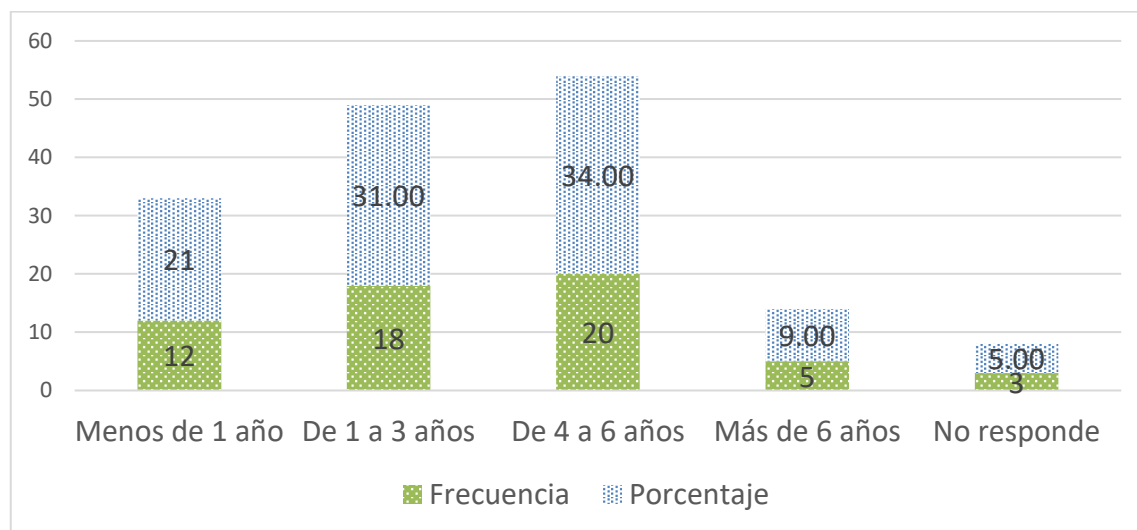


Tabla 4

Composición de la muestra por Régimen Laboral

Regimen Laboral	Frecuencia	Porcentaje
CPA - Ley Nro. 276	2	3
DL N.º 728	9	16
Régimen CAS	47	81

Nota: Elaborado con SPSS v.26

Figura 4

Composición de la muestra por Régimen Laboral (Frecuencias)

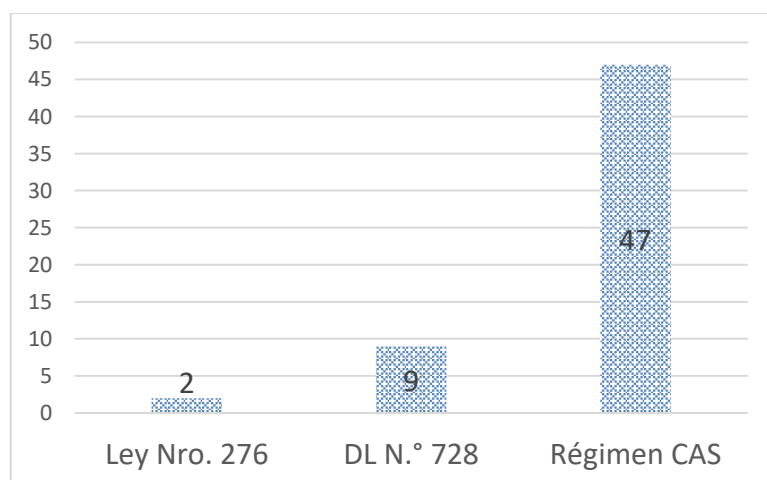


Tabla 5*Estadística Descriptiva de la variable Régimen Laboral*

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
58	15.0	4.50	5	22

Nota: Elaborado con SPSS v.26

Tabla 6*Estadística Descriptiva de la variable Desempeño Laboral*

Dimensión	n	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Desempeño Interpersonal	58	22.8	2.86	14	25
Desempeño Organizacional	58	26.8	3.61	15	30
Desempeño Proactivo	58	30.9	3.53	23	35

Nota: Elaborado con SPSS v.26

V.2. Interpretación de Resultados

La Figura 1 muestra la composición de la muestra por rangos etáreos, evidenciando una distribución relativamente equilibrada entre los grupos de 20 a 25, 25 a 30 y 30 a 34 años. Se observa que el grupo de 25 a 30 años concentra la mayor proporción de participantes, lo que sugiere que la población evaluada está compuesta principalmente por jóvenes adultos en etapas iniciales de consolidación profesional. La representación del grupo de 34 a 70 años es significativamente menor, lo que podría indicar que el personal con mayor experiencia o antigüedad es reducido en comparación con los demás grupos.

La Tabla 2 complementa el análisis al detallar las frecuencias y porcentajes de cada rango de edad. El grupo de 25 a 30 años representa el 31.03% de la muestra, seguido por los grupos de 30 a 34 años (29.31%) y 20 a 25 años (27.59%), mientras que el rango de 34 a 70 años solo alcanza el 12.07%. Estos resultados indican una estructura demográfica predominantemente joven en la muestra estudiada, lo cual puede influir en factores como el nivel de experiencia, la adaptabilidad a cambios organizacionales y la disposición al desarrollo profesional.

La Figura 2, "Composición de la muestra por sexo", evidencia que la mayoría de los participantes del estudio son mujeres, quienes representan el

65.52% (38 personas) de la muestra, mientras que los hombres constituyen únicamente el 34.48% (20 personas). Esta distribución revela una marcada predominancia femenina en la población evaluada, lo que podría estar relacionado con la composición laboral de la institución o las características del sector en estudio. Esta diferencia de género puede influir en la interpretación de los resultados, especialmente si se analizan variables asociadas a la percepción del entorno laboral, la motivación y el desempeño.

La Tabla 3, “Composición de la muestra por Área de Trabajo”, muestra una amplia diversidad de unidades dentro de la institución. Destaca la Gerencia de Desarrollo Social y Humano (GDSH) con el mayor número de participantes, representando el 26% (15 trabajadores) de la muestra, lo que indica su relevancia dentro de la estructura organizativa. Le siguen la Gerencia de Administración Tributaria, la Subgerencia de Abastecimiento y Seguridad Ciudadana, cada una con 14% (8 trabajadores), evidenciando un peso significativo en la composición laboral. Las demás áreas presentan una representación reducida, con frecuencias entre el 2% y el 3%, lo que refleja una menor participación relativa. Esta distribución sugiere que los análisis de resultados podrían estar influenciados principalmente por las áreas con mayor número de trabajadores, lo cual debe ser considerado al momento de interpretar los hallazgos del estudio.

La Figura 3, “Composición de la muestra por Tiempo de Servicio”, evidencia que la mayoría de los participantes tiene entre 4 a 6 años de antigüedad en la institución, representando el 34% de la muestra. Le siguen los grupos de 1 a 3 años (31%) y menos de 1 año (21%), lo que refleja una composición mayoritaria de personal con experiencia reciente e intermedia. Solo un 9% de los encuestados cuenta con más de 6 años de servicio, mientras que un 5% no respondió esta pregunta. Estos resultados sugieren que la institución cuenta con una fuerza laboral relativamente joven en términos de antigüedad, lo cual podría influir en la adaptabilidad al cambio y en el desarrollo de capacidades dentro de la organización.

La Tabla 4 y la Figura 4, “Composición de la muestra por Régimen Laboral”, muestran una marcada predominancia del régimen CAS, el cual concentra el 81% de los participantes (47 trabajadores), evidenciando que la mayoría del personal labora bajo contratos temporales con beneficios limitados.

En segundo lugar, se encuentra el régimen DL N.º 728, con un 16% (9 trabajadores), mientras que solo un 3% (2 trabajadores) pertenece al régimen de Carrera Pública Administrativa (CPA - Ley N.º 276). Esta distribución resalta una fuerte dependencia institucional del régimen CAS, lo que puede influir en factores como la estabilidad laboral, la motivación de los trabajadores y su percepción respecto a las condiciones de trabajo, aspectos que podrían ser relevantes para el análisis de los resultados de desempeño laboral.

La Tabla 5, “Estadística Descriptiva de la variable Régimen Laboral”, muestra que el puntaje promedio de esta variable fue de 15.0 puntos, con una desviación estándar de 4.50, indicando una variabilidad moderada en las respuestas de los participantes. El valor mínimo registrado fue de 5 puntos y el máximo de 22 puntos, lo que evidencia diferencias importantes en la percepción de los trabajadores respecto a su régimen laboral. Estos resultados sugieren que, aunque existe un promedio general intermedio, la amplitud en el rango de valores refleja experiencias diversas entre los participantes, posiblemente asociadas a los distintos regímenes laborales.

Por otro lado, la Tabla 6, “Estadística Descriptiva de la variable Desempeño Laboral”, evidencia que las tres dimensiones evaluadas presentan valores altos. El desempeño proactivo registra la media más elevada con 30.9 puntos, seguido del desempeño organizacional con 26.8 puntos, y el desempeño interpersonal con 22.8 puntos. Las desviaciones estándar oscilan entre 2.86 y 3.61, mostrando una distribución relativamente homogénea. Estos resultados reflejan un nivel de desempeño laboral favorable entre los trabajadores, especialmente en la dimensión proactiva, lo que sugiere una disposición destacada para la mejora continua y el cumplimiento eficiente de las tareas asignadas.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

VI.1. Análisis inferencial

En el presente trabajo se optó por el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) debido a que las variables bajo estudio, régimen laboral y desempeño laboral, se miden en una escala ordinal derivada de escalas tipo Likert (1 a 5). Además, el rango de respuestas no necesariamente sigue una distribución normal, lo que invalida el uso de estadísticas paramétricas como es el caso de la correlaciones de Pearson. El coeficiente de Spearman es ideal para medir la relación monotónica entre variables ordinales, ya que evalúa el grado en que los datos tienden a seguir una tendencia de orden sin requerir una distribución normal. Además, este estadístico es robusto frente a posibles sesgos en los datos y es adecuado para determinar la fuerza y dirección de la relación entre las percepciones del régimen laboral y el desempeño, permitiendo una evaluación precisa en este contexto de investigación.

Los valores de correlación de la Rho de Spearman serán interpretados de acuerdo a la siguiente tabla

Tabla 7

Matriz de interpretación de valores de correlación de Rho de Spearman

Valor de Rho (ρ)	Interpretación
+1.0	Correlación perfecta positiva.
+0.80 a +0.99	Correlación positiva fuerte.
+0.60 a +0.79	Correlación positiva moderada.
+0.40 a +0.59	Correlación positiva moderada-baja.
+0.20 a +0.39	Correlación débil positiva.
+0.19 a -0.19	Correlación insignificante.
-0.20 a -0.39	Correlación débil negativa.
-0.40 a -0.59	Correlación negativa moderada-baja.
-0.60 a -0.79	Correlación negativa moderada.
-0.80 a -0.99	Correlación negativa fuerte.
-1.0	Correlación perfecta negativa.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula (general):

No existe una relación significativa entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa.

Hipótesis alterna (general):

Existe una relación significativa entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa.

Tabla 8*Correlación de Régimen Laboral y Desempeño Laboral*

		Régimen Laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0.3484
	Sig. (bilateral)	.	0.0074
	N	58	58
Régimen Laboral	Coeficiente de correlación	0.3484	1,000
	Sig. (bilateral)	0.0074	.
	N	58	58
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.3484	1,000
	Sig. (bilateral)	0.0074	.
	N	58	58

La correlación de Spearman entre Régimen Laboral y Desempeño Laboral muestra un coeficiente de 0.3484, indicando una correlación positiva débil, lo que sugiere que un mejor régimen laboral está asociado con un mejor desempeño laboral. El p-valor de 0.0074, menor a 0.05, indica que esta relación es estadísticamente significativa. Esto significa que la correlación observada no es aleatoria, sino que existe una asociación real entre ambas variables en la muestra de 58 participantes.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula (HE01):

No existe una relación significativa entre el régimen de carrera pública administrativa y el desempeño laboral.

Hipótesis alterna (HE01):

Existe una relación significativa entre el régimen de carrera pública administrativa y el desempeño laboral.

Tabla 9*Correlación de régimen de carrera pública administrativa y desempeño laboral*

		Carrera Pública Administrativa		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Carrera Pública Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	Nan
		Sig. (bilateral)	.	Nan
		N	2	2
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	Nan	1,000
		Sig. (bilateral)	Nan	.
		N	2	2

La correlación de Spearman entre Carrera Pública Administrativa (CPA) y Desempeño Laboral muestra un coeficiente de NaN (no aplicable), lo que indica que no se puede calcular la correlación debido a que solo hay 2 participantes en este grupo. Con tan poca muestra, el cálculo de la correlación no es posible ni confiable. Esto sugiere que el grupo de trabajadores bajo el régimen CPA es demasiado pequeño para realizar un análisis estadístico válido de la relación con el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula (HE02):

No existe una relación significativa entre el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y el desempeño laboral.

Hipótesis alterna (HE02):

Existe una relación significativa entre el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y el desempeño laboral.

Tabla 10*Correlación de régimen Decreto Legislativo Nro. 728 y desempeño laboral*

		Decreto Legislativo 728	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Decreto Legislativo 728	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,5619
	Desempeño laboral	N	.
			0,1153
			9
		Coeficiente de correlación	0,5619
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	0,1153
			.
			9

La correlación de Spearman entre el Decreto Legislativo 728 y Desempeño Laboral muestra un coeficiente de 0.5619, lo que indica una correlación positiva moderada baja entre ambas variables. Sin embargo, el p-valor de 0.1153 es mayor a 0.05, lo que sugiere que la relación no es estadísticamente significativa. Esto significa que, aunque existe una tendencia positiva, no se puede concluir con certeza que el tipo de régimen laboral tenga un impacto significativo en el desempeño laboral de los participantes con este régimen.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula (HE03):

No existe una relación significativa entre el régimen CAS y el desempeño laboral.

Hipótesis alterna (HE03):

Existe una relación significativa entre el régimen CAS y el desempeño laboral.

Tabla 11*Correlación de régimen CAS y desempeño laboral*

		Régimen CAS	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	0,4235
	Sig. (bilateral)	.	0,0030
Régimen CAS	N	47	47
	Coefficiente de correlación	0,4235	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,0030	.
	N	47	47

La correlación de Spearman entre el régimen CAS y Desempeño Laboral muestra un coeficiente de 0.4235, indicando una correlación positiva moderada baja. El p-valor de 0.0030, que es menor a 0.05, confirma que esta relación es estadísticamente significativa. la correlación entre el régimen CAS y el desempeño laboral muestra un coeficiente de correlación de 0.4235 con un p-valor de 0.0030, lo que indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa. Sin embargo, dado que los ítems relacionados con el régimen CAS están redactados de forma negativa, un puntaje más alto en el régimen CAS refleja una percepción más negativa de las condiciones laborales de los trabajadores en este régimen.

Por lo tanto, la interpretación de la correlación debe ser que una peor percepción del régimen CAS (mayor puntaje) está asociada con un menor desempeño laboral, lo que sugiere que los trabajadores con una percepción más negativa de su régimen laboral tienden a mostrar un menor desempeño laboral.

Este hallazgo subraya la importancia de mejorar las condiciones laborales bajo el régimen CAS para optimizar el desempeño de los trabajadores, ya que aquellos que experimentan una peor percepción de su régimen laboral tienden a estar menos comprometidos y motivados en su trabajo.

A continuación, se presenta una tabla resumen de los resultados inferenciales de las correlaciones obtenidas de la comprobación de las hipótesis de investigación:

Tabla 12*Resumen de Resultados de correlaciones de Rho de Spearman*

		Desempeño laboral
Régimen Laboral	Coeficiente de correlación	0,3484
	Sig. (bilateral)	0.0074
	N	58
Régimen de Carrera Pública Administrativa (CPA)	Coeficiente de correlación	Nan
	Sig. (bilateral)	Nan
	N	2
Régimen DL 728	Coeficiente de correlación	0.5619
	Sig. (bilateral)	0.1153
	N	9
Régimen CAS	Coeficiente de correlación	0,4235
	Sig. (bilateral)	0,0030
	N	47

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos en esta investigación evidencian una relación significativa entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa. En general, se encontró que el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) está positivamente correlacionado con el desempeño laboral, sugiriendo que, a medida que mejora la percepción de los trabajadores sobre este régimen, también mejora su desempeño. En cambio, el régimen de Carrera Pública Administrativa (CPA) no mostró una relación significativa debido a la baja muestra de trabajadores en este régimen. Por otro lado, el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 presentó una correlación positiva moderada baja, pero no estadísticamente significativa. Estos resultados sugieren que los trabajadores bajo el régimen CAS tienen una percepción crítica de su régimen, lo que impacta en su desempeño, mientras que otros regímenes, como el CPA y el DL 728, no muestran un efecto claro o relevante en el desempeño laboral.

VII.1. Comparación resultados

Los resultados obtenidos en esta tesis presentan varias similitudes con estudios previos sobre la relación entre los regímenes laborales y el desempeño laboral, tanto en el contexto peruano como internacional. En particular, el hallazgo de que el régimen CAS tiene una correlación positiva significativa con el desempeño laboral es consistente con varios estudios previos. Colmenares Sánchez (2019), en su análisis de los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, encontró que los trabajadores bajo el régimen CAS mostraban un mejor desempeño en comparación con los de los regímenes 276 y 728. Esta similitud sugiere que, a pesar de las condiciones laborales más precarias y la temporalidad inherente al régimen CAS, los trabajadores en este régimen parecen estar motivados para mejorar su desempeño, tal vez con la intención de asegurar su permanencia laboral o mejorar sus oportunidades de contratación en el futuro.

Además, el estudio de Carbajal Rebaza (2018), que analizó la relación entre los regímenes laborales y el desempeño en la Municipalidad Provincial de Abancay, también respalda los resultados de esta tesis en cuanto a que el régimen CAS tiene un impacto en el desempeño de los trabajadores, aunque en

ese caso, el régimen público del Decreto Legislativo 276 mostró un mejor desempeño. Este hallazgo es consistente con la falta de relación significativa encontrada en este estudio entre el régimen CPA y el desempeño, posiblemente debido a la pequeña muestra de trabajadores bajo este régimen. Sin embargo, la tendencia en la literatura general sugiere que el régimen CAS podría estar asociado con un desempeño mejorado, a pesar de las condiciones laborales menos favorables, ya que la percepción de los trabajadores en este régimen tiende a estar más vinculada a la inseguridad laboral y a la necesidad de maximizar su rendimiento.

El estudio de Vásquez Vincés (2019) sobre la motivación de los servidores públicos en el contexto peruano también es relevante, pues sugiere que un servicio civil meritocrático, como el propuesto en el régimen CPA, debería estar vinculado a un mejor desempeño laboral debido a la estabilidad y a las oportunidades de ascenso basadas en el mérito. Sin embargo, en esta investigación no se encontró una correlación significativa entre el régimen CPA y el desempeño, lo que pone en duda el impacto directo del régimen CPA en el desempeño en contextos laborales públicos. Esto es consistente con la discusión de Rodríguez Galarreta (2019), quien en su investigación sobre la Universidad Nacional de Trujillo tampoco encontró una relación significativa entre el régimen 276 (CPA) y el desempeño laboral, sugiriendo que, en algunas instituciones, otros factores como el ambiente de trabajo, la cultura organizacional y los incentivos externos juegan un papel más importante que el tipo de régimen laboral en la motivación y desempeño de los trabajadores.

A pesar de las similitudes mencionadas, también existen contrastes significativos entre los resultados de esta investigación y algunos estudios previos, lo que resalta las particularidades del contexto y la metodología utilizada. Uno de los principales contrastes se encuentra en la relación entre el régimen CAS y el desempeño laboral. Aunque los resultados de esta investigación muestran una correlación positiva significativa entre el régimen CAS y el desempeño ($Rho = 0.4235$, $p = 0.0030$), algunos estudios previos no encontraron tal relación. Por ejemplo, Rodríguez Galarreta (2019), en su análisis sobre la Universidad Nacional de Trujillo, concluyó que el régimen CAS no tenía un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores. Este contraste podría deberse a las diferencias en las condiciones laborales y el tipo de trabajo

realizado en las instituciones estudiadas. Mientras que, en el contexto municipal de Pangoa, el régimen CAS puede estar asociado con una mayor motivación debido a la inseguridad laboral y la competencia por estabilidad, en otros contextos como el académico, los incentivos y la gestión institucional pueden jugar un papel más importante que el régimen mismo.

Otro contraste se observa en los resultados relacionados con el régimen DL 728. En esta investigación, aunque se encontró una correlación positiva moderada ($Rho = 0.5619$), esta relación no fue significativa ($p = 0.1153$). Este hallazgo difiere del estudio de Manziny Lazo (2019), quien encontró que el régimen CAS tenía mayor significancia en comparación con otros regímenes laborales, como el DL 728. La falta de significación estadística en los resultados obtenidos para el régimen DL 728 en esta tesis podría explicarse por varios factores, como el tamaño reducido de la muestra bajo este régimen (solo 9 participantes), que limita la capacidad de obtener una correlación significativa y confiable. Además, las diferencias en los beneficios contractuales y las condiciones de trabajo en el régimen DL 728 pueden influir de manera diferente en la percepción y desempeño de los trabajadores, dependiendo de las circunstancias de cada institución.

Asimismo, el estudio de Espinosa-Brito et al. (2022) sobre el impacto de las políticas laborales durante la pandemia en Chile resalta cómo las políticas de protección laboral pueden influir en la estabilidad y desempeño de los trabajadores. En su investigación, los trabajadores que recibieron apoyo en tiempos de crisis tuvieron un mejor desempeño, lo que pone de relieve la importancia de las políticas laborales adecuadas. Esta perspectiva se alinea con los hallazgos de esta tesis en relación con el régimen CAS, ya que los trabajadores en este régimen, a pesar de la inseguridad laboral, tienden a estar más comprometidos con su desempeño cuando perciben apoyo organizacional. Sin embargo, el hecho de que el régimen CAS en esta investigación haya mostrado una correlación positiva moderada con el desempeño también subraya la importancia de los factores externos, como la seguridad laboral y el reconocimiento, que no fueron suficientemente explorados en algunos estudios previos.

Finalmente, otro contraste relevante se da con el estudio de Medina-Garrido, Biedma-Ferrer y Bogren (2023), quienes analizaron el impacto del

apoyo organizacional en el bienestar y desempeño de los trabajadores en el sector turístico español. Su investigación encontró que el bienestar del empleado mediaba la relación entre las políticas de conciliación laboral y el desempeño. En esta investigación, la conciliación trabajo-familia no fue directamente considerada como una variable, pero los resultados positivos en las dimensiones de desempeño (interpersonal, organizacional y proactivo) podrían sugerir que la mejora en las condiciones laborales y el apoyo organizacional son factores que inciden directamente en el rendimiento. Este hallazgo resalta la necesidad de políticas laborales integrales que no solo mejoren el régimen laboral en sí, sino también el bienestar y la estabilidad de los empleados para optimizar su desempeño.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. El análisis de la correlación de Spearman entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa revela que existe una relación significativa entre ambas variables. El régimen CAS mostró una correlación positiva moderada y significativa con el desempeño laboral, lo que sugiere que los trabajadores en este régimen tienden a tener un mejor desempeño laboral en comparación con aquellos en otros regímenes, como el CPA y el DL 728.
2. Para el régimen de Carrera Pública Administrativa (CPA), no se pudo establecer una relación significativa con el desempeño laboral debido a la baja cantidad de participantes en este régimen (solo 2 trabajadores). Esto limita la validez de la correlación y sugiere que futuras investigaciones deberían considerar muestras más grandes de trabajadores bajo este régimen para poder analizar de manera más precisa su impacto en el desempeño laboral.
3. En el caso del régimen DL 728, la correlación positiva moderada con el desempeño laboral ($Rho = 0.5619$) no alcanzó un nivel de significancia estadística ($p = 0.1153$). Esto sugiere que, aunque existe una relación positiva entre las percepciones de los trabajadores sobre su régimen laboral y su desempeño, esta relación no es estadísticamente significativa en esta muestra, posiblemente debido a la distribución de los datos o el tamaño reducido de la muestra.
4. Para el régimen CAS, los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre el régimen laboral y el desempeño laboral ($Rho = 0.4235$, $p = 0.0030$). Esto indica que los trabajadores bajo el régimen CAS tienen una percepción positiva de su régimen laboral, lo que se traduce en un mejor desempeño. Esta relación significativa resalta la importancia de las percepciones sobre el régimen laboral como un factor que influye directamente en la motivación y el rendimiento de los trabajadores en el ámbito municipal.

Recomendaciones

1. Se recomienda a los responsables de recursos humanos de la Municipalidad de Pangoa que consideren la relación significativa entre el régimen CAS y el desempeño laboral al momento de diseñar políticas de motivación y desarrollo. Es fundamental fortalecer la percepción positiva de los trabajadores bajo este régimen mediante la implementación de programas de capacitación, evaluación continua y reconocimiento. Esto podría aumentar la motivación y, por ende, mejorar el desempeño laboral de este grupo.
2. Se recomienda a los futuros investigadores ampliar la muestra de trabajadores bajo el régimen CPA, ya que la pequeña muestra en este estudio (solo 2 participantes) impide realizar un análisis confiable. Un tamaño de muestra mayor permitiría obtener resultados más representativos y poder analizar con mayor precisión la relación entre este régimen y el desempeño laboral de manera significativa.
3. Dado que los resultados no mostraron una relación estadísticamente significativa entre el régimen DL 728 y el desempeño laboral, se recomienda que la Municipalidad revise las condiciones contractuales y explore opciones para mejorar el compromiso y la motivación de los trabajadores bajo este régimen. Incentivos, mejoras en la estabilidad laboral y oportunidades de desarrollo profesional podrían contribuir a un mejor desempeño en este grupo, en caso de que otros factores estén influyendo en los resultados.
4. Considerando que los trabajadores bajo el régimen CAS mostraron una correlación positiva significativa con el desempeño laboral, se recomienda que la Municipalidad Distrital de Pangoa implemente estrategias orientadas a fortalecer la estabilidad laboral y el desarrollo profesional de este grupo. Mejorar las condiciones laborales, proporcionar capacitación continua y establecer políticas de incentivos y reconocimiento podría optimizar aún más el desempeño y la motivación de los trabajadores en este régimen, lo cual resultaría en una mejora significativa en el servicio público ofrecido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6.ª ed.). Episteme.
- Auccapure-Vallenas, L. S. (2021). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Científica Integración*. <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/212>
- Bisquerra, R. (2014). *Métodos de investigación educativa*. Editorial La Muralla.
- Carbajal Rebaza, K. Y. (2018). Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31382>
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Congreso de la República del Perú. (2021). Ley N.º 31131, Ley que elimina el régimen CAS. *Diario Oficial El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe>
- Defensoría del Pueblo. (2017). La situación de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS en el Estado peruano. Informe defensorial. <https://www.defensoria.gob.pe>
- Dávalos, M., & Ernst, E. (2021). El poder de mercado en el Perú y los Estados Unidos: Una comparación de dinámicas laborales. Banco Mundial.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Hood, C. (1995). The “New Public Management” in the 1980s: Variations on a theme. *Accounting, Organizations and Society*, 20(2–3), 93–109. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(93\)E0001-W](https://doi.org/10.1016/0361-3682(93)E0001-W)
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales* (4.ª ed.). McGraw-Hill.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Bogren, M. (2023). Organizational support for work–family balance and employee wellbeing: The mediating effect of engagement. *Employee Relations*, 45(4), 773–793. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2021-0520>

- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2023). Work–family balance and employee performance: The mediating role of wellbeing. *Personnel Review*, 52(2), 375–392. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2021-0951>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Panorama Laboral 2020: América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional (15.ª ed.). Pearson Educación.
- Rousseau, D. M. (1995). Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements. Sage Publications.
- Sabino, C. (1996). El proceso de investigación. Panapo.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. B. (2014). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (5.ª ed.). McGraw-Hill.
- SERVIR. (2020). Documento técnico: El tránsito al régimen del servicio civil. Autoridad Nacional del Servicio Civil. <https://www.servir.gob.pe>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, 2025

Responsables: Mayolson López Yauri / William Fortunato Ito Mamani

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general: ¿Qué relación existe entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa durante el año 2025? Problemas específicos: P.E.1 ¿Existe relación entre el régimen de la carrera pública administrativa y el desempeño laboral? P.E.2 ¿Existe relación entre el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y el desempeño laboral? P.E.3 ¿Existe relación entre el régimen de contratación administrativa de servicios y el desempeño laboral?	Objetivo general: Determinar la relación existente entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa durante el año 2025. Objetivos específicos: O.E.1 Determinar la relación entre el régimen de carrera pública administrativa y el desempeño laboral. O.E.2 Determinar la relación entre el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y el desempeño laboral. O.E.3 Determinar la relación entre el régimen CAS y el desempeño laboral.	Hipótesis general: Existe una relación significativa entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa. Hipótesis específicas: H.E.1 Existe una relación significativa entre el régimen de carrera pública administrativa y el desempeño laboral. H.E.2 Existe una relación significativa entre el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y el desempeño laboral. H.E.3 Existe una relación significativa entre el régimen CAS y el desempeño laboral.	Variable 1: Régimen laboral Dimensiones: - D.1: Carrera Pública Administrativa (CPA) - D.2: Decreto Legislativo N.º 728 - D.3: Contratación Administrativa de Servicios (CAS) Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones: - D.1: Desempeño Interpersonal - D.2: Desempeño Organizacional - D.3: Desempeño Proactivo	Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Correlacional Diseño: No experimental, transeccional Población: 250 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa Muestra: 58 trabajadores Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Métodos de análisis de datos: Estadística descriptiva e inferencial.

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El presente cuestionario ha sido diseñado con el propósito de recopilar información relevante para la investigación titulada "Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, 2025". Su objetivo es conocer las percepciones de los trabajadores sobre el régimen bajo el cual laboran y su nivel de desempeño en el entorno institucional.

Las respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad y utilizadas exclusivamente con fines académicos. Por favor, marque con una (X) la alternativa que mejor refleje su experiencia o percepción en cada afirmación, según la siguiente escala:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

I. DATOS GENERALES

1. Edad: _____
2. Sexo: () Masculino () Femenino
3. Régimen laboral: () Carrera Pública Administrativa () D.L. 728 () CAS
4. Área o unidad orgánica donde labora: _____
5. Tiempo de servicio en la entidad: () Menos de 1 año () 1-3 años () 4-6 años () Más de 6 años

II. RÉGIMEN LABORAL	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Carrera Pública Administrativa (CPA – Ley N.º 276)					
1. Ingresé a la institución mediante un concurso público transparente.					
2. Mi permanencia en el puesto está garantizada salvo faltas graves.					
3. Recibo evaluaciones regulares de desempeño formalmente estructuradas.					
4. Tengo acceso a procesos de ascenso que se basan en el mérito y desempeño.					
5. Se me brinda capacitación continua planificada por la institución.					
Dimensión 2: Régimen Laboral DL N.º 728					
6. Mi contrato laboral me otorga beneficios como CTS, gratificaciones y vacaciones completas.					
7. El vínculo laboral puede mantenerse por tiempo indefinido si no hay causa justificada para terminarlo.					
8. Las condiciones de mi contrato fueron claramente explicadas desde el inicio.					

9. Tengo derecho a sindicalizarme y participar en negociaciones colectivas.					
10. El empleador respeta los procedimientos legales en caso de desvinculación.					
Dimensión 3: Régimen CAS (D.L. N.º 1057)					
11. Firmé un contrato de duración determinada sujeto a renovación anual.					
12. Tengo acceso solo a algunos beneficios laborales básicos como vacaciones y ESSALUD.					
13. No tengo garantizada estabilidad laboral, incluso si cumplo con mis funciones.					
14. La capacitación y evaluación no son obligatorias para mi régimen.					
15. Mi contrato puede terminar sin necesidad de una causa justificada al finalizar el plazo.					

III. DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
(1) Desempeño Interpersonal					
1. Me esfuerzo por cooperar con mis compañeros.					
2. Participo activamente en las tareas del equipo.					
3. Mantengo una comunicación respetuosa con mis colegas.					
4. Escucho y respeto las opiniones de los demás.					
5. Mantengo buena comunicación con mis superiores.					
(2) Desempeño Organizacional					
6. Participo en reuniones institucionales.					
7. Me comprometo con los objetivos institucionales.					
8. Cumpro con mis responsabilidades laborales.					
9. Contribuyo al logro de metas del área.					
10. Me identifico con la misión de la entidad.					
11. Respeto las políticas internas.					
(3) Desempeño Proactivo					
12. Aporto ideas para mejorar los procesos de trabajo.					
13. Propongo soluciones ante problemas laborales.					
14. Busco oportunidades para mejorar mi rendimiento.					
15. Cumpro con normas internas sin supervisión constante.					
16. Colaboro voluntariamente en actividades no obligatorias.					
17. Realizo mis tareas con iniciativa.					
18. Me esfuerzo por superar las expectativas de mi puesto.					

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: LOS REGÍMENES LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA, 2025

Nombre del Experto: Dr. Oscar Arbieto Mamani

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	
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

NINGUNA


 ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS
DE APURÍMAC

 Oscar Arbieta Mamani
ABOGADO
Reg. C.A.A.P. 2019

Apellidos y Nombres del validador: Oscar Arbieta Mamani

Grado académico: Doctor

N°. DNI: 31037035

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



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: LOS REGÍMENES LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA, 2025

Nombre del Experto: Lic. Baro Pozo Enciso

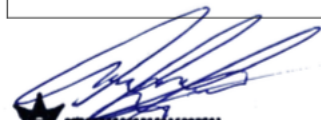
II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

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	
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

NINGUNA



Baro Pozo Enciso
ABOGADO
C.A.P. 2018

Apellidos y Nombres del validador: Baro Pozo Enciso
Grado académico: Abogado
N°. DNI: 41019901

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



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: LOS RÉGIMENES LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA, 2025

Nombre del Experto: Luis Alberto Sierra

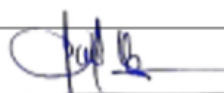
II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

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	
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

NINGUNA


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Luis Alberto Sierra Barazorda
 Abogado C.A.A N° 568
 DNI N° 80058462

Apellidos y Nombres del validador: Luis Alberto Sierra Barazorda
 Grado académico: Magister
 N°. DNI:80058462

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

Anexo 4: Base de Datos

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	
Id	Edad	Sexo	men	Area	Tiempo_Serv	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	
1	24	F	CAS	ALMACEN	MENOS DE 1 AÑO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2				7	7
2	34	F	CAS	GAF	4-6 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	1	1				7	7
3	24	F	CAS	GDSH	MENOS DE 1 AÑO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2				7	7
4	34	F	CAS	GDSH	4-6 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	1	1				7	7
5	31	F	CAS	GDSH	4-6 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	4	1	1				11	11
6	34	M	CAS	GDSH	4-6 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	5	1	3	3				15	15
7	30	F	CAS	GDSH	1-3 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	2	1	4				16	16
8	24	F	CAS	GDSH	1-3 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	5	2	5				18	18
9	34	M	CAS	GDSH	MENOS DE 1 AÑO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1				5	5
10	27	F	CAS	GDSH	1-3 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	1	2	1				10	10
11	30	M	CAS	GDSH	4-6 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	4	5	5	1				20	20
12	25	F	CAS	GDSH	1-3 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	5	3	5				16	16
13	34	F	CAS	GDSH	MÁS DE 6 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	3	5				13	13
14	26	F	CAS	GDSH	4-6 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	4	5	3				17	17
15	30	M	CAS	GDSH	MÁS DE 6 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	4	4	4				20	20
16	31	F	CAS	GDSH	1-3 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	1	5	1				13	13
17	31	F	CAS	GERENCIA DE ASESORIA JURÍDICA	4-6 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	4	1	1				11	11
18	34	M	CAS	GERENCIA DEL AMBIENTE	4-6 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	5	1	3	3				15	15
19	30	F	CAS	GERENCIA MUNICIPAL	1-3 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	2	1	4				16	16
20	24	F	CAS	GESTIÓN TERRITORIAL	1-3 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	5	2	5				18	18
21	31	F	CAS	GPP		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	3	3	3				17	17
22	34	M	CAS	IMAGEN INSTITUCIONAL	MENOS DE 1 AÑO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1				5	5
23	42	F	728	IMAGEN INSTITUCIONAL	MÁS DE 6 AÑOS						4	4	4	2	5								19		19
24	29	F	CAS	OGT	1-3 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	4	4	3				20	20
25	27	F	CAS	OTI	1-3 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	1	2	1				10	10
26	30	M	CAS	RECURSOS HUMANOS	4-6 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	4	5	5	1				20	20
27	25	F	CAS	SECRETARIA GENERAL	1-3 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	5	3	5				16	16
28	34	F	CAS	SECRETARIA GENERAL	MÁS DE 6 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	3	5				13	13
29	39	F	CAS	SEGURIDAD CIUDADANA	4-6 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	5	3				14	14

U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU
R	R	R	R	R	T	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D
2	2			7	7	3	2	3	2	4	14		3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	3	4	3	24
1	1			7	7	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	3	5	5	33
2	2			7	7	3	2	3	2	4	14		3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	3	4	3	24
1	1			7	7	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	3	5	5	33
1	1			11	11	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	3	4	4	27
3	3			15	15	4	3	5	5	5	22	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35
1	4			16	16	5	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5			18	18	4	5	4	5	4	22	3	4	4	4	4	4	23	5	5	4	4	2	4	3	27
1	1			5	5	5	5	5	5	4	24	3	5	5	5	5	5	28	4	3	5	4	4	4	5	29
2	1			10	10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	3	3	4	4	1	4	5	24
5	1			20	20	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28
3	5			16	16	5	5	5	5	4	24	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	3	5	5	33
3	5			13	13	5	3	5	5	5	23	2	5	5	4	5	5	26	4	5	4	5	4	5	5	32
5	3			17	17	4	4	3	3	4	18	5	5	5	5	4	4	28	4	5	5	4	3	5	5	31
4	4			20	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	5	33
5	1			13	13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35
1	1			11	11	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	3	4	4	27
3	3			15	15	4	3	5	5	5	22	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35
1	4			16	16	5	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5			18	18	4	5	4	5	4	22	3	4	4	4	4	4	23	5	5	4	4	2	4	3	27
3	3			17	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	28
1	1			5	5	5	5	5	5	4	24	3	5	5	5	5	5	28	4	3	5	4	4	4	5	29
				19	19	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	4	3	4	30
4	3			20	20	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	5	5	33
2	1			10	10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	3	3	4	4	1	4	5	24
5	1			20	20	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28
3	5			16	16	5	5	5	5	4	24	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	3	5	5	33
3	5			13	13	5	3	5	5	5	23	2	5	5	4	5	5	26	4	5	4	5	4	5	5	32
5	3			14	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35
2	2			21	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	4	5	5	32

Anexo 5: Autorización

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE**
PANGO
Gestión Edil 2023 - 2026

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Pangoa, 16 de junio del 2025

CARTA N° 286- 2025-ORH-GAF/MDP

Sres.
MAYOLSON JESUS LOPEZ YAURI
WILLIAM FORTUNATO ITO MAMANI
Testistas de pregrado de la Universidad Autónoma de Ica.

Pangoa.-

ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.
De mi mayor consideración. -

Por medio de la presente, me dirijo a Ud. para hacerle llegar un cordial saludo de parte de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pangoa, y a la vez comunicarle que, habiendo recibido la Carta N°001-2025/MJLY Y WFIM, emitido por Uds. como testistas de pregrado de la Universidad Autónoma de Ica de fecha 12.06.2025, donde solicitan autorización para la aplicación de instrumentos de investigación.

Al respecto, la Oficina de Recursos Humanos, AUTORIZA LA REALIZACION DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION en la Municipalidad Distrital de Pangoa, para los fines que estime conveniente dentro del marco normativo de estudios que presente para su Universidad y la sustentación de tesis.

Sin otro en particular, quedo de Ud.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGO
Lic. Delia R. Montes Castro
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

 Cel. 983 436 670  Munipangoa@hotmail.com  Calle 7 de Junio N° 641 - San Martín de Pangoa
Satipo - Junín

Anexo 6: Evidencias fotográficas



Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Estudiante 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 la relación existente entre los regímenes laborales (carrera Publica administrativa, Decreto Legislativo N° 728 y Contratación Administrativa de Servicios) y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa durante el año 2025. Al participar del estudio, deberá resolver 2 cuestionarios de 15 y 18 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar el presente cuestionario que ha sido diseñado con el propósito de recopilar información relevante para la investigación titulada "Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, 2025". Su objetivo es conocer las percepciones de los trabajadores sobre el régimen bajo el cual laboran y su nivel de desempeño en el entorno institucional. El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (físico).

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, 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.

Pangoa, 10 de julio de 2025

Firma: 

Apellidos y nombres: 

DNI: 



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Estudiante del programa académico de Derecho

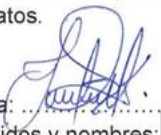
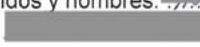
Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad Determinar la relación existente entre los regímenes laborales (carrera Publica administrativa, Decreto Legislativo N° 728 y Contratación Administrativa de Servicios) y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa durante el año 2025. Al participar del estudio, deberá resolver 2 cuestionarios de 15 y 18 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar el presente cuestionario que ha sido diseñado con el propósito de recopilar información relevante para la investigación titulada "Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, 2025". Su objetivo es conocer las percepciones de los trabajadores sobre el régimen bajo el cual laboran y su nivel de desempeño en el entorno institucional. El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (físico).

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, 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.

Pangoa, 10 de julio de 2025

Firma: 
Apellidos y nombres: 
DNI: 

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El presente cuestionario ha sido diseñado con el propósito de recopilar información relevante para la investigación titulada "Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, 2025". Su objetivo es conocer las percepciones de los trabajadores sobre el régimen bajo el cual laboran y su nivel de desempeño en el entorno institucional.

Las respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad y utilizadas exclusivamente con fines académicos. Por favor, marque con una (X) la alternativa que mejor refleje su experiencia o percepción en cada afirmación, según la siguiente escala:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

I. DATOS GENERALES

1. Edad: 25
2. Sexo: () Masculino (X) Femenino
3. Régimen laboral: () Carrera Pública Administrativa () D.L. 728 (X) CAS
4. Área o unidad orgánica donde labora: Gerencia de Administración Tributaria
5. Tiempo de servicio en la entidad: () Menos de 1 año (X) 1-3 años () 4-6 años () Más de 6 años

II. RÉGIMEN LABORAL	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Carrera Pública Administrativa (CPA – Ley N.º 276)					
1. Ingresé a la institución mediante un concurso público transparente.					
2. Mi permanencia en el puesto está garantizada salvo faltas graves.					
3. Recibo evaluaciones regulares de desempeño formalmente estructuradas.					
4. Tengo acceso a procesos de ascenso que se basan en el mérito y desempeño.					
5. Se me brinda capacitación continua planificada por la institución.					
Dimensión 2: Régimen Laboral DL N.º 728					
6. Mi contrato laboral me otorga beneficios como CTS, gratificaciones y vacaciones completas.					
7. El vínculo laboral puede mantenerse por tiempo indefinido si no hay causa justificada para terminarlo.					
8. Las condiciones de mi contrato fueron claramente explicadas desde el inicio.					
9. Tengo derecho a sindicalizarme y participar en negociaciones colectivas.					
10. El empleador respeta los procedimientos legales en caso de desvinculación.					
Dimensión 3: Régimen CAS (D.L. N.º 1057)					
11. Firmé un contrato de duración determinada sujeto a renovación anual.			X		
12. Tengo acceso solo a algunos beneficios laborales básicos como vacaciones y ESSALUD.					X

13. No tengo garantizada estabilidad laboral, incluso si cumplo con mis funciones.	X				
14. La capacitación y evaluación no son obligatorias para mi régimen.			X		
15. Mi contrato puede terminar sin necesidad de una causa justificada al finalizar el plazo.				X	

III. DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
(1) Desempeño Interpersonal					
1. Me esfuerzo por cooperar con mis compañeros.					X
2. Participo activamente en las tareas del equipo.					X
3. Mantengo una comunicación respetuosa con mis colegas.					X
4. Escucho y respeto las opiniones de los demás.					X
5. Mxantengo buena comunicación con mis superiores.					X
(2) Desempeño Organizacional					
6. Participo en reuniones institucionales.					X
7. Me comprometo con los objetivos institucionales.				X	
8. Cumpro con mis responsabilidades laborales.					X
9. Contribuyo al logro de metas del área.					X
10. Me identifico con la misión de la entidad.					X
11. Respeto las políticas internas.					X
(3) Desempeño Proactivo					
12. Aporto ideas para mejorar los procesos de trabajo.				X	
13. Propongo soluciones ante problemas laborales.					X
14. Busco oportunidades para mejorar mi rendimiento.				X	
15. Cumpro con normas internas sin supervisión constante.				X	
16. Colaboro voluntariamente en actividades no obligatorias.				X	
17. Realizo mis tareas con iniciativa.					X
18. Me esfuerzo por superar las expectativas de mi puesto.					X

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El presente cuestionario ha sido diseñado con el propósito de recopilar información relevante para la investigación titulada "Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, 2025". Su objetivo es conocer las percepciones de los trabajadores sobre el régimen bajo el cual laboran y su nivel de desempeño en el entorno institucional.

Las respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad y utilizadas exclusivamente con fines académicos. Por favor, marque con una (X) la alternativa que mejor refleje su experiencia o percepción en cada afirmación, según la siguiente escala:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

I. DATOS GENERALES

1. Edad: 34 años
2. Sexo: () Masculino (X) Femenino
3. Régimen laboral: () Carrera Pública Administrativa () D.L. 728 (X) CAS
4. Área o unidad orgánica donde labora: Gerencia de Administración Tributaria
5. Tiempo de servicio en la entidad: () Menos de 1 año (X) 1-3 años () 4-6 años () Más de 6 años

II. RÉGIMEN LABORAL	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Carrera Pública Administrativa (CPA – Ley N.º 276)					
1. Ingresé a la institución mediante un concurso público transparente.					
2. Mi permanencia en el puesto está garantizada salvo faltas graves.					
3. Recibo evaluaciones regulares de desempeño formalmente estructuradas.					
4. Tengo acceso a procesos de ascenso que se basan en el mérito y desempeño.					
5. Se me brinda capacitación continua planificada por la institución.					
Dimensión 2: Régimen Laboral DL N.º 728					
6. Mi contrato laboral me otorga beneficios como CTS, gratificaciones y vacaciones completas.					
7. El vínculo laboral puede mantenerse por tiempo indefinido si no hay causa justificada para terminarlo.					
8. Las condiciones de mi contrato fueron claramente explicadas desde el inicio.					
9. Tengo derecho a sindicalizarme y participar en negociaciones colectivas.					
10. El empleador respeta los procedimientos legales en caso de desvinculación.					
Dimensión 3: Régimen CAS (D.L. N.º 1057)					
11. Firmé un contrato de duración determinada sujeto a renovación anual.				X	
12. Tengo acceso solo a algunos beneficios laborales básicos como vacaciones y ESSALUD.					

13. No tengo garantizada estabilidad laboral, incluso si cumplo con mis funciones.	X				
14. La capacitación y evaluación no son obligatorias para mi régimen.					X
15. Mi contrato puede terminar sin necesidad de una causa justificada al finalizar el plazo.					X

III. DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
(1) Desempeño Interpersonal					X
1. Me esfuerzo por cooperar con mis compañeros.					X
2. Participo activamente en las tareas del equipo.					X
3. Mantengo una comunicación respetuosa con mis colegas.					X
4. Escucho y respeto las opiniones de los demás.					X
5. Mxantengo buena comunicación con mis superiores.					X
(2) Desempeño Organizacional				X	
6. Participo en reuniones institucionales.				X	
7. Me comprometo con los objetivos institucionales.					X
8. Cumpro con mis responsabilidades laborales.					X
9. Contribuyo al logro de metas del área.					X
10. Me identifico con la misión de la entidad.					X
11. Respeto las políticas internas.					X
(3) Desempeño Proactivo					
12. Aporto ideas para mejorar los procesos de trabajo.					X
13. Propongo soluciones ante problemas laborales.					X
14. Busco oportunidades para mejorar mi rendimiento.					X
15. Cumpro con normas internas sin supervisión constante.					X
16. Colaboro voluntariamente en actividades no obligatorias.				X	
17. Realizo mis tareas con iniciativa.					X
18. Me esfuerzo por superar las expectativas de mi puesto.					X





Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud



Página 1 de 78 - Portada

Identificador de la entrega trn:old::3117:486931972

1755814411_TESIS - MAYOLSON LOPEZ Y WILLIAM ITO - REGÍMENES LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL_2025-08

2025

2025

Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old::3117:486931972

Fecha de entrega

25 ago 2025, 5:19 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

25 ago 2025, 5:55 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

1755814411_TESIS - MAYOLSON LOPEZ Y WILLIAM ITO - REGÍMENES LABORALES Y EL DESEMPEÑO....docx

Tamaño del archivo

12.9 MB

73 páginas

11.783 palabras

68.217 caracteres



Página 1 de 78 - Portada

Identificador de la entrega trn:old::3117:486931972

14% 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

- 12%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 10%  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.