

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**Régimen laboral y el desempeño laboral de los trabajadores
de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del GORE
Junín - 2022**

Para optar	:	El Título Profesional de Licenciada en Administración.
Autor	:	Bach. AVELLANEDA ALANYA SHIRLEY ELENA
Coautor	:	Bach. LAHURA RAFAEL XIOMARA
Asesor	:	Mtro. Doris Isabel Alvarado Canturin
Línea de investigación Institucional	:	Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
Fecha de inicio y culminación	:	02 de marzo de 2023- 01 de marzo de 2024

Huancayo – Perú

2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**TESIS****Régimen laboral y el desempeño laboral de los
trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo
Económico del GORE Junín – 2022****PRESENTADA POR:**

Bach. AVELLANEDA ALANYA SHIRLEY ELENA

Bach. LAHURA RAFAEL XIOMARA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALOPRIMER MIEMBRO : _____
MG. SOTO CARDENAS FREDY ORLANDOSEGUNDO MIEMBRO : _____
DR. AGUADO RIVEROS ULДАРICO INOCENCIOTERCER MIEMBRO : _____
MG. MUNIVE ORREGO VILMA HERMELINDA

Huancayo, de del 2023

**Régimen laboral y el desempeño laboral de los
trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo
Económico del GORE Junín - 2022**

ASESOR

Mtro. Doris Isabel Alvarado Canturin

DEDICATORIA

A Dios por brindarnos tranquilidad y salud y por ser guía de vida. A nuestros hijos Mateo y Mariana, por ser nuestra motivación e impulsarnos a seguir adelante en la realización del presente trabajo de investigación. Por su apoyo incondicional a nuestros queridos padres, por sus sugerencias y experiencias compartidas, para dar calidad al presente trabajo de tesis.

AGRADECIMIENTOS

A nuestra alma mater Universidad Peruana Los Andes por la calidad y profesionalismo demostrado en el transcurso de nuestra etapa estudiantil. A nuestra asesora Mtro. Doris Isabel Alvarado Canturin. Por su orientación y guía permanente en todo este proceso. Nuestra gratitud eterna.

Shirley & Xiomara.

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0069 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

RÉGIMEN LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONÓMICO DEL GORE JUNÍN – 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. AVELLANEDA ALANYA SHIRLEY ELENA
BACH. LAHURA RAFAEL XIOMARA

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Asesor(a) : MG. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL

Fue analizado con fecha **03/11/2023** con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

X

Excluye citas.

X

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

X

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **19** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: *Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.*

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 03 Noviembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS	ii
CONTENIDO	viii
RESUMEN	xv
ABSTRACT	17
INTRODUCCIÓN	19
CAPÍTULO I	22
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	22
1.1 Descripción de la realidad problemática	22
1.2 Delimitación del problema	25
1.2.1 Delimitación espacial	25
1.2.2 Delimitación temporal	25
1.2.3 Delimitación temática	25
1.3 Formulación del problema	25
1.3.1 Problema general	25
1.3.2 Problemas específicos	26
1.4 Justificación de la investigación	26
1.4.1 Justificación social	26
1.4.2 Justificación teórica	27
1.4.3 Justificación metodológica	27
1.5 Objetivos	27
1.5.1 Objetivo general	28
1.5.2 Objetivos específicos	28
CAPÍTULO II	29
MARCO TEÓRICO	29

2.1	Antecedentes del estudio	29
2.1.1	Ámbito nacional	29
2.1.2	Ámbito internacional	32
2.1.3	Bases teóricas o científicas	35
2.1.4	Régimen laboral	36
2.1.5	Dimensiones de Régimen Laboral	44
2.1.6	Desempeño Laboral	46
2.1.7	Dimensiones de Desempeño Laboral	49
2.2	Marco conceptual	50
2.2.1	Variables	50
CAPÍTULO III		52
HIPÓTESIS		52
3.1	Hipótesis general	52
3.1.1	Hipótesis Especificas	52
3.1.2	Matriz de operacionalización de variables	53
CAPÍTULO IV		54
METODOLOGÍA		54
4.1	Método de Investigación	54
4.1.1	Método Científico	54
4.1.2	Método Específico	54
4.2	Tipo de investigación	55
4.3	Nivel de investigación	55
4.4	Diseño de investigación	55
4.5	Población y muestra	56
4.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58

4.6.1	Técnica de recolección de datos	58
4.6.2	Instrumentos	59
4.7	Procedimiento de recolección de datos	59
4.8	Aspectos éticos de la Investigación	63
CAPÍTULO V		64
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS		64
5.1	Análisis de fiabilidad	64
5.2	Descripción de Resultados	65
5.2.1	Variable: Régimen Laboral.	65
5.2.2	Dimensión: Tipos de Regímenes Laborales.	66
5.2.3	Dimensión: Beneficios Laborales.	67
5.2.4	Dimensión: Consecuencias de los Regímenes Laborales.	68
5.2.5	Variable: Desempeño Laboral.	69
5.2.6	Dimensión: Eficiencia.	70
5.2.7	Dimensión: Eficacia.	71
5.2.8	Dimensión: Productividad.	72
5.3	Análisis de Normalidad de Datos	73
5.4	Contraste de Hipótesis	74
5.4.1	Contraste de Hipótesis General	74
5.4.2	Contraste de Hipótesis Especifica 1	77
5.4.3	Contraste de Hipótesis Especifica 2	80
5.4.4	Contraste de Hipótesis Especifica 3	83
CAPÍTULO VI		86
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		86
CONCLUSIONES		89

RECOMENDACIONES	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
ANEXOS	98
Anexo 1. Matriz de consistencia	99
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables	100
Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento	101
Anexo 4. Instrumento de investigación	104
Anexo 5. Consentimiento Informado	108
Anexo 6. Validación de expertos	110
Anexo 7. Base de datos	116
Anexo 8. Evidencias fotográficas.	118

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables.....	53
Tabla 2 Lista de trabajadores de la gerencia regional de desarrollo económico del Gore Junín - 2022.....	57
Tabla 3 Escala de fiabilidad del instrumento – variable 1	60
Tabla 4 Escala de fiabilidad del instrumento – variable 2	61
Tabla 5 Análisis de fiabilidad para Régimen Laboral	64
Tabla 6 Análisis de fiabilidad para Desempeño Laboral	65
Tabla 7 Resultados descriptivos de la variable Régimen Laboral	65
Tabla 8 Resultados descriptivos de la dimensión Tipos de Regímenes Laborales.....	66
Tabla 9 Resultados descriptivos de la dimensión Beneficios Laborales	67
Tabla 10 Resultados descriptivos de la dimensión Consecuencias de los Regímenes Laborales	68
Tabla 11 Resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral.....	69
Tabla 12 Resultados descriptivos de la dimensión Eficiencia	70
Tabla 13 Resultados descriptivos de la dimensión Eficacia	71
Tabla 14 Resultados descriptivos de la dimensión Productividad.....	72
Tabla 15 Análisis de Normalidad de Datos	73
Tabla 16 Correlación entre Régimen Laboral y Desempeño Laboral	75
Tabla 17 Prueba Chi-cuadrada de la hipótesis general	75
Tabla 18 Correlación entre Régimen Laboral y Eficiencia	78
Tabla 19 Prueba Chi-cuadrada de la hipótesis específica 1	79
Tabla 20 Correlación entre Régimen Laboral y Eficacia.....	80
Tabla 21 Prueba Chi-cuadrada de la hipótesis específica 2	81
Tabla 22 Correlación entre Régimen Laboral y Productividad	83

Tabla 23 Prueba Chi-cuadrada de la hipótesis específica 3	84
Tabla 24 Anexo 1 - Matriz de consistencia	99
Tabla 24 Anexo 2 – Matriz de operacionalización de variables	100
Tabla 26 Anexo 3 – Matriz de operacionalización del instrumento	101

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Clasificación de los servicios civiles	23
Figura 2 Estructura orgánica del gobierno regional Junín	36
Figura 3 Regímenes laborales del empleo público	38
Figura 4 Los Regímenes Laborales en el Perú.....	43
Figura 5 Servicio Civil.....	43
Figura 6 Resultados descriptivos de la variable Régimen Laboral.....	66
Figura 7 Resultados descriptivos de la dimensión Tipos de Regímenes Laborales	67
Figura 8 Resultados descriptivos de la dimensión Beneficios Laborales	68
Figura 9 Resultados descriptivos de la dimensión Consecuencias de los Regímenes Laborales	69
Figura 10 Resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral	70
Figura 11 Resultados descriptivos de la dimensión Eficiencia.....	70
Figura 12 Resultados descriptivos de la dimensión Eficacia.....	71
Figura 13 Resultados descriptivos de la dimensión Productividad	72
Figura 14 Gráfico de dispersión para la hipótesis general	77
Figura 15 Gráfico de dispersión para la hipótesis específica 1.....	79
Figura 16 Gráfico de dispersión para hipótesis específica 2.....	82
Figura 17 Gráfico de dispersión para la hipótesis específica 3.....	85

RESUMEN

La tesis: Régimen laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del GORE Junín 2022. Tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre el Régimen Laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022. La finalidad de esta investigación es tener un mejor manejo del personal, finalmente beneficiar tanto a la entidad como al trabajador y posterior a esta se pondrá en marcha el efecto multiplicador en otras áreas, consecuentemente toda la mejora de acuerdo con el desempeño laboral beneficiará a los usuarios de la GORE Junín, como también a la población en general, de manera indirecta porque, un trabajador satisfecho, brinda un buen servicio. Esta tesis adopta un enfoque cuantitativo, basándose en la metodología general, científica, específica hipotético - deductivo. La investigación utilizada es de tipo básica y tiene nivel correlacional, aplicándose un diseño no experimental, teniendo una población y muestra de 16 trabajadores administrativos, cuya técnica de recolección de datos fue la encuesta, medida por la escala de Likert, cuyo cuestionario fue el instrumento aplicada a la tesis, el análisis estadístico midió el grado de correlación la cual es significativa con un valor de $R=0.901$, a su vez, se comprueba que la relación es significativa con un valor de $p=0.000$. estableciendo que el desempeño laboral que tienen los trabajadores está altamente ligada al régimen laboral bajo el cual se encuentran laborando dentro de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín. Se establece una fuerte relación positiva entre el régimen laboral y el desempeño, eficiencia, eficacia y productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín. Esto demuestra que el desempeño laboral está estrechamente relacionado con el régimen laboral bajo el cual se encuentran los trabajadores. Se recomienda monitorear y evaluar periódicamente el desempeño del personal contratado bajo el régimen CAS, a fin de medir su productividad y desempeño laboral. Además, se sugiere implementar

políticas que promuevan la igualdad laboral y brinden reconocimiento a los empleados, independientemente del régimen bajo el cual estén contratados. Es importante realizar programas de capacitación para el desarrollo profesional de los empleados, sin importar el régimen laboral al que pertenezcan. Esto promoverá un mejor desempeño laboral, el cumplimiento de los objetivos institucionales y brindará la oportunidad de que el personal altamente calificado pueda acceder a beneficios laborales adecuados al cambiar de régimen.

Palabras Clave: Régimen Laboral y el Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The thesis: Labor regime and the labor performance of the workers of the Regional Management of Economic Development of GORE Junín 2022. Its objective was to determine the relationship between the Labor Regime and the labor performance of the workers of the Regional Management of Economic Development of GORE Junín - 2022. The purpose of this research is to have a better personnel management, finally benefiting both the entity and the worker, and after this, the multiplier effect will be implemented in other areas, consequently all the improvement according to the labor performance will benefit the users of the GORE Junín, as well as the population in general, indirectly because a satisfied worker provides a good service. This thesis adopts a quantitative approach, based on the general, scientific, specific methodology with a hypothetic - deductive approach. The research used is of basic type and has a correlational level, applying a non-experimental design, with a population and sample of 16 administrative workers, whose data collection technique was the survey, measured by the Likert scale, whose questionnaire was the instrument applied to the thesis, the statistical analysis measured the degree of correlation which is significant with a value of $R=0.901$, in turn, it is proved that the relationship is significant with a value of $p=0.000$, setting that the labor performance of the workers is highly linked to the labor regime under which they are working in the Regional Management of Economic Development of the Gore Junín. A strong positive correlation is established between the labor regime and the performance, efficiency, effectiveness, and productivity of the workers of the Regional Management of Economic Development of the Gore Junín. This shows that labor performance is strongly related to the labor regime under which the workers are employed. It is recommended to periodically monitor and evaluate the performance of personnel hired under the CAS regime, in order to measure their productivity and work performance. In addition, it is suggested that policies be implemented to promote labor equality and provide recognition to employees, regardless of the regime under which they are hired. It is important to carry out training programs for the professional

development of employees, regardless of the labor regime to which they belong. This will promote better job performance and compliance with institutional objectives and will provide the opportunity for highly qualified personnel to access appropriate employment benefits when changing employment regime.

Key word: Labor Regime and Labor Performance.

INTRODUCCIÓN

La tesis titulada “Régimen laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022”. Define que el funcionamiento adecuado de una entidad pública se debe al trabajo sincronizado de las autoridades y los trabajadores, esto con la intención de brindar un servicio de calidad en cumplimiento de planes y objetivos determinados por la institución pública. Por ende, para la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional Junín el conocimiento y manejo adecuado de los regímenes laborales es de vital importancia, esto con la intención de conocer la percepción de cada uno de los trabajadores, así como del desempeño que muestran dentro de la institución.

Por otro lado, la importancia de la ley SERVIR, es una entidad pública adscrita a la presidencia de del consejo de ministros. Y busca un servicio civil meritocrático, tiene atribución normativa, resolutive, interventora y sancionadora, SERVIR, brinda lineamientos. Directivas, normas que se aplican a todas las entidades públicas. Tales como el manual de perfil de puestos, herramienta para hacer un adecuado levantamiento de perfil de puesto. Este sistema administrativo, el cual busca el principio de mérito, servicio al ciudadano, para la evaluación de desempeño y la consecución de incentivos. Finalmente busca que el servidor público, tenga una mejora en su economía, a través de la conservación de los beneficios laborales. Se fijan las compensaciones económicas en base a las familias de puestos o roles de puestos que desarrolla en la administración pública. CAS 1057 y 276. Se percibe aún más los que se encuentran en la ley SERVIR (Estabilidad laboral).

Por lo mencionado para la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Junín, es determinante conocer si el desempeño laboral de los trabajadores tiene alguna relación con el régimen laboral al cual ellos están sujetos. Bajo este contexto, la presente investigación detallo estos regímenes laborales, siendo estos; régimen CAS - ley 1057, régimen del decreto legislativo 276 (personal nombrado).

Esta tesis plantea como objetivo general, determinar la relación que existe entre el Régimen Laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022. Teniendo la metodología el método científico, específico hipotético – deductivo, tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal.

A continuación, se presenta la estructura de la investigación, se desarrolló bajo la estructura de V capítulos compuestos de la siguiente manera:

CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: Se identifico el problema general y los problemas específicos; la justificación social, científica y metodológica; finalizando con los objetivos, tanto general como específicos.

CAPITULO II MARCO TEORICO: Se expusieron los antecedentes internacionales y los nacionales que servirán como guía para la presente investigación; seguido de las bases teóricas para cada variable, siendo estas Régimen Laboral y el Desempeño Laboral en el marco conceptual que contiene las definiciones de los términos mencionados en la presente investigación.

CAPITULO III HIPOTESIS: Se formulo las hipótesis que plantea la relación entre el régimen laboral y el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín 2022.

CAPITULO IV METODOLOGIA: La metodología desarrollada proporcione resultados científicamente sólidos que respaldan esta tesis, tomando en cuenta el área de estudio y recolección de datos planteados.

CAPITULO V ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS: Se presento los resultados conseguidos con la aplicación del SPSS-25. En la controversia de resultados se muestra la confrontación del caso problemática formulada, con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, en base a la prueba de premisa y el aporte científico de la investigación.

Referencias bibliográficas y los anexos que evidencian el desarrollo de la presente tesis; esos anexos incluyen la matriz de consistencia, asimismo de la matriz de la operacionalización de las variables.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Las normas internacionales del trabajo se aplican a los empleados del gobierno mexicano. Según el informe del Congreso mexicano de 2015, estas dos legislaciones son la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, las normas laborales ayudan a lograr un equilibrio entre las exigencias de justicia social y la producción, así como el buen trabajo para todas las relaciones laborales dentro de las instituciones públicas.

Según La Legislatura del Estado Mexicano (2020), en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, manifiestan que esta ley permite que las relaciones de trabajo sean reguladas por entidad pública, que el estado o los municipios tengan con sus trabajadores, generando de esa manera una responsabilidad de las relaciones de trabajo, cuando se trate de organismos descentralizados, así como organismos de carácter estatal y municipal, que tenga como finalidad la prestación de servicios públicos.

Para una entidad del sector público actualmente se encuentran en constantes cambios para alcanzar la eficiencia y eficacia dentro de la entidad, esto lleva a que el personal que labora dentro sea más competitivo, por lo cual para una entidad del estado es difícil de manejar, porque no todos los empleados tienen el mismo pensamiento de brindar un adecuado desempeño laboral, los trabajadores son considerados como un componente importante dentro de todo sector ya sea público o privado, por lo tanto un buen ambiente laboral, incentivos y reconocimientos por parte de las autoridades, ayudaría a que los trabajadores tengan un mejor desempeño laboral.

Debido a los diversos regímenes laborales que existen en el sector público, la contratación pública enfrenta dificultades a escala nacional. En particular, existen siete regímenes laborales. Tal como lo señala el Congreso de la República (2013), de acuerdo con la Ley del Servicio Civil N° 30057, el objetivo de la norma es brindar un marco solitario y exclusivo a los trabajadores de las organizaciones públicas estatales.

Los gerentes públicos y funcionarios de carrera, que conforman el régimen del servicio civil en esta instancia, son seleccionados previamente. Con ello se pretende garantizar y asegurar que quienes se ajusten al perfil sean admitidos en base al mérito, la competencia y la transparencia.

Figura 1
Clasificación de los servicios civiles

CUADRO N° 3 CLASIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES CIVILES	
GRUPOS	DEFINICIÓN
Funcionario público	Es un representante político o cargo público representativo, cuyas funciones son: - Ejercer funciones de gobierno en la organización del Estado. - Dirigir o intervenir en la conducción de la entidad. - Aprobar políticas y normas.
Directivo público	Desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial. También comprende a los vocales de los Tribunales Administrativos.
Servidor civil de carrera	Realiza funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.
Servidor de actividades complementarias	Realiza funciones indirectamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.
CASO ESPECIAL	
Servidor de confianza	Servidor civil que puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias, y se caracteriza por: - Formar parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos. - Su permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. - Ingresa sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. - No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa.

Nota: El Congreso de la República (2013).

A pesar de que la Ley de la Función Pública exige la unificación de las distintas modalidades contractuales de los empleados públicos, no se ha aplicado en su totalidad, lo que ha provocado deficiencias en materia de contratación laboral, así como evidencias de desorganización del sector público y violaciones de los derechos laborales de los empleados. Esto se traduce en un bajo rendimiento laboral por parte de los propios trabajadores al no cumplirse las políticas contractuales a las que están sujetos.

Todas las leyes presupuestarias, desde la Ley de Presupuestos de 1922, han tenido en cuenta las normas de austeridad. Estas pautas buscan limitar la cantidad de dinero que gastan los empleados públicos. Entre estos criterios se encuentran: Se prohíben los nombramientos y reasignaciones de personal. La firma de cualquier tipo de nuevo contrato de recursos humanos. Creación, modificación o reclasificación de puestos; aumentos de retribución; compensación de horas extraordinarias. Las pensiones, el tiempo de servicio sustitutivo prepagado (CTS), las primas y los salarios son ejemplos de pagos intermedios. Acuerdo para modificar la seguridad social, mejorar las condiciones de trabajo, o instructivo y proporcionar sin importar el medio o la frecuencia Las bonificaciones, la movilidad y los aumentos en las administraciones locales dependen de sus propios ingresos. Ello ha provocado disparidades e insatisfacción entre los empleados públicos. Por esta razón, en general se observa que la estabilidad laboral de los empleados públicos se ve impactada por la inaplicación del artículo 37 de la Ley de Municipalidades N° 27972. En esta instancia, consideramos útil examinar el régimen laboral y cómo influye en el buen funcionamiento de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del GORE Junín 2022.

Considerando las dimensiones de los regímenes laborales y sus implicancias en los tipos de mano de obra, los beneficios laborales y las consecuencias del régimen laboral, hemos observado ahora las diferencias que existen. Por el contrario, el rendimiento laboral, que se centra en la eficiencia, la eficacia y la productividad, presenta una brecha salarial y

de prestaciones. Por esta razón, es necesario emplear diversas herramientas y enfoques para abordar este tema y, en última instancia, encontrar un equilibrio adecuado entre el trato al trabajador y el servicio a la población. Esta ley tiene como objetivo mejorar la eficacia y eficiencia de las entidades públicas del Estado, proporcionar una mejor calidad en la prestación de servicios a través de un mejor Servicio Civil, y fomentar el crecimiento profesional de sus integrantes.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

La tesis se efectuó en la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín, con domicilio legal en Jr. Loreto N°363, Distrito y Provincia de Huancayo de la Región Junín – Perú.

1.2.2 Delimitación temporal

Entre noviembre de 2021 y julio de 2022 se completó el trabajo de la tesis.

1.2.3 Delimitación temática

Dada la variedad de regímenes laborales y la consecuente disminución del rendimiento laboral en esta organización, la tesis buscó los factores que influyen en el rendimiento laboral y el análisis de los regímenes laborales en el contexto de la gestión regional del desarrollo económico de Gore Junín. En consecuencia, se sugiere la siguiente delimitación.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el Régimen Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022?

1.3.2 Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre el Régimen Laboral y la Eficiencia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022?
2. ¿Qué relación existe entre el Régimen Laboral y la Eficacia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022?
3. ¿Qué relación existe entre el Régimen Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022?

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación social

Tesis del GORE Junín, 2022 La Gerencia Regional de Desarrollo Económico resume el régimen laboral en relación con el rendimiento del trabajo. El resultado dependerá de lo bien informado que esté el trabajador sobre las distintas leyes laborales, sus beneficios y el grado de cumplimiento de las mismas por parte de la empresa.

En un espíritu similar, el objetivo de esta investigación es mejorar la gestión del personal, lo que en última instancia beneficiará a la organización y al trabajador. Los usuarios del GORE Junín, así como el público en general, se beneficiarán indirectamente de cualquier mejora en el rendimiento laboral, ya que los empleados satisfechos prestan servicios de alta calidad que tienen un efecto multiplicador en otras áreas.

1.4.2 Justificación teórica

(Fernández-Bedoya, 2020), profundizan en cómo el deseo del investigador de mejorar el conocimiento del campo profundizando en los enfoques teóricos que abordan el problema que hay que explicar está conectado con la justificación teórica. Para completar la información que falta sobre estos dos componentes, utilizaremos datos sobre las variables utilizadas en el sector de la administración pública.

Es fundamental comprender el Régimen Laboral en su totalidad para mejorar la eficacia laboral dentro de la organización. Los objetivos de este estudio son definir el rendimiento laboral y ofrecer un marco para próximos estudios que aborden cuestiones como la nuestra. La investigación de estas dos variables por parte de este estudio conducirá a nuevos descubrimientos.

1.4.3 Justificación metodológica

Blanco & Villalpando (2020), indican que una investigación está metodológicamente justificada cuando se propone o desarrolla un nuevo método o estrategia para obtener un conocimiento válido o fiable. Para identificar con precisión el planteamiento del problema en la entidad, la tesis hizo uso adecuado de esta metodología.

Nuestro diseño de investigación básico es no experimental, de naturaleza hipotético-deductiva y se ajusta a un nivel de estudio correlacional. Nuestra metodología general de investigación es científica. Por último, pero no por ello menos importante, este estudio pretende contribuir a una labor de investigación más amplia que mejore otras investigaciones y su justificación con cuestiones parecidas a la nuestra.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Identificar la relación que existe entre el Régimen Laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.

1.5.2 Objetivos específicos

1. Identificar la relación que existe entre el Régimen Laboral y la Eficiencia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.

2. Identificar la relación que existe entre el Régimen Laboral y la Eficacia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.

3. Identificar la relación que existe entre el Régimen Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 Ámbito nacional

Carbajal (2018), en el trabajo titulado: Los regímenes laborales y su vinculación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017. Se indagó sobre la relación entre los regímenes laborales y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay durante el año académico 2017-2018. Esta tesis fue entregada en la ceremonia de graduación del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo de Lima, Perú. Con un enfoque cuantitativo de análisis y síntesis, el estudio utilizó un diseño no experimental de corte transversal. 69 de los 142 empleados de la muestra pertenecían al sistema CAS, mientras que 73 pertenecían al sistema público. Las conclusiones del análisis indicaron que existía una relación del 64,4% entre el régimen CAS y el rendimiento, una correlación del 82,4% entre el régimen público y el rendimiento, y una correlación del 76,3% entre el rendimiento de los empleados del municipio y sus regímenes de trabajo. Se ha descubierto que el régimen laboral de contrato administrativo de servicios (CAS) es inferior al régimen laboral público creado por el Decreto Legislativo 276 en términos de rendimiento laboral.

Salinas (2021), sugiere que el título de la tesis, 2021, se refiere a las prácticas de reclutamiento y su conexión con el calibre del desempeño laboral en una organización pública: El programa de gestión pública de la Universidad César Vallejo de Lima, Perú, aprobó esta tesis de maestría. El objetivo del estudio 2021 fue investigar la conexión entre las políticas de contratación de las empresas públicas y el desempeño laboral de los empleados. El

estudio utilizó una metodología no experimental, cuantitativa y con un enfoque correlacional. La muestra estuvo compuesta por 149 empleados de organizaciones públicas de los regímenes público, privado y CAS. Se emplearon encuestas y cuestionarios para recoger los datos. Finalmente, se descubrió que existía una correlación moderada ($Rho = 0,774^{**}$ Sig., bilateral = 0,000) entre el régimen de contratación y el nivel de rendimiento laboral. Según la evaluación del proceso de contratación realizada por los encuestados, el 43,6% de ellos afirmó que el rendimiento laboral se ajustaba a normas aceptables. La hipótesis general no se rechaza, según el análisis de los datos de significación y correlación, que mostró una asociación significativa entre las variables de la investigación.

Montes (2020), explica cómo afecta la legislación laboral al buen funcionamiento de los individuos en el trabajo en un organismo público, Lima 2020. Su tesis doctoral lleva este título. En su tesis expone sus objetivos para obtener el título de máster en gestión pública por la Universidad César Vallejo de Lima (Perú). El objetivo de la investigación era determinar el impacto de la legislación laboral en el rendimiento de los trabajadores de la sede pública de Lima 2020. Como táctica del estudio se empleó un diseño transversal no experimental y un método cuantitativo básico descriptivo-explicativo. Utilizando enfoques de muestreo no probabilístico y deliberado, 150 empleados de la agencia gubernamental ubicada en Lima conformaron la muestra. Una vez concluida la investigación, se descubrió que el 44,7% de los empleados había reportado un bajo rendimiento laboral, el 44,7% había reportado un bajo rendimiento laboral y el 23,7% había pensado que el bajo rendimiento laboral era la causa clara del bajo rendimiento laboral. De los encuestados, el 56,5% afirmó que el sistema laboral repercutía en la capacidad de la entidad pública para cumplir sus funciones. Así pues, el rendimiento de los empleados de la Sede de Lima se verá considerablemente afectado por el régimen laboral en 2020.

Idrogo (2020), muestra que el tema de su tesis doctoral fue "Regímenes Laborales y su Influencia en el Desempeño Profesional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco". La siguiente cita es tomada de la tesis del Programa de Maestría Académica en Auditoría y Gestión Pública de la Universidad Católica de Trujillo, que se encuentra en la ciudad peruana de Trujillo... Determinar cómo los regímenes laborales afectaron el desempeño profesional de los empleados de la Municipalidad Distrital de Huanchaco fue el objetivo principal del estudio. Utilizando una técnica explicativa, el estudio empleó una metodología no experimental y un enfoque cuantitativo. La muestra del estudio estuvo constituida por sesenta y tres profesionales que encarnan el perfil demográfico de la Municipalidad de Huanchaco. Además, se incorporó una muestra de conveniencia de sesenta y tres especialistas. Para la recolección de datos se empleó la técnica de encuesta y cuestionarios exhaustivos para cada variable. La conclusión del estudio -que existía una correlación directa altamente significativa entre ambas medidas- fue respaldada por los resultados de la primera variable, que arrojaron 0,879 y de la segunda, 0,958, marcadores de alta confiabilidad.

Rosillo (2020), El título de su tesis doctoral fue: Desempeño laboral y trabajo a distancia del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID-19. En su tesis se postuló a la Universidad Señor de Sipán en Pimentel, Perú, con la esperanza de ser aceptada y obtener el título de administradora. El objetivo del presente estudio fue determinar cómo el teletrabajo afectó la productividad de quienes asistieron a la fiscalía provincial de Cutervo durante la emergencia. VARIANTE-19. El diseño del estudio involucró a diez profesionales y fue de naturaleza cuantitativa descriptiva y directa. Se utilizó un formulario de recogida de datos para evaluar el rendimiento laboral y se recogió información de la encuesta sobre la variable teletrabajo. Durante el estado de emergencia COVID-19, la fiscalía provincial de Cutervo evaluó el grado de rendimiento laboral teniendo en

cuenta varios factores, entre ellos el volumen de trabajo, la calidad de las relaciones interpersonales (100%), las políticas para con los compañeros de trabajo (80%), el rendimiento inesperado o no esperado y el teletrabajo. Los resultados mostraron que el sesenta por ciento de los empleados terminaron su trabajo durante la cuarentena, tanto solos como en equipo con otros empleados. Además, el treinta por ciento de las personas que trabajaron solas durante el aislamiento afirmaron haber trabajado de forma continuada. Dado que los trabajadores de la fiscalía están limitados en su capacidad para realizar las tareas que exigen los consumidores, el teletrabajo no mejora el rendimiento laboral.

2.1.2 Ámbito internacional

Espinosa (2018), *Evaluación del Desempeño Laboral y su Incidencia en los Resultados del Desempeño de los Empleados de la Dirección de Obras Públicas del Gobierno Municipal del Cantón Pastaza, Período 2017*, fue el título de su tesis doctoral. Evaluar cada una de las funciones que desempeñan los empleados y determinar su nivel de desempeño fue el objetivo de la investigación, según el trabajo de atestación de título de Ingeniero Comercial otorgado por la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo en Riobamba, Ecuador. El enfoque del estudio se fundamentó en el formulario EVAL01 que fue suministrado por la Secretaría Nacional Técnica de Remuneraciones y Desarrollo de Recursos Humanos del Sector Público (SENRES). Según las conclusiones del estudio, la evaluación del desempeño laboral de un empleado es un instrumento útil para la gestión y supervisión de los funcionarios públicos, así como para evaluar sus hábitos de trabajo, actitudes y rendimiento dentro de una organización. Su objetivo es consensuar una visión compartida que tienda a optimizar los servicios públicos prestados por el gobierno y el personal de la institución, mejorando el rendimiento y elevando el bienestar de la población. El Departamento de Obras Públicas del

GADM del cantón de Pastaza evaluó a sus colaboradores utilizando la EVAL01; los resultados revelaron un 87,0/100,0%, lo que es mejor de lo previsto y representa un nivel de desempeño laboral muy sólido.

González (2019), Al examinar las técnicas de motivación empleadas por las organizaciones del sector público en diversos entornos laborales, el estudio pretendía conocer en profundidad cómo perciben los empleados públicos estos incentivos. La técnica cualitativa, que empleó un enfoque hermenéutico, produjo una multitud de interpretaciones y percepciones basadas en los materiales leídos y las entrevistas realizadas. Según el estudio, las prácticas de contratación y el uso de programas de incentivos influyen en el nivel de motivación laboral de los empleados públicos. Basándose en los tipos de empleados que trabajan para las organizaciones y en sus necesidades y objetivos, el sector público debería crear un plan de motivación para evitar prejuicios en la contratación.

Solís (2020), El Reclutamiento y Selección de Personal y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de las Universidades Públicas del Ecuador es el título de su tesis doctoral. El procedimiento de reclutamiento y selección de personal y el rendimiento laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador. El enfoque principal de esta vocación en la Universidad Técnica de Ambato, situada en la ciudad ecuatoriana de Ambato, es la gestión de los recursos humanos académicos. Expone lo siguiente: Además de evaluar la efectividad de la gestión de la actividad administrativa, el estudio buscó conocer la frecuencia de contratación y selección de los trabajadores civiles en las universidades públicas de Ecuador. Utilizando una mezcla de enfoques cuantitativos y cualitativos, el estudio implementó un enfoque correlacional para determinar la relación entre las dos variables. La muestra de la investigación se nutrió adecuadamente de las entrevistas realizadas al

personal administrativo de las cinco universidades ubicadas en la región central del país: Universidad Técnica de Ambato, Universidad Nacional de Chimborazo, Escuela Politécnica Superior de Chimborazo y Universidad Estatal Amazónica. El personal amparado por la Ley Orgánica del Servicio Público conforma la muestra del estudio. Finalmente, la investigación encontró que el 36% del personal administrativo fue evaluado como decente, el 30% como muy bueno y el 17% como bueno. Los datos indican que el 86% de los funcionarios evaluados recibieron una calificación satisfactoria, lo que les permite acceder a los diversos esquemas de reembolso por capacitación y formación mencionados en la norma técnica, así como a las evaluaciones de desempeño. Dicho de otro modo, el 86% de los trabajadores que respondieron al cuestionario recibieron una puntuación satisfactoria, lo que significa que pueden optar a las evaluaciones del rendimiento, así como a los diversos planes de retribución descritos en la norma técnica para la instrucción y la formación. Sin embargo, se exigirá una evaluación del rendimiento al 17% de los encuestados porque el 5% de ellos valoró su respuesta como inadecuada y el 12% como adecuada.

Jara & Medina (2018), escribieron lo siguiente en su artículo "La Gestión del Talento Humano como Factor de Mejora del Desempeño Laboral y de la Gestión Pública". Según la Revista Venezolana de Gerencia, el objetivo preciso del estudio fue conocer con qué frecuencia la gestión del talento humano en la Administración Central del Ministerio de Salud favorece la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores. El estudio utilizó un diseño no experimental de corte transversal con una metodología deductiva ficticia. La muestra del estudio estaba formada por funcionarios de las oficinas centrales del Ministerio de Sanidad, y el cuestionario tenía ítems categorizados como escalas Likert. El estudio mostró la aceptabilidad de la gestión del talento humano y su impacto tanto en el personal de la

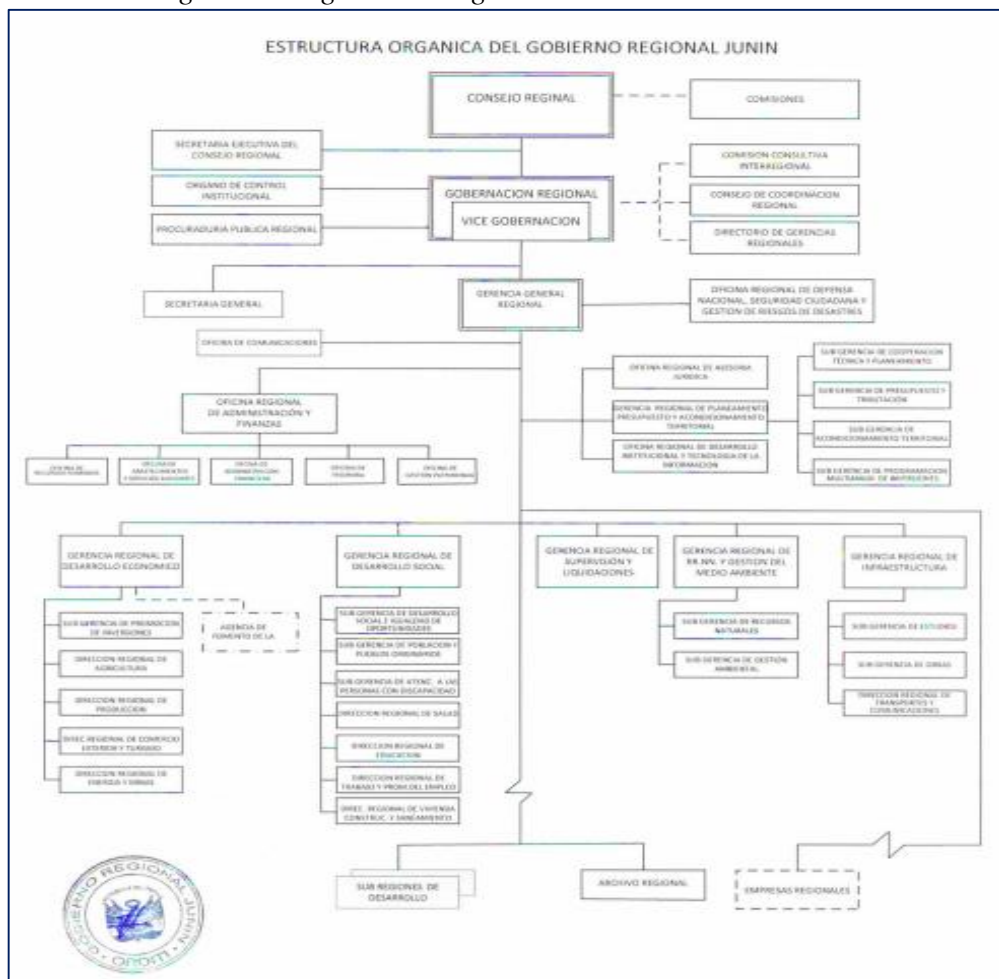
entidad como en la mejora de la gestión pública, con coeficientes R² de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, respectivamente.

Espitia & Sáenz (2017), Como parte de sus estudios para obtener su título profesional en administración de empresas en la Universidad Santo Tomás de Bogotá, Colombia, escribió la siguiente tesis, "El desarrollo del modelo de contratación de talento humano en el sector público colombiano": Mostrar cómo han evolucionado las prácticas de contratación del sector público colombiano a lo largo del tiempo fue el principal objetivo del estudio. La información sobre los modelos de contratación pública colombiana y la gestión del talento humano pudo ser recopilada de diversas fuentes teóricas, administrativas y legislativas utilizando como metodología la técnica cualitativa. Después de realizar el estudio, se encontró que actualmente el gobierno colombiano utiliza las siguientes estrategias principales para colocar el talento humano: funcionarios de carrera administrativa, normas de libre nombramiento y remoción, elecciones populares y contratos de prestación de servicios. Esta última ha crecido en popularidad recientemente debido a que no tiene obligaciones en materia de prestaciones sociales y por lo tanto ofrece un importante ahorro en costos administrativos.

2.1.3 Bases teóricas o científicas

La gestión del desarrollo económico regional fomenta la competitividad regional, la productividad, la inversión privada y las exportaciones. Se encarga de ejecutar determinados proyectos regionales en los ámbitos de la pequeña empresa y la microempresa, la agricultura, la minería, la fauna y flora silvestres, la artesanía, el turismo, la energía y los hidrocarburos, y la industria.

Figura 2
Estructura orgánica del gobierno regional Junín



Nota: Estructura orgánica del gobierno regional Junín.

2.1.4 Régimen laboral

Valderrama, (2009) afirma lo siguiente: Para destacar las múltiples organizaciones del sistema asociativo de administración pública, señalan los recursos básicos que determinan la longevidad de la interacción entre derecho y trabajo. Al mismo tiempo, es correcto incorporar un resumen de los inicios del sistema sindical general, ya que el trabajo proporciona una clasificación de las diferentes modalidades de trabajo público, lo que influye en el descubrimiento del Decreto Legislativo n. 276 y Decreto Legislativo No. 1057. Los distintos puntos están regulados por la Ley de Servicio Público, cuyo objeto es unificar las distintas

modalidades de trabajo del sector público que se encuentran en curso. El tribunal de la función pública competente para conocer de la última instancia administrativa en los recursos derivados de un conflicto entre el Estado y sus empleados.

Principios del régimen laboral público

Valderrama, (2009) afirma lo siguiente: La piedra angular, el marco interpretativo y la función complementaria del sistema jurídico de una sociedad vienen dados por los principios rectores del Derecho. Junto con su función básica, los principios sirven como representaciones del contenido ético que dan a la legislación vigente su impronta, que en última instancia tiene implicaciones jurídicas. Además, al servir como principios rectores de la redacción de los pronunciamientos normativos, los conceptos constriñen la visión del ordenamiento jurídico. La razón por la que los principios funcionan es que ofrecen una utilidad adicional dados los flagrantes defectos del sistema jurídico, que no puede dar cuenta plenamente de la diversidad de la experiencia humana.

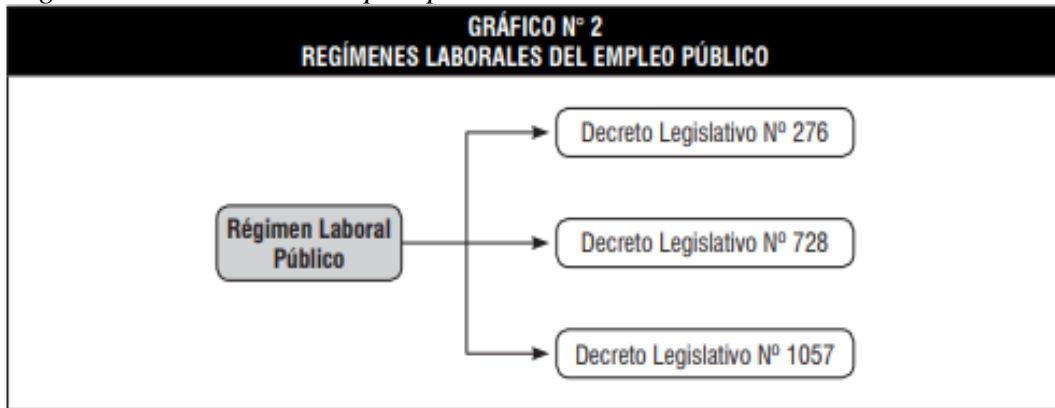
Regímenes laborales del empleo público

Valderrama, (2009) declara lo siguiente: Primer régimen laboral de los servidores públicos, el régimen público se rige por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Remuneraciones y Bases de la Carrera Administrativa del Sector Público. Salvo disposición en contrario de la legislación laboral, el TUO del Decreto Legislativo N° 728-Ley de Productividad y Competitividad Sindical (D.S. N° 003-97-TR) regula el régimen sindical en el sector privado. La legislación posterior facultó al Decreto Legislativo N° 1057, de carácter transitorio, a

regular los contratos administrativos de servicios. En resumen, los regímenes laborales que se relacionan con el empleo público se dividirán en las siguientes categorías:

Figura 3

Regímenes laborales del empleo público



Nota: (Valderrama, 2009).

Clases de regímenes laborales públicos

Decreto Legislativo N° 276

Valderrama, (2009) afirma lo siguiente: El régimen laboral del sector público se rige por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 005-PCM-90. Las leyes, reglamentos y usos que regulan el ingreso, derechos y obligaciones de los servidores públicos que laboran en la administración pública de manera continua y por tiempo prolongado, regulan la carrera administrativa. En esencia, este grupo se divide en dos categorías:

- a) El personal destinado en cargos de confianza
- b) Servicio público de carrera administrativa
- c) Servidor público contratado para servicios temporales

Decreto Legislativo N° 728**a) De duración indeterminada:**

Valderrama, (2009) afirma lo siguiente: El contrato de trabajo puede rescindirse verbalmente o por escrito por un periodo de tiempo imprevisto. Se considera que cualquier ser humano que preste servicios remunerados con interacción de la dependencia está cubierto por un contrato de trabajo poco claro.

b) Individuo a modalidad:

Valderrama, (2009) afirma lo siguiente: Para los contratos de obras o servicios a corto plazo, no planificados o particulares, se utiliza esta modalidad. Las municipalidades y EsSalud son dos ejemplos de organizaciones del sector público que utilizan total o parcialmente esta estructura. El objetivo principal de este libro es enfatizar los regímenes laborales que distinguen al sector público del privado, por lo que no se ahondará aquí en los puntos de este sistema.

Decreto Legislativo N° 1057

Valderrama, (2009) establece lo siguiente: El Decreto Legislativo N° 276 y demás leyes que regulan las profesiones administrativas especiales se aplican a todas las organizaciones públicas comprendidas en la citada norma, que se refiere al marco especializado de la contratación administrativa de servicios. Asimismo, comprende a las organizaciones públicas que forman parte de la estructura sindical dentro del sector privado, excluyendo a las

instituciones del Estado. Por tratarse de una modalidad particular de contratación sindical aprobada por el Estado, estos convenios se encuentran exceptuados de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, del régimen sindical del sector privado y de las demás normas que regulan la carrera administrativa única. Recordemos que este régimen es transitorio, tal como lo establece el Decreto Legislativo N° 1057, que modifica la Ley N° 29849.

SUNAFIL

SUNAFIL. (2020) afirma lo siguiente: La Superintendencia Nacional de Fiscalización Gremial (SUNAFIL) es un organismo técnico especializado del Poder Ejecutivo. Depende del MTPE, Ministerio de Trabajo y Promoción del Trabajo. Su función principal, como su nombre lo indica, es fiscalizar las relaciones laborales dentro del territorio peruano. La SUNAFIL fue creada hace unos años mediante la Ley núm. 28806. Según esta norma, el organismo puede ser:

Dirección de Sabiduría Inspectiva

SUNAFIL. (2020) afirma lo siguiente: Autoridad técnico-normativa del Sistema Nacional de Inspección del Trabajo. Dentro de los límites de su competencia, la Dirección de Inspección del Trabajo establece procedimientos, directrices e instrucciones; propone y aplica la Política Institucional en materia de inspección del trabajo; e instituye programas, normas y reglamentos.

Dirección de Prevención y Promoción

SUNAFIL. (2020) afirma lo siguiente: Encargada de fomentar la cultura preventiva y el cumplimiento de la legislación social y laboral en todo el Territorio. La Dirección de Prevención y Promoción se encarga de poner en práctica las políticas de cultura preventiva, el cumplimiento de la legislación social y laboral, el mantenimiento de la estabilidad y la salud de los trabajadores y la difusión de los servicios que presta la Inspección de Trabajo.

Dirección de Supervisión y Evaluación

SUNAFIL. (2020) afirma lo siguiente: El órgano supervisor encargado de velar por la correcta administración del Sistema de Inspección de Trabajo son las entidades de la Administración Regional adscritas a la Inspección de Trabajo. La supervisión incluye la revisión de los informes de inspección y la aplicación de medidas administrativas disciplinarias. La Dirección de Supervisión y Evaluación es responsable de una serie de tareas, incluyendo el proyecto anual de supervisión del Sistema de Inspección de Trabajo, la supervisión por niveles, los métodos administrativos nacionales de inspección y verificación y evaluación de sanciones, y el seguimiento del cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos institucionales.

SUNAFIL. (2013) afirma lo siguiente: La Sunafil funciona a nivel nacional en cumplimiento de los lineamientos institucionales, lineamientos técnicos, políticas nacionales y sectoriales, y planes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asume la creación y ejecución de todas las responsabilidades y atribuciones señaladas en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, artículo 3. Es el principal órgano rector y fuente de autoridad del Sistema de Inspección del Trabajo.

En cumplimiento de las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como de los lineamientos establecidos por el órgano rector del sistema funcional, los gobiernos regionales crean y ejercen todas las atribuciones y facultades señaladas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, respecto de las microempresas, formales o no, definidas en el reglamento. Ello en cumplimiento de los requisitos de atribución de la Ley 27867, señalados en el artículo 48, literal F de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

Régimen Económico y Laboral

SUNAFIL. (2013) afirma lo siguiente: El personal de la Sunafil está sujeto al régimen laboral privado, salvo que tenga un fuerte deseo de hacer carrera en el servicio público. Todo funcionario inspector debe postular legalmente para ser inspector del trabajo y está sujeto a revisiones anuales. Ministerio de Trabajo (2013), señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dicta las disposiciones necesarias para implementar los procedimientos indicados, así como las de sanción.

Cuando un miembro del sistema funcional de inspección del trabajo viola las recomendaciones técnicas realizadas por la autoridad de control o la legislación establecida por otras autoridades, se considera una falta grave. De acuerdo con el marco jurídico pertinente, el órgano jerárquico del empleado o funcionario u otra organización se encarga del procedimiento administrativo disciplinario.

SUNAFIL. (2013) afirma lo siguiente: La Sunafil puede celebrar convenios con la Superintendencia para fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales y sociales, al igual que los gobiernos regionales, organismos públicos o privados que deban garantizar el cumplimiento de estas leyes, incluidos los que supervisan la administración de los fondos de seguridad social. Estos contratos, si existen, regulan cómo se calculan las comisiones.

Medidas en materia de contratación de personal

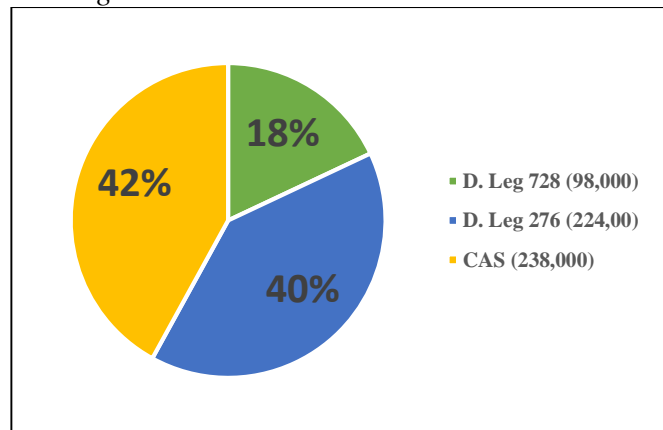
SUNAFIL. (2013) afirma lo siguiente: Liberar a la Sunafil, a partir de la fecha de la presente norma, de las limitaciones financieras impuestas a la contratación de trabajadores del sector público para la prestación de servicios personales. Ello facilitaría que los procesos de contratación de la organización recomendada se adhieran a los lineamientos de contratación por concurso abierto y a las normas laborales señaladas en el Decreto Legislativo 728.

SUNAFIL. (2013) dispone lo siguiente: La Ley N° 30114, publicada el 2 de diciembre de 2013, cuenta con una prórroga hasta el 31 de diciembre de 2014, para que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) implemente gradualmente la ley a través de la trigésima segunda Disposición Complementaria Final.

Los Regímenes Laborales en el Perú

Figura 4

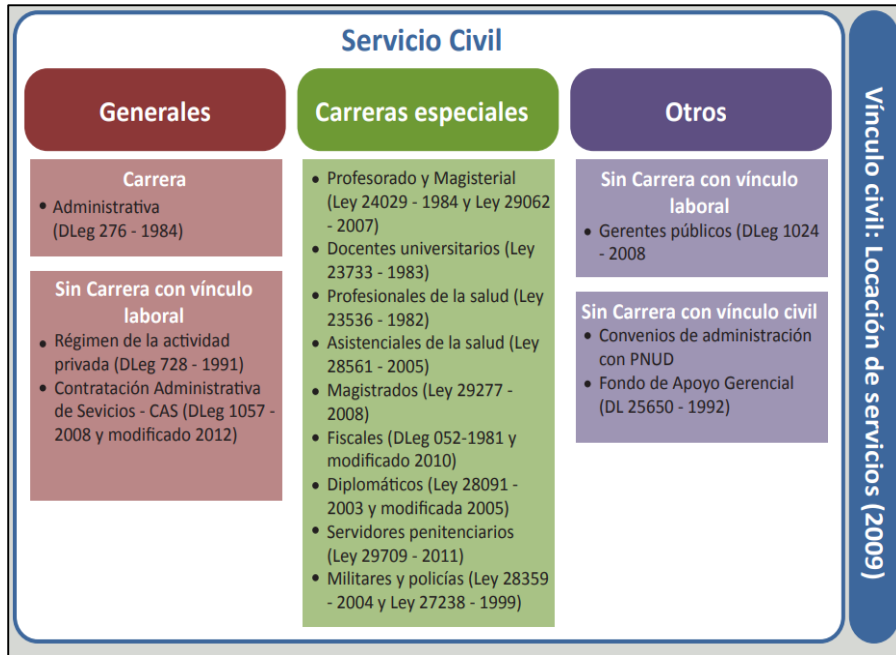
Los Regímenes Laborales en el Perú



Nota: SERVIR (2011).

Figura 5

Servicio Civil



Nota: SERVIR (2011).

2.1.5 Dimensiones de Régimen Laboral

Tipos de Regímenes Laborales

Sector público

Cortes (2021) afirma que existen alrededor de quince regímenes laborales en el sector público peruano. Entre ellos se encuentran el CAS, gerentes públicos, militares, policías, diplomáticos, entre otros. Sin embargo, en la Gerencia Regional de Desarrollo Económico rigen los siguientes regímenes laborales:

- Régimen Laboral CAS - LEY 1057
- Régimen Laboral

Respecto a los regímenes laborales en el ámbito Público, algunos a considerar son:

1. Público General – Decreto Legislativo N° 276
2. Profesorado – Ley N° 24029 1984 y Ley 29062 – 2007)
3. Magistrados – Ley 29.277 – 2008
4. Docentes universitarios – Ley N° 23733 – 1983

5. Profesionales de la salud – Ley N° 23536
6. Asistenciales de la salud (Ley 28.561 – 2005)
7. Fiscales (D. Leg. 052 – 1981 y modificado 2010)
8. Servicio Diplomático de la República – Ley N° 28091 2003 y modificado el 2010
9. CAS Decreto Legislativo N° 1057 2008 y modificado 2012
10. Militares y policías (Ley 28359 – 2004 y Ley 27238 – 1999)
11. Servidores penitenciarios (Ley 29709 – 2011)
12. Gerentes Públicos (Decreto Legislativo 1024 – 2008)
13. Convenios de administración con PNUD

Beneficios Laborales

Peruano. (2022). Establece que el incremento de la remuneración mínima vital es decidido por el gobierno peruano. En cuanto al Decreto Supremo N° 003-2022-TR del 3 de abril de 2022, la RMV de los trabajadores que realizan actividades privadas debe elevarse a S/ 95,00. Por lo tanto, su RMV pasará de S/ 930,00 a S/ 1 025,00.

- 24 horas consecutivas de tiempo libre forzoso.
- Las prestaciones incluyen: - Unas vacaciones pagadas de 15 días; - La posibilidad de aprovechar los días festivos observados por el sector privado, entre ellos: Batalla de Angamos (8 de octubre), Todos los Santos (1 de noviembre), Inmaculada Concepción (8 de diciembre), Señor Navidad (25 de diciembre), Día del Trabajador (1 de mayo), San Pedro y San Pablo (29 de junio), Fiestas Patrias (28 y 29 de julio), Santa Rosa de Lima (30 de agosto) y Año Nuevo (1 de enero).
- Implementar el Sistema Integral de Salud (SIS), sistema contributivo supervisado por el Ministerio de Salud en el que el Estado y el Empleador dividen los costos en partes iguales.

El Empleador sólo aportará S/.15.00 Nuevos Soles para la atención gratuita de salud de sus trabajadores y sus dependientes legales (cónyuge y/o hijos).

- Pueden optar por afiliarse al Sistema Social de Pensiones, al Sistema Privado de Pensiones o al Sistema Nacional de Pensiones (ONP).
- Si son despedidos arbitrariamente, tendrán derecho a beneficios equivalentes a 10 jornales por cada año de trabajo, hasta un máximo de 90 jornales.

Consecuencias de los Regímenes Laborales

SERVIR, (2021). Afirma que la coexistencia de tantos regímenes y modalidades laborales presenta varios inconvenientes, entre los que destacan: la coexistencia, incluso dentro de una misma organización, de trabajadores con diferentes derechos, deberes y condiciones de ingreso, estabilidad y cese.

2.1.6 Desempeño Laboral

Las contribuciones y acciones de los trabajadores en las tareas que se les asignan, que están supeditadas a un acuerdo entre el empleador y el empleado, es lo que Faria (2000) define como desempeño laboral. Como explican Palmar, Rafael, Valero y Jhoan (2014), es una respuesta a las tareas realizadas y convenientemente ajustadas a los requisitos y especificaciones de la empresa para que sean exitosas, precisas y eficientes en el apoyo al desempeño de las responsabilidades asignadas para la consecución de los objetivos propuestos en línea con el éxito de las marcas. Además, la comparación del desempeño laboral de un empleado con los estándares establecidos por la empresa se puede realizar a partir de la cantidad de eventos de comportamiento finalizados en un tiempo determinado, como afirma Palací (2005). La aplicación de este tipo de acciones, de forma aislada o combinada a lo largo del tiempo, potenciará la eficiencia de la empresa, según Pedraza et al. (2010) (p. 115).

Los departamentos de RRHH deben basar su evaluación del desempeño laboral de los empleados en una serie de principios fundamentales, según The Control Group (2020). En primer lugar, el proceso de evaluación debe tener en cuenta la trayectoria profesional prevista de cada empleado dentro de la organización. En segundo lugar, los criterios de evaluación deben ajustarse con precisión a los requisitos laborales actuales de la persona evaluada.

A. Retribuciones monetarias y no monetarias

Jiménez (2018), menciona que cada vez es más probable que empleados tengan en cuenta algo más que su remuneración a la hora de tomar decisiones sobre su trabajo afirma. En un esfuerzo por retener y desarrollar el talento, muchas empresas se esfuerzan por fomentar la felicidad y el bienestar de sus trabajadores. A veces, una persona incluso renunciaría a un salario mayor para trabajar en una organización en la que se siente más contenta y en paz. Después de haber obtenido un salario mínimo, sentirse bien es crucial porque trabajamos la mayor parte del día. Las empresas crean y aplican sistemas de incentivos no monetarios, entre otras cosas, para fomentar este sentimiento positivo.

B. Satisfacción en relación con las tareas asignadas

Llerena (2019) afirma lo siguiente: Numerosos estudios indican que la satisfacción de los empleados influye positivamente tanto en el rendimiento individual de los empleados como en el rendimiento global de la empresa. Sin embargo, los resultados de los estudios realizados sobre distintas profesiones son contradictorios. En el caso de la empresa de seguridad, también hay escasez de literatura sobre esta relación.

C. Capacitación constante de los empleados

Cota. (2016) afirma lo siguiente: La formación se considera una estrategia muy eficaz para aumentar el rendimiento de los empleados. Puede ayudarnos a desarrollar metódicamente un procedimiento que nos permita facilitar el cambio necesario para que los empleados de la organización perciban mejor sus ventajas. Una organización que cuente con una formación eficaz puede ser innovadora y establecer planes corporativos, competitivos y funcionales con un sentido ético y de responsabilidad social, todo ello respaldado por el uso de las tecnologías de la información. Dado que la formación es obligatoria por ley, no debe considerarse como una obligación de la empresa para con sus trabajadores. Tanto la empresa como el individuo que asiste a la formación se benefician de la inversión. El desarrollo personal y profesional de los individuos se verá favorecido por los resultados. Como actividad planificada, la formación contribuye a la preparación y capacitación de los recursos humanos que necesita y emplea una empresa.

D. Clima organizacional

Núñez. (2019) afirma lo siguiente: El clima organizacional continúa siendo un tema latente para los científicos sociales a nivel mundial, a pesar del importante número de estudios que se han realizado sobre él. Por ello, aún despierta interés en los círculos académicos que buscan mejorar el rendimiento y la eficacia del talento humano y encontrar la raíz del compromiso con el trabajo en equipo. Tanto la formación de equipos como el clima organizativo son componentes de la gestión, una ciencia que ha evolucionado a través de cambios trascendentales a lo largo de la historia, definidos por la experiencia humana de la colaboración; el trabajo cotidiano que da lugar a la llamada convivencia, que sin duda influye en el crecimiento y la eficacia de la organización. Sin embargo, a pesar de la abundancia de estudios sobre estos temas, no se dispone de suficiente bibliografía exhaustiva.

E. Cultura organizacional

La cultura organizativa es definida como "el conjunto de normas y valores que caracterizan el estilo, la filosofía, la personalidad, el clima y el espíritu de la empresa" por Edgar K. Schein, uno de los escritores que más ha investigado y examinado el tema. También describe cómo se organizan y gestionan los recursos materiales y humanos que la componen y cómo le afecta el entorno que la rodea. Por tanto, la comunicación forma parte de la cultura de una organización, que es el conjunto de características intangibles que contextualizan el funcionamiento de la organización.

F. Expectativa del empleado

Lovering (2021) afirma lo siguiente: Los empleados pueden necesitar saber lo que se espera de ellos para centrarse en sus éxitos, del mismo modo que necesitan una descripción de su puesto para entender lo que implica su función. Descubrir las habilidades de cada empleado y los métodos que les inspiran es esencial para obtener el mejor trabajo de ellos, aunque cada organización tenga normas de rendimiento diferentes. Los trabajadores suelen incorporarse a la plantilla con la intención de hacer un buen trabajo, por lo que los directivos deben colaborar con ellos para inspirarles entusiasmo diario por el trabajo.

2.1.7 Dimensiones de Desempeño Laboral

Eficiencia

Abolafio, (2021) afirma que: Maximizar la productividad con la menor cantidad de trabajo o gasto conduce a la eficiencia. Un trabajador que puede realizar sus tareas con el mejor resultado en el menor tiempo posible se considera eficiente.

Eficacia

Abolafio, (2021) afirma que: Una de las cualidades más buscadas en toda organización es la eficacia en el trabajo. Se espera que los empleados cumplan los objetivos, se les anima a hacerlo y con frecuencia reciben reconocimiento social o ascensos a cambio de sus esfuerzos.

Productividad

IPE. (2019) afirma lo siguiente: La producción media por trabajador durante un periodo determinado se conoce como productividad laboral. Para medirla puede utilizarse el valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos en lugar del volumen físico. Según la teoría económica, la productividad laboral debe reflejarse en los salarios para garantizar que los gastos salariales se cubren con la producción potencial de los trabajadores. Aumentar los salarios por encima de este punto de paridad puede acarrear pérdidas para las empresas, ya que no pueden hacer frente al aumento de los gastos. Las restricciones legislativas como las leyes de salario mínimo pueden ser la causa de estas subidas. Esto podría incitar a las empresas a trasladarse al sector no organizado en un esfuerzo por recortar gastos.

2.2 Marco conceptual

2.2.1 Variables

Régimen Laboral

R&C al (2017), establece que las tareas esenciales desempeñadas por los empleados públicos en la Administración Pública constituyen un régimen laboral. En consecuencia, la Administración mantiene una quincena de regímenes distintos, tanto especiales como generales (Pág. 1).

Dimensiones

- Tipos de Regímenes Laborales
- Beneficios Laborales
- Consecuencias de los Regímenes Laborales

Desempeño Laboral

Pedraza al (2010), definen los rendimientos del trabajo como actos visibles hacia un objetivo que una persona demuestra su voluntad y capacidad de llevar a cabo, dado que el entorno es adecuado para conseguirlos.

Dimensiones

- Eficiencia
- Eficacia
- Productividad

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre Régimen Laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.

3.1.1 Hipótesis Específicas

1. Existe relación significativa entre Régimen Laboral y la Eficiencia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.
2. Existe relación significativa entre Régimen Laboral y la Eficacia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.
3. Existe relación significativa entre Régimen Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.

3.1.2 Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores
Régimen Laboral	R&C al (2017) Establece que las tareas esenciales desempeñadas por los empleados públicos en la Administración Pública constituyen un régimen laboral. En consecuencia, la Administración mantiene una quincena de regímenes distintos, tanto especiales como generales (pág. 1).	Tipos de regímenes laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Determina remuneraciones ➤ Identifica beneficios ➤ Detecta resultados
		Beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifica medios y estrategias ➤ Alinea su accionar para el logro de los objetivos ➤ Comprende las necesidades del usuario ➤ Trabaja en equipo
		Consecuencias de los regímenes laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones interpersonales ➤ Nivel de comunicación ➤ Manejo de conflictos
Desempeño laboral	Pedraza al (2010) Definen los rendimientos del trabajo como actos visibles hacia un objetivo que una persona demuestra su voluntad y capacidad de llevar a cabo, dado que el entorno es adecuado para conseguirlos.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Responsabilidad del personal. ➤ Nivel de conocimientos técnicos. ➤ Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. ➤ Nivel de adaptabilidad del trabajador.
		Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Percepción del nivel de calidad de trabajo. ➤ Cumplimiento de las tareas asignadas. ➤ Conocimiento dentro del puesto de trabajo
		Productividad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Responsabilidad del personal. ➤ Nivel de conocimientos técnicos. ➤ Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. ➤ Nivel de adaptabilidad del trabajador.

Nota: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

4.1.1 Método Científico

Ortiz (2017), afirma que debido a que la dirección del estudio y la metodología están intrínsecamente entrelazadas, fusionadas y construidas, es sumamente difícil separarlas. Esto aclara por qué la distinción entre enfoque y método en la búsqueda del conocimiento científico es relativista (p. 6). El hecho de que se hayan realizado estudios para apoyar nuestra teoría indica que esta estrategia es válida. Entre otras cosas, hemos recurrido a antecedentes y fundamentos teóricos.

4.1.2 Método Específico

Hipotético - Deductivo

Allan (2008), según su afirmación, el desarrollo de circunstancias iniciales relevantes y la formulación de una ley universal sirven de premisa fundamental para la construcción de teorías, de acuerdo con el método hipotético-deductivo, que constituye la base de la lógica de la investigación científica. Esta ley universal se desarrolla a partir de conjeturas o hipótesis, no de argumentos inductivistas.

El razonamiento es el fundamento tanto del enfoque deductivo como del inductivo; los términos "deductivo" e "inductivo" tienen raíces lingüísticas que significan "conducir o extraer". También en este caso su aplicación es muy diferente, ya que la naturaleza humana permite la deducción humana desde principios generales a realidades particulares. Esto significa esencialmente que se examinan conceptos amplios relacionados con un tema determinado; una vez establecida y verificada la validez de un principio concreto, se aplica a casos particulares.

4.2 Tipo de investigación

Investigación básica

Narváez (2014), menciona que también se conoce como investigación pura, dogmática o teórica. Se diferencia de otras teorías en que empieza y termina con un marco teórico; su objetivo es crear nuevas ideas o mejorar las antiguas, para avanzar en la comprensión científica o filosófica, pero no compara estas teorías con ninguna aplicación práctica. Este estudio pretendía aclarar y acotar los objetivos, al tiempo que rebatir y reforzar las ideas que ofrecen una explicación más plausible de los retos de la entidad.

4.3 Nivel de investigación

Correlacional

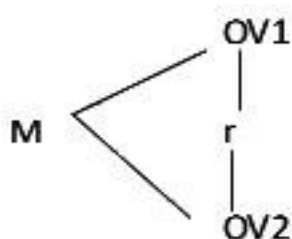
Jiménez, (2017) afirma que: Para determinar el impacto del cambio de una variable sin revelar la causa o las posibles repercusiones, hay que evaluar la correlación entre dos o más variables. La comprensión de los factores pertinentes permite confirmar o negar la naturaleza, la dirección y la fuerza del vínculo. El objetivo último de esta metodología es establecer una relación entre los dos factores para poder asesorar a la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del GORE Junín sobre el mejor curso de acción.

4.4 Diseño de investigación

No experimental

CIPS, (2020) afirma que: Se basa en categorías, nociones, elementos, acontecimientos, grupos o circunstancias que ocurren de forma natural; en otras palabras, se basa en la ausencia de manipulación deliberada del tema de estudio por parte del investigador. Antes de ser examinados, los acontecimientos o fenómenos se observan en su entorno natural en la investigación no experimental.

El diseño no es experimental porque no se prueban nuevas variables, es decir, no se modifican variables. Además, el diseño no puede ser experimental porque es cuantitativo. Así se expresa esquemáticamente:



Dónde:

M = Muestra

O1= Régimen Laboral

O2= Desempeño Laboral

r = Relación entre las variables de estudio

4.5 Población y muestra

Población

Zita (2013), explica que se denomina población al universo, conjunto o totalidad de los elementos sobre los cuales se realizan investigaciones o estudios. La población activa comprende a todas las personas empleadas en el ámbito de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico Gore Junín - 2022.

Muestra

Zita (2013) afirma que: Una muestra es una porción o subconjunto de elementos preseleccionados de una población para realizar una investigación. el proceso de elegir un

subconjunto del público para investigar. Para el cálculo del tamaño de la muestra de este estudio se considera una población finita. Está constituida por dieciséis empleados del área de Gestión Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín - 2022.

Censal

Esta cifra es la misma que la de los 16 funcionarios administrativos de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín. Debido al hecho de que hay menos de estos.

Criterios de inclusión y exclusión.

Inclusión

Está constituida por los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín - 2022, por conocer la realidad de la entidad en cuanto a las variables usadas.

Exclusión

Se excluye a todos los trabajadores administrativos que desempeñan en seguridad y el personal de limpieza, por no tener conocimiento de la realidad problemática de la entidad.

Lista de Trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.

Tabla 2

Lista de trabajadores de la gerencia regional de desarrollo económico del Gore Junín - 2022

N	Oficina	Apellidos Y Nombres	Cargo- Modalidad
----------	----------------	----------------------------	-------------------------

1	GRDE	Quinte Chavez, Heber Raúl	Nombrado 276(Cargo de Confianza) Actual Gestión. Gerente General de Desarrollo Económico
2	GRDE	Avellaneda Alanya, Shirley Elena	Contrato de Locación de Servicios Asistente Administrativo
3	GRDE	Rojas Moreno, Jorge Luis	Nombrado 276 profesional 5
4	GRDE	Chahua Rivera, Juan Carlos	Contrato de Locación de Servicios Asistente Administrativo
5	GRDE	Saravia Cristobal, Lizeth Cintya	Contrato de Locación de Servicios Asistente Administrativo
6	GRDE	Alvares Moya, Elsa	Nombrado 276 profesional 3
7	GRDE	Callupe Chavez, Ricardo Roberto	Contrato de Locación de Servicios Supervisor de Obra
8	GRDE	Ñaupari Paucar, Yhon Miuler	Contrato de Locación de Servicios Asistente Administrativo
9	GRDE	Neira Villaneda, Kathyuska Gloria	Contrato de Locación de Servicios Apoyo Administrativo
10	GRDE	Apaza Velasquez, Luz Gladys	Nombrado 276 Asistente Administrativo
11	GRDE	Mauricio Villalva, Irma	Contrato de Locación de Servicios Promotor de Proyectos de Inversión.
12	GRDE	Ordaya Espinoza, Julie Geraldine	CAS 1057 Asistente Administrativo
13	GRDE	De la Cruz Baquerizo, Russel Ronald	Nombrado 276 Asistente Administrativo
14	GRDE	Sedano LLantoy, Rosario	Nombrado 276 Secretaria
15	GRDE	Romero Vilchez, Jhesell Eliana	Contrato de Locación de Servicios Asistente Administrativo
16	GRDE	Collqui Yacolca, Fernando Andrés	Contrato de Locación de Servicios Administrador de Obra

Nota: Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín.

La muestra del estudio estuvo constituida por los 16 funcionarios administrativos de la Gerencia Regional del Desarrollo Económico del Gore Junín. Fueron contratados de acuerdo con el Decreto Legislativo 276 (régimen de personal nombrado), las modalidades de trabajo CAS de la ley 1057 y el Contrato de Locación de Servicios (artículo 1764 del código civil).

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1 Técnica de recolección de datos

La Encuesta

Katz (2019), indica que la encuesta, según el enunciado, es una herramienta generadora de datos que permite formular preguntas sobre hechos, actitudes, puntos de vista, opiniones, pautas de consumo, hábitos, prejuicios comunes e intenciones de voto a los individuos o grupos objeto de la investigación. Para ello se emplean cuestionarios estandarizados. Este enfoque concreto se seleccionó debido a la utilización de ambas variables, que se seleccionaron en función de su correlación recíproca y su frecuencia. Además, la correlación determinó cómo se aplicó esta técnica y cómo se recopilaron los datos.

4.6.2 Instrumentos

El cuestionario

Muñoz, (2000) declara el subsiguiente: Se denomina cuestionario a toda técnica convencional utilizada en las ciencias sociales para recoger y registrar datos. Su versatilidad permite aplicarlo tanto a proyectos de investigación individuales como a la evaluación de políticas y programas. Tanto la investigación cualitativa como la cuantitativa pueden utilizar esta técnica de evaluación. Se diferencia de las entrevistas cara a cara en que permite recabar inmediatamente datos pertinentes de los participantes en un entorno más centrado e informal. También permite consultar de forma rápida y asequible a una población considerable.

4.7 Procedimiento de recolección de datos

Guerra (2010), desde su punto de vista, la recopilación de datos es una tarea ardua y difícil, ya que requiere el uso de un dispositivo de medición para adquirir la información necesaria para examinar un determinado elemento o una serie de características de una cuestión.

Gonzales (2009), indicó que se utilizará el análisis dimensional para analizar las variables consideradas y se emplearán gráficos de barras y tablas de contingencia adecuados para mostrar cómo intervienen los factores.

Instrumento medida de confiabilidad.

El instrumento de recogida de datos y su escala de fiabilidad se muestran en la tabla anterior. Cuando el valor del coeficiente Alfa de Cronbach de un instrumento es superior a 0,80, se considera fiable. A continuación figura una tabla con la escala de correlación Rho de Spearman.

Variable 1: Régimen Laboral

Prueba piloto: 20

Ítems: 21

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	16

Tabla 3

Escala de fiabilidad del instrumento – variable 1

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	61,20	72,800	,538	,896
Pregunta2	60,10	73,568	,927	,881
Pregunta3	60,80	76,589	,454	,897
Pregunta4	60,10	73,568	,927	,881
Pregunta5	60,10	73,568	,927	,881
Pregunta6	60,80	79,747	,567	,893
Pregunta7	60,50	73,737	,601	,891
Pregunta8	59,90	87,042	-,061	,912
Pregunta9	59,20	84,379	,417	,898
Pregunta10	60,10	73,568	,927	,881
Pregunta11	60,10	77,147	,813	,887
Pregunta12	60,80	70,063	,820	,882
Pregunta13	60,50	77,947	,701	,889
Pregunta14	60,80	73,568	,927	,881
Pregunta15	60,50	77,147	,813	,887
Pregunta16	60,10	73,568	,927	,881
Pregunta17	60,80	79,747	,567	,893
Pregunta18	60,50	73,737	,601	,891
Pregunta19	59,90	87,042	-,061	,912
Pregunta20	59,20	84,379	,417	,898
Pregunta21	60,10	73,568	,927	,881

Variable 2: Desempeño Laboral

Prueba piloto: 20

Ítems: 22

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	16

Tabla 4

Escala de fiabilidad del instrumento – variable 2

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	48,90	78,621	,774	,915
Pregunta2	48,70	78,958	,771	,915
Pregunta3	49,00	82,737	,719	,917
Pregunta4	48,90	76,095	,767	,915
Pregunta5	49,30	81,063	,805	,915
Pregunta6	49,00	78,737	,870	,912
Pregunta7	49,20	73,221	,879	,911
Pregunta8	48,50	81,105	,802	,915
Pregunta9	48,70	92,221	,189	,928
Pregunta10	49,10	86,200	,616	,921
Pregunta11	48,90	85,147	,464	,924
Pregunta12	49,40	85,095	,721	,918
Pregunta13	48,90	76,095	,767	,915
Pregunta14	49,30	81,063	,805	,915
Pregunta15	49,30	81,063	,805	,915
Pregunta16	49,00	78,737	,870	,912
Pregunta17	49,20	73,221	,879	,911
Pregunta18	48,50	81,105	,802	,915
Pregunta19	49,30	81,063	,805	,915
Pregunta20	49,00	78,737	,870	,912
Pregunta21	48,70	92,221	,189	,928
Pregunta22	48,70	78,958	,771	,915

La validez

Se aplicó con la aprobación de los siguientes expertos:

- Lic. Urpi Graciela Alzamora Torres No de Colegiatura 29784
- Lic. Alfredo Dante Vivanco Vaquerizo No de Colegiatura 06430
- Lic. Mercedes Elina Guillen Hidalgo

Para lograr el resultado previsto, quienes cumplían los requisitos examinaron la herramienta antes de autorizarla y utilizarla. Esta acción nos permitió una rápida resolución.

Registro de datos

Se propone el registro de datos del trabajo en la tesis, la cual nos brindara la validez total.

4.8 Aspectos éticos de la Investigación

La entidad facilito información correcta sobre sí misma y contamos con su consentimiento. Nuestros esfuerzos también están en consonancia con el objetivo de la investigación de encontrar la mejor línea de actuación para hacer frente a la circunstancia actual. Además, nos comportamos moralmente.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1 Análisis de fiabilidad

Se utilizó el programa estadístico SPSS-25 para procesar los datos de los 16 trabajadores del área Gore Junín - 2022 Gerencia Regional de Desarrollo Económico. El estudio de confiabilidad permitió conocer la fiabilidad del instrumento.

A. Régimen Laboral.

Se escudriña la autenticidad de los datos recogidos tras la aplicación del cuestionario a los 16 empleados de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín, para determinar la legitimidad de la variable "Régimen Laboral". Para ello se realiza el análisis de confiabilidad del instrumento.

Tabla 5

Análisis de fiabilidad para Régimen Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	16

Interpretación:

La variable régimen laboral se midió mediante un instrumento cuya fiabilidad se evaluó en el Cuadro 3. El estudio de fiabilidad del instrumento arrojó un resultado del coeficiente Alfa de Cronbach de 0,898, lo que sugiere que los datos que arrojó eran fiables.

B. Desempeño Laboral.

El análisis de confiabilidad del instrumento verifica la exactitud de la información recogida tras la aplicación del cuestionario a los 16 trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín para determinar la validez de la variable "Desempeño Laboral".

Tabla 6
Análisis de fiabilidad para Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	16

Nota: Procesamiento en SPSS-25.

Interpretación:

El instrumento utilizado para medir el rendimiento laboral tiene un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,924, lo que indica que tanto el instrumento como los datos que produjo son altamente fiables, según los estudios de fiabilidad de la Tabla 4.

5.2 Descripción de Resultados

Será factible explicar los resultados observando los niveles de escala que se aplicaron a las variables y las dimensiones que las acompañaron. Con el programa estadístico SPSS-25, serán necesarios análisis estadísticos e inferenciales para esta investigación.

5.2.1 Variable: Régimen Laboral.

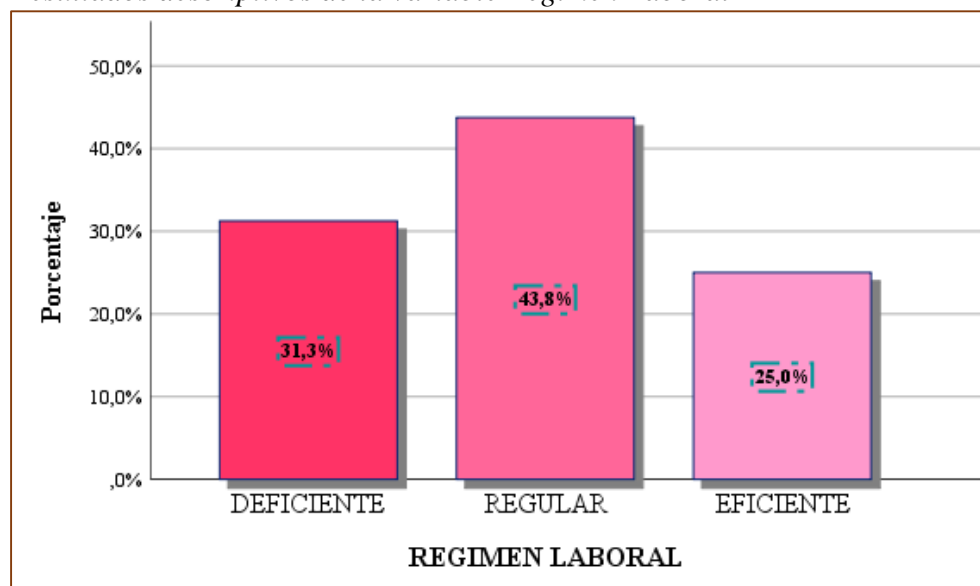
Tabla 7
Resultados descriptivos de la variable Régimen Laboral

		Frecuencias	Porcentaje
Régimen Laboral	Deficiente	5	31.3%
	Regular	7	43.8%
	Eficiente	4	25.0%

Total	16	100.0%
--------------	----	--------

Figura 6

Resultados descriptivos de la variable Régimen Laboral

**Interpretación:**

De los 16 trabajadores encuestados, las Tablas 5 y la Figura 7 muestran que el 31,3% opina que el régimen laboral es insuficiente, el 43,8% que es regular y el 25,0% que es eficaz. Estos resultados demuestran que existe desacuerdo entre los trabajadores, ya que una parte significativa lo percibe como irregular y deficiente. Es imperativo que los trabajadores conozcan y comuniquen efectivamente los regímenes laborales dentro de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico Gore Junín.

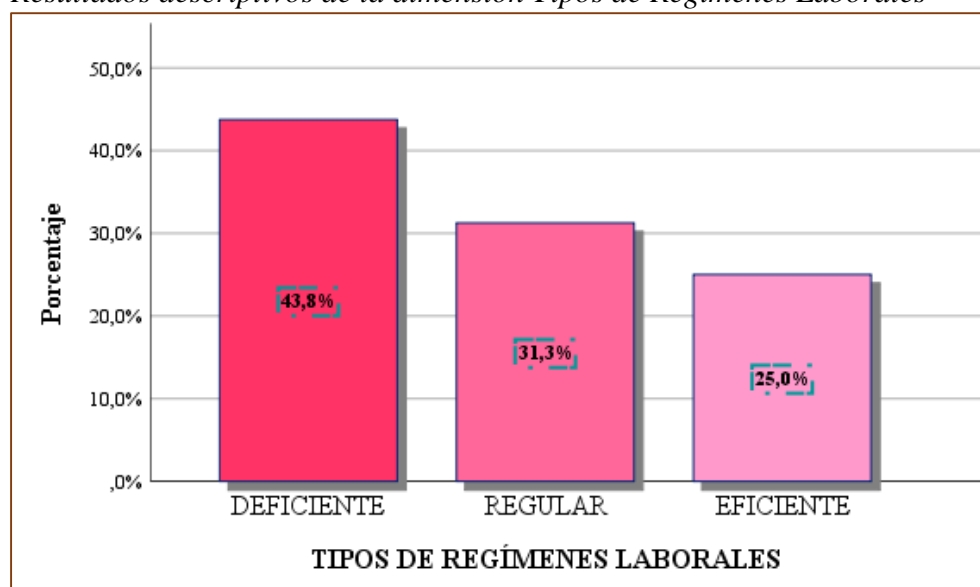
5.2.2 Dimensión: Tipos de Regímenes Laborales.**Tabla 8**

Resultados descriptivos de la dimensión Tipos de Regímenes Laborales

		Frecuencias	Porcentaje
Tipos de Regímenes Laborales	Deficiente	7	43.8%
	Regular	5	31.3%
	Eficiente	4	25.0%
Total		16	100.0%

Figura 7

Resultados descriptivos de la dimensión Tipos de Regímenes Laborales



Interpretación:

Los cuadros 6 y 8 muestran que, de los 16 trabajadores que participaron en la encuesta, el 43,8% opinaba que la variedad de regímenes de trabajo era inadecuada, el 32,3% que era regular y el 25,0% que era eficaz. Estos resultados indican una mayor proporción de insatisfacción de los empleados debido a que los regímenes de trabajo a los que pueden pertenecer los trabajadores no se llevan a cabo correctamente, ya sea porque los empleados carecen de conocimientos o de compromiso, o por ambas cosas. Esto genera sentimientos de desigualdad que contribuyen a un clima organizacional denso en el ámbito de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico Gore Junín.

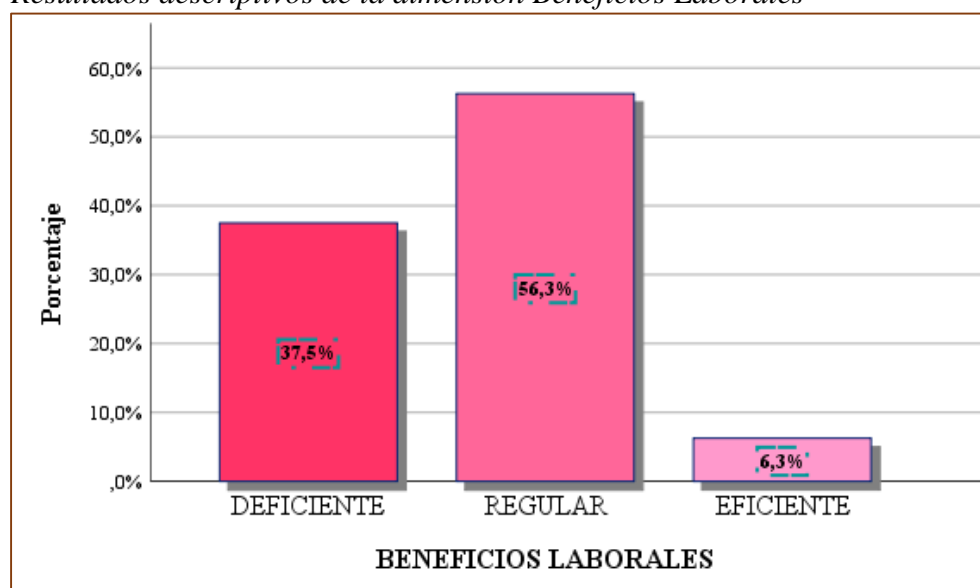
5.2.3 Dimensión: Beneficios Laborales.

Tabla 9

Resultados descriptivos de la dimensión Beneficios Laborales

		Frecuencias	Porcentaje
Beneficios Laborales	Deficiente	6	37.5%
	Regular	9	56.3%
	Eficiente	1	6.3%
Total		16	100.0%

Figura 8
Resultados descriptivos de la dimensión Beneficios Laborales



Interpretación:

Los cuadros 7 y 9 muestran que, de los 16 trabajadores encuestados, el 37,5% considera que el dispositivo de prestaciones laborales es inadecuado, mientras que el 56,3% opina que es regular y el 6,3% que es eficaz. Resultados que evidencian una disconformidad de parte de los trabajadores debido a que no existe una retribución correcta de los beneficios laborales que perciben, en algunos casos hacen omisión a la ley, en otros casos no aplican la ley como corresponde lo cual afecta al trabajador de manera que su desempeño también se muestra afectado negativamente, por lo que amerita mayor compromiso por parte de los funcionarios a cargo.

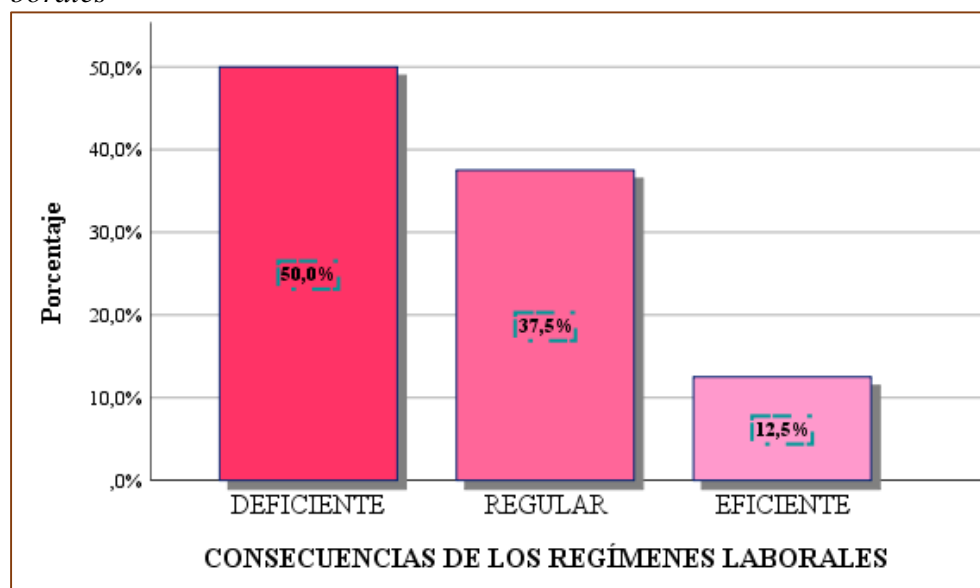
5.2.4 Dimensión: Consecuencias de los Regímenes Laborales.

Tabla 10
Resultados descriptivos de la dimensión Consecuencias de los Regímenes Laborales

		Frecuencias	Porcentaje
Consecuencias de los Regímenes Laborales	Deficiente	8	50.0%
	Regular	6	37.5%
	Eficiente	2	12.5%
	Total	16	100.0%

Figura 9

Resultados descriptivos de la dimensión Consecuencias de los Regímenes Laborales

**Interpretación:**

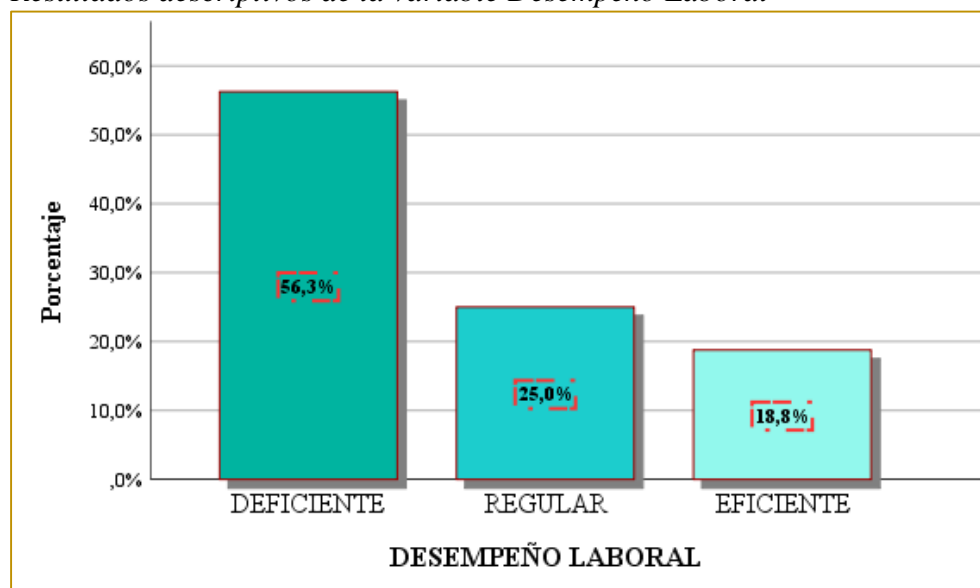
De acuerdo con la tabla 8 y figura 10 del total de los 16 trabajadores encuestados el 50.0% consideran que la dimensión consecuencias de los regímenes laborales como deficiente, el 37.5% perciben como regular y solo el 12.5% consideran como eficiente. Resultados evidencian que gran parte de los trabajadores que se ven perjudicados con las consecuencias que trae un mal manejo de los regímenes laborales, afecta en las relaciones interpersonales, los conflictos no se resuelven por falta de liderazgo y que además no existe una comunicación eficaz que ayude a que los objetivos de la institución también sean parte de los objetivos que persiguen los servidores.

5.2.5 Variable: Desempeño Laboral.**Tabla 11**

Resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral

		Frecuencias	Porcentaje
Desempeño Laboral	Deficiente	9	56.3%
	Regular	4	25.0%
	Eficiente	3	18.8%
Total		16	100.0%

Figura 10
Resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral



Interpretación:

Las Tablas 9 y la Figura 11 revelan que de los 16 trabajadores encuestados, el 56,3% opina que la variable desempeño laboral es insuficiente, el 25,0% opina que es regular y el 18,8% opina que es eficiente. Resultados que evidencian que existen deficiencias en el desempeño laboral de los trabajadores del área de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico Gore Junín.

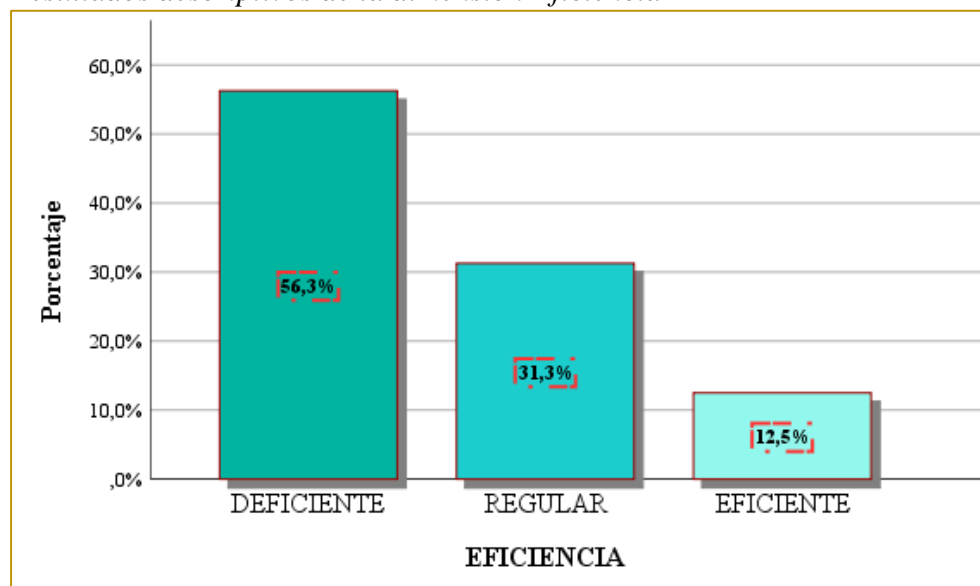
5.2.6 Dimensión: Eficiencia.

Tabla 12
Resultados descriptivos de la dimensión Eficiencia

		Frecuencias	Porcentaje
Eficiencia	Deficiente	9	56.3%
	Regular	5	31.3%
	Eficiente	2	12.5%
Total		16	100.0%

Figura 11

Resultados descriptivos de la dimensión Eficiencia



Interpretación:

De los dieciséis empleados encuestados, las Tablas 10 y la Figura 12 revelan que el 56,3% piensa que la dimensión eficiencia está en un nivel insuficiente, el 31,3% piensa que es justa y el 12,5% piensa que es eficiente. Los resultados indican que su falta de motivación les hace evitar tareas, que reciben una formación inadecuada, que son reacios a asumir funciones de liderazgo y que su grado de adaptabilidad les hace resistirse a las nuevas tecnologías.

5.2.7 Dimensión: Eficacia.

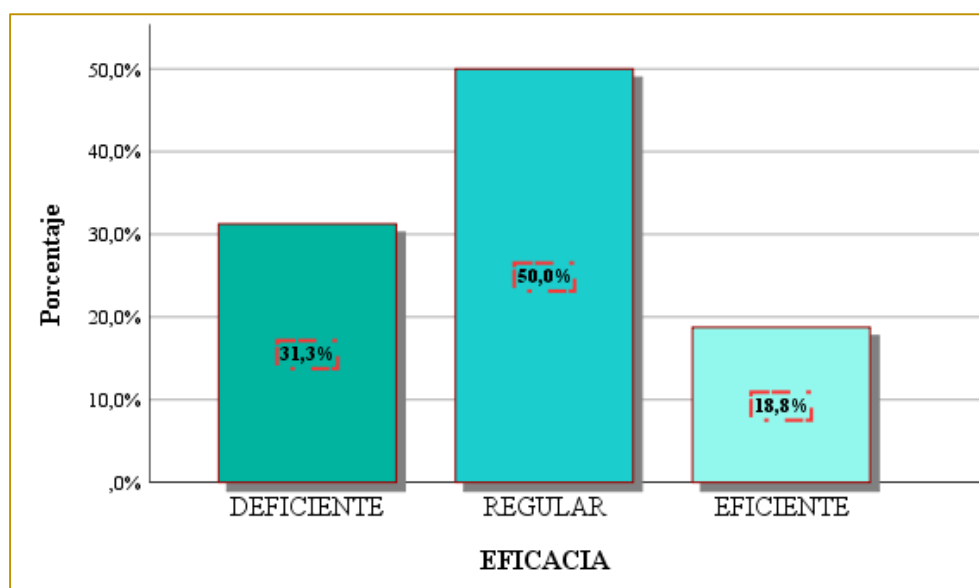
Tabla 13

Resultados descriptivos de la dimensión Eficacia

		Frecuencias	Porcentaje
Eficacia	Deficiente	5	31.3%
	Regular	8	50.0%
	Eficiente	3	18.8%
Total		16	100.0%

Figura 12

Resultados descriptivos de la dimensión Eficacia



Interpretación:

De los 16 trabajadores encuestados, la Tabla 11 y la Figura 13 muestran que el 31,3% cree que la dimensión eficacia se considera débil, el 50,0% cree que se percibe con mayor regularidad y el 18,8% cree que es eficiente. Resultados que evidencian en gran porcentaje que existe una regular eficacia en cada una de las labores de los servidores, puesto que se evidencia una falta de automotivación y reconocimiento de sus propios talentos, esto conlleva a no cumplir con sus tareas asignadas en el tiempo oportuno y una pérdida de interés a seguir capacitándose, en la mayoría de los casos sólo se limitan a ejercer sus funciones básicas sin tener iniciativa de generar ideas que den soluciones a los problemas.

5.2.8 Dimensión: Productividad.

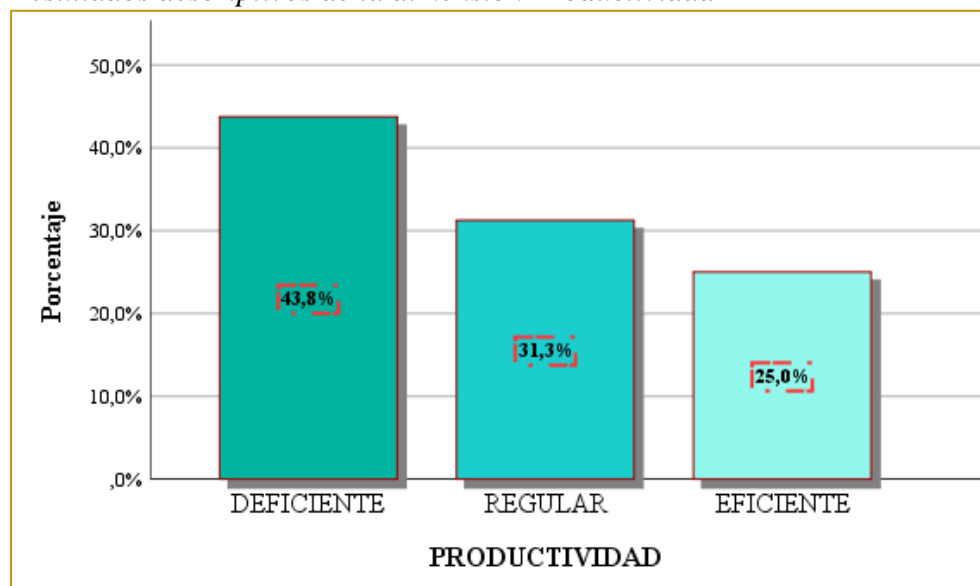
Tabla 14

Resultados descriptivos de la dimensión Productividad

		Frecuencias	Porcentaje
Productividad	Deficiente	7	43.8%
	Regular	5	31.3%
	Eficiente	4	25.0%
Total		16	100.0%

Figura 13

Resultados descriptivos de la dimensión Productividad



Interpretación:

De los 16 empleados encuestados, el Cuadro 12 y el Gráfico 14 demuestran que el 43,8% piensa que el componente de productividad es deficiente, el 31,3% que es fiable y el 25,0% que funciona bien. Los resultados muestran que, para alcanzar la productividad, existen importantes deficiencias en el proceso de desempeño laboral de los empleados. Entre ellas se encuentran las siguientes: rara vez se imparten planes de formación; los empleados carecen de motivación y de sentido de pertenencia a la organización; una supervisión mal ejecutada genera desconfianza; y no se programan sesiones de formación en habilidades blandas, que animarían a los empleados a dar lo mejor de sí mismos.

5.3 Análisis de Normalidad de Datos

Tras evaluar los resultados descriptivos de ambas variables y sus respectivas dimensiones, se realizará el siguiente análisis estadístico para comprobar si los datos recogidos siguen una distribución normal.

Tabla 15
Análisis de Normalidad de Datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Régimen Laboral	0.220	16	0.038	0.819	16	0.005
Desempeño Laboral	0.343	16	0.000	0.732	16	0.000
Eficiencia	0.325	16	0.000	0.738	16	0.000
Eficacia	0.257	16	0.006	0.814	16	0.004
Productividad	0.272	16	0.002	0.787	16	0.002

Interpretación:

Se tendrá en cuenta la prueba de Shapiro-Wilk porque el tamaño de la muestra es inferior a cincuenta, según los resultados de la prueba de normalidad de los datos de la Tabla 13. Además, con un umbral de significación $\rho = < 0,05$, el análisis demuestra que los datos no siguen una distribución normal. Además, con un umbral de significación de $\rho = < 0,05$, el análisis demuestra que los datos no siguen una distribución normal.

5.4 Contraste de Hipótesis

Para determinar el grado de correlación existente, se compararon las hipótesis general y específica mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

5.4.1 Contraste de Hipótesis General

Existe relación significativa entre el Régimen Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín - 2022.

- **H₀**: El desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín no está correlacionado significativamente con su régimen laboral en el 2022.
- **H_a**: El desempeño laboral de los empleados de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín - 2022 está correlacionado significativamente con el régimen laboral.

A. Análisis Estadísticos.

Tabla 16
Correlación entre Régimen Laboral y Desempeño Laboral

		Régimen Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Régimen Laboral	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,901**
	N		16
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,901**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	

Interpretación:

A un nivel de significación de $\rho = 0,000 < 0,05$, el análisis estadístico del coeficiente de correlación Rho de Spearman ($\rho = 0,901$) de la Tabla 14 apoya el rechazo de la hipótesis nula (H_0) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H_a). Demuestra que las dos variables investigadas tienen una asociación positiva perfecta. Como resultado, se encuentra una fuerte relación entre el régimen laboral y el desempeño laboral de los empleados del Gore Junín - 2022 Gerencia Regional de Desarrollo Económico.

Prueba Chi-cuadrada:

Como parte de los análisis estadísticos que permitan reforzar la existencia de correlación entre ambas variables se emplea la prueba Chi-cuadrada, la cual permitirá someter a prueba las hipótesis planteadas.

Tabla 17
Prueba Chi-cuadrada de la hipótesis general

Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
-------	----	--------------------------------------

Chi-cuadrado de Pearson	26.500 ^a	4	0.000
Razón de verosimilitud	28.267	4	0.000
Asociación lineal por lineal	13.430	1	0.000
N de casos válidos	16		

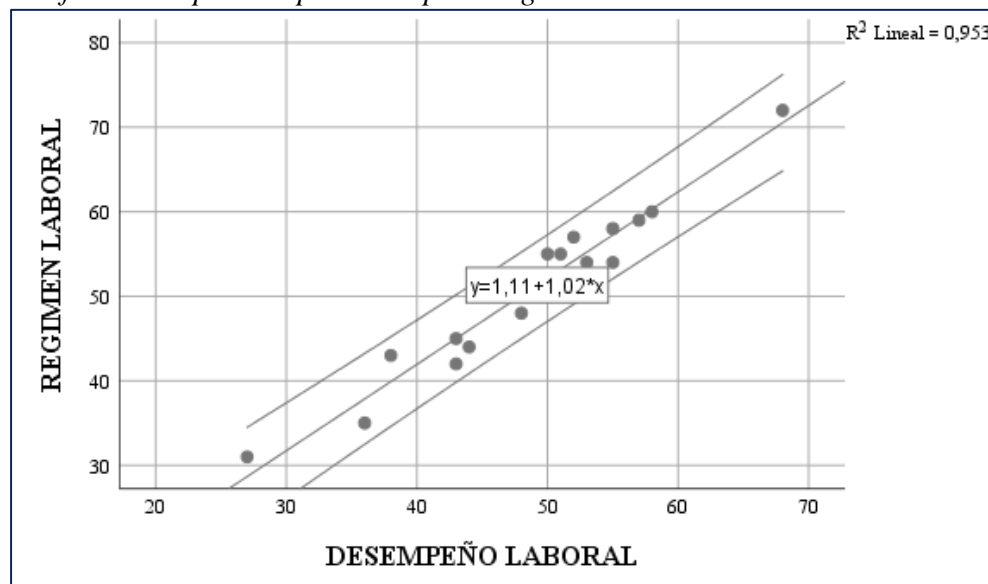
Interpretación:

El cuadro 15 muestra el análisis estadístico de los resultados de la prueba Chi-cuadrado, que fueron 26,500 con una significación asintótica de $\chi^2 = 0,000 < 0,05$. Dada la evidencia que demuestra una correlación sustancial entre el régimen laboral y la productividad de los empleados de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico Gore Junín - 2022, se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

Gráfico de Dispersión:

Figura 14

Gráfico de dispersión para la hipótesis general



La figura 15 muestra los resultados del diagrama de dispersión, que demuestra una fuerte conexión positiva entre las variables "Rendimiento laboral" y "Régimen laboral".

B. Conclusión.

Existe una asociación considerable entre ambas variables, como lo demuestran los resultados de numerosos estudios estadísticos, que apoyan inequívocamente la aceptación de la hipótesis alternativa (H_a) y el rechazo de la hipótesis nula (H_0). En particular, el Gore Junín - 2022 Gerencia Regional de Desarrollo Económico régimen laboral y desempeño de los trabajadores.

5.4.2 Contraste de Hipótesis Especifica 1

Existe relación significativa entre el Régimen Laboral y la Eficiencia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.

- **Ho:** El régimen laboral y la eficiencia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín - 2022 no se correlacionan significativamente.
- **Ha:** El régimen laboral y la eficiencia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín - 2022 están significativamente correlacionados.

A. Análisis Estadísticos.

Tabla 18

Correlación entre Régimen Laboral y Eficiencia

		Régimen La- boral	Eficiencia
Rho de Spearman	Régimen Laboral	Coefficiente de co- rrelación	1
		Sig. (bilateral)	,879**
	Eficiencia	N	16
		Coefficiente de co- rrelación	,879**
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	16	

Interpretación:

Basándonos en el estudio estadístico del coeficiente de correlación Rho de Spearman ($\rho = 0,879$) del cuadro 16, podemos rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_a). Esto demuestra que la variable y la dimensión investigadas tienen una correlación positiva excepcionalmente fuerte, con un criterio de significación de $\rho = 0,000 < 0,05$. La Gerencia Regional de Desarrollo Económico Gore Junín - 2022 exhibe una asociación sustancial entre la productividad de los empleados y el régimen laboral.

Prueba Chi-cuadrada:

La prueba Chi-cuadrado se utiliza para evaluar la hipótesis particular como parte del análisis estadístico para apoyar la existencia de correlación entre la variable y la dimensión.

Tabla 19
Prueba Chi-cuadrada de la hipótesis específica 1

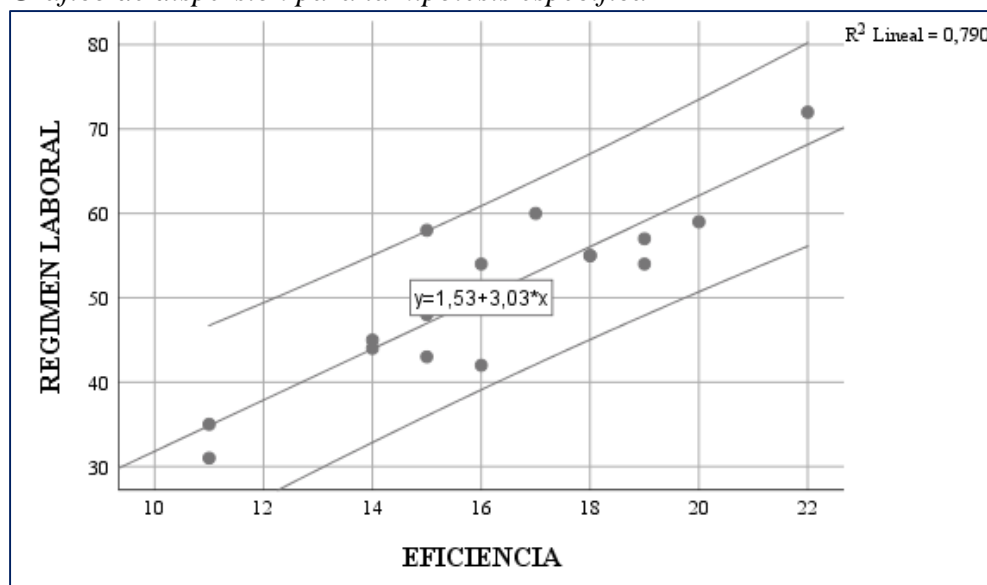
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32.000 ^a	4	0.000
Razón de verosimilitud	34.295	4	0.000
Asociación lineal por lineal	15.000	1	0.000
N de casos válidos	16		

Interpretación:

Como se indica en la Tabla 17, el análisis estadístico de la prueba Chi-cuadrado arrojó un valor de 32.000 y una significación asintótica de $\chi^2 = 0.000 < 0.05$. Los resultados demuestran una fuerte relación entre el régimen laboral y la productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico Gore Junín - 2022, lo que sustenta la elección de la hipótesis alternativa (H_a).

Gráfico de Dispersión:

Figura 15
Gráfico de dispersión para la hipótesis específica 1



De acuerdo con la figura 16 se evidencia los resultados obtenidos del gráfico de dispersión de puntos, donde la variable “Régimen Laboral” y la dimensión “Eficiencia” presentan una correlación positiva fuerte.

B. Conclusión.

Diversos análisis estadísticos han revelado una alta asociación entre la productividad del personal del Gore Junín - 2022 Gerencia Regional de Desarrollo Económico y el régimen laboral. A partir de estos resultados, que demuestran inequívocamente la asociación entre la variable y la dimensión, podemos aceptar la hipótesis alternativa (Ha) y rechazar la hipótesis nula (Ho).

5.4.3 Contraste de Hipótesis Especifica 2

Existe relación significativa entre Régimen Laboral y la Eficacia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.

- **Ho:** No existe relación significativa entre Régimen Laboral y la Eficacia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín - 2022.
- **Ha:** Existe relación significativa entre Régimen Laboral y la Eficacia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín - 2022.

A. Análisis Estadísticos.

Tabla 20
Correlación entre Régimen Laboral y Eficacia

			Régimen Laboral	Eficacia
Rho de Spearman	Régimen Laboral	Coefficiente de correlación	1	,853**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	16	16
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,853**	1

	Sig. (bilateral)	0.000
N	16	16

Interpretación:

El coeficiente de correlación Rho de Spearman ($\rho = 0,853$) con un umbral de significación de $\rho = 0,000 < 0,05$ se analiza estadísticamente en la Tabla 18. Por consiguiente, la variable y la dimensión investigadas muestran una conexión positiva excepcionalmente fuerte, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_a). Así, la productividad de los trabajadores del Gore Junín - 2022 Gerencia Regional de Desarrollo Económico está correlacionada muy positivamente con el régimen laboral.

Prueba Chi-cuadrada:

La hipótesis específica planteada se comprueba mediante la prueba Chi-cuadrado como parte del análisis estadístico para apoyar la existencia de correlación entre la variable y la dimensión.

Tabla 21

Prueba Chi-cuadrada de la hipótesis específica 2

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22.041 ^a	4	0.000
Razón de verosimilitud	23.147	4	0.000
Asociación lineal por lineal	12.141	1	0.000
N de casos válidos	16		

Interpretación:

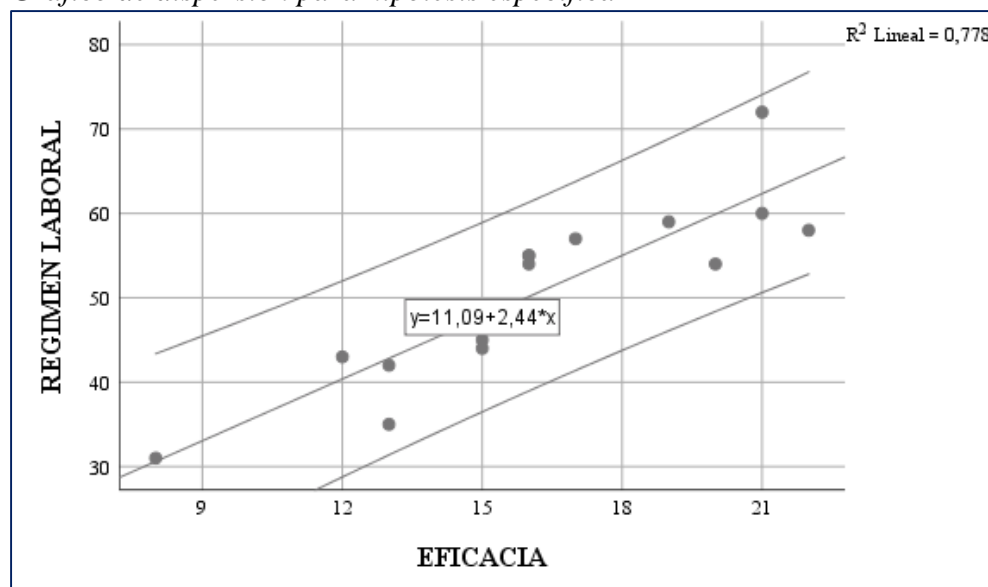
Como se indica en la Tabla 19, el análisis estadístico de la prueba Chi-cuadrado arrojó un valor de 22,041 y una significación asintótica de $\chi^2 = 0,000 < 0,05$. El régimen laboral incide considerablemente en la productividad de los trabajadores de la Gerencia

Regional de Desarrollo Económico Gore Junín - 2022, lo que sustenta la hipótesis alternativa (Ha).

Gráfico de Dispersión:

Figura 16

Gráfico de dispersión para hipótesis específica 2



De acuerdo con la figura 17 se evidencia los resultados obtenidos del gráfico de dispersión de puntos, donde la variable “Régimen Laboral” y la dimensión “Eficacia” presentan una correlación positiva fuerte.

B. Conclusión.

Diversos análisis estadísticos han revelado una alta asociación entre la productividad del personal del Gore Junín - 2022 Gerencia Regional de Desarrollo Económico y el régimen laboral. A partir de estos resultados, que demuestran inequívocamente la relación entre la variable y la dimensión, podemos aceptar la hipótesis alternativa (Ha) y rechazar la hipótesis nula (Ho).

5.4.4 Contraste de Hipótesis Especifica 3

Existe relación significativa entre Régimen Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.

- **Ho:** No existe relación significativa entre Régimen Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.
- **Ha:** Existe relación significativa entre Régimen Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín - 2022.

A. Análisis Estadísticos.

Tabla 22

Correlación entre Régimen Laboral y Productividad

		Régimen Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Régimen Laboral	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,768**
		N	16
	Productividad	Coefficiente de correlación	,768**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	16

Interpretación:

El coeficiente de correlación Rho de Spearman de la Tabla 20, $\rho = 0,768$, indica una correlación positiva elevada ($p = 0,000 < 0,05$) entre la variable examinada y la dimensión. Estos resultados refutan la hipótesis nula (H_0) y dan credibilidad a la hipótesis alternativa (H_a). En consecuencia, el régimen laboral y la productividad de los empleados del Gore Junín - 2022 Gerencia Regional de Desarrollo Económico están altamente correlacionados.

Prueba Chi-cuadrada:

La hipótesis específica planteada se comprueba mediante la prueba Chi-cuadrado como parte del análisis estadístico para apoyar la existencia de correlación entre variable y dimensión.

Tabla 23

Prueba Chi-cuadrada de la hipótesis específica 3

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21.335 ^a	4	0.000
Razón de verosimilitud	25.068	4	0.000
Asociación lineal por lineal	10.475	1	0.000
N de casos válidos	16		

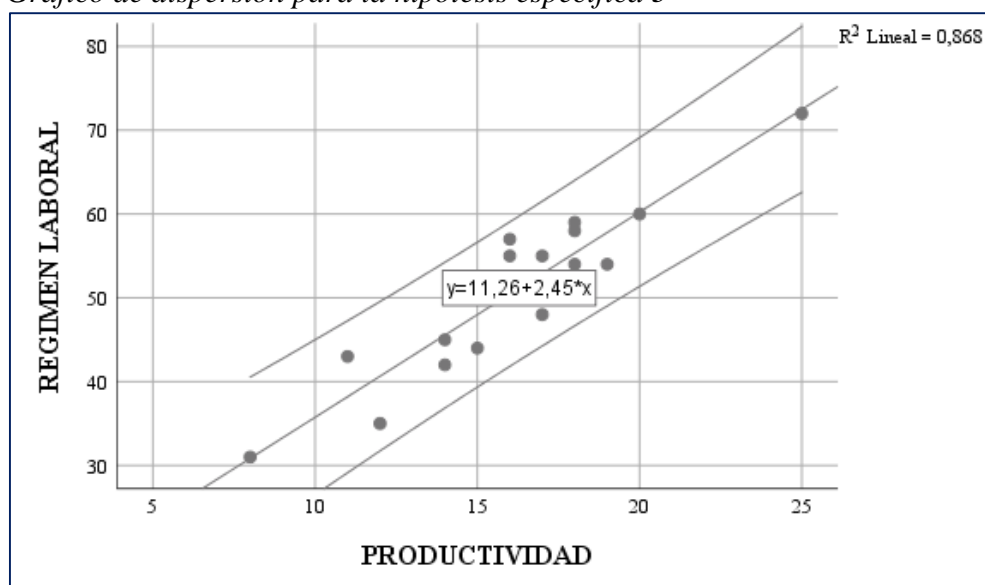
Interpretación:

El análisis estadístico de la prueba Chi-cuadrado arrojó un valor de 21,335 y una significación asintótica de $\chi^2 = 0,000 < 0,05$, tal como se presenta en la Tabla 21. Los hallazgos que demuestran una fuerte correlación entre el régimen laboral y la productividad de los trabajadores del Gore Junín - 2022 Gerencia Regional de Desarrollo Económico confirman la aceptación de la hipótesis alternativa (H_a).

Gráfico de Dispersión:

Figura 17

Gráfico de dispersión para la hipótesis específica 3



De acuerdo con la figura 18 se evidencia los resultados obtenidos del gráfico de dispersión de puntos, donde la variable “Régimen Laboral” y la dimensión “Productividad” presentan una correlación positiva fuerte.

B. Conclusión.

Numerosas evaluaciones estadísticas han revelado una alta asociación entre la productividad del personal del Gore Junín - 2022 Gerencia Regional de Desarrollo Económico y el régimen laboral. Podemos aceptar la hipótesis alternativa (H_a) y rechazar la hipótesis nula (H_0) porque estos datos muestran claramente la relación entre la variable y la dimensión.

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A. ANÁLISIS

La validez de las tecnologías de recogida de datos se validó mediante los resultados del análisis estadístico. Tras procesar los datos con el programa estadístico SPSS-25, se evaluó la fiabilidad de los resultados mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los valores de fiabilidad de las variables rendimiento laboral y régimen fueron de 0,926 y 0,934, respectivamente.

El objetivo principal de este estudio fue conocer la relación entre el régimen laboral y la productividad de los trabajadores y el Gore Junín - 2022 Gerencia Regional de Desarrollo Económico. A partir de los datos, que mostraron una conexión significativa a un umbral de significación de $\rho=0,000 < 0,05$, pudimos rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_a). El análisis estadístico reveló una correlación positiva perfecta entre las dos variables, apoyando la hipótesis general comprobada con el coeficiente de correlación Rho de Spear-man. Los resultados se alinean con la investigación expuesta en la tesis de Carbajal (2018), "Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017." La tesis encuentra una considerable correlación positiva ($\rho = 0,763$) entre los regímenes laborales de la Municipalidad Provincial de Abancay y el desempeño laboral de los trabajadores. En consecuencia, el resultado demuestra que la municipalidad cumple con sus objetivos anuales.

B. DISCUSIÓN

El primer objetivo explícito es averiguar cómo se relacionan la legislación laboral y la productividad de los empleados de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín - 2022. Al existir una correlación positiva estadísticamente significativa entre la

variable y la dimensión, se pudo refutar la hipótesis específica 1 mediante el estudio del coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados confirmaron que existe una relación significativa entre el régimen laboral y la productividad del Gore Junín - 2022 a un nivel de significación de $\rho=0,000 < 0,05$. En consecuencia, se validó la hipótesis alternativa (Ha) y se rechazó la hipótesis nula (Ho). Nuestras estadísticas apoyan las conclusiones de la tesis de Montes (2020), "El rol del régimen laboral en el desempeño laboral de los empleados en una organización pública, Lima 2020." Los hallazgos del estudio indican que el 44,7% de los participantes considera que el régimen laboral se encuentra en un nivel extraordinariamente bajo; por otro lado, el 44,7% considera que el desempeño laboral se encuentra en un nivel bajo, y el 23,7% afirma que, en consecuencia, ni el régimen laboral ni el desempeño laboral son suficientes. El 56,5% de los encuestados afirma que el horario de trabajo influye en el rendimiento laboral de los empleados de la institución pública. En consecuencia, a partir del 2020, el régimen laboral afectará significativamente el desempeño de los trabajadores de la sede central de la entidad pública en Lima.

El segundo propósito señalado es encontrar una relación entre el régimen laboral y la productividad del personal de la gerencia regional del Gore Junín - 2022. El estudio estadístico utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman reveló una correlación positiva sustancial entre la variable y la dimensión, refutando así la hipótesis específica 2. Se demostró que la productividad de los trabajadores del Gore Junín - 2022 tiene una asociación significativa con el régimen laboral. Esto permitió rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alternativa (Ha) a un nivel de significación de $\rho=0,000 < 0,05$. Para contrastar los hallazgos se podría utilizar la tesis de Salinas 2021, "El Régimen de Contratación y su relación con el nivel de Desempeño Laboral en una Entidad Pública, 2021". Las conclusiones del estudio muestran que el régimen de contratación y el grado de rendimiento laboral tienen una conexión moderada ($Rho = 0,774^{**}$ Sig., bilateral = 0,000). Además, el 43,6% de los encuestados cree que el régimen de contratación es sistemáticamente satisfactorio, y el 43,6%

cree que los requisitos de rendimiento laboral son aceptables. El examen de los estadísticos de correlación y significación muestra que no se rechaza la hipótesis general, lo que sugiere que las variables investigadas siguen manteniendo un vínculo significativo.

El tercer objetivo es conocer la relación entre la productividad del crecimiento económico regional y la gestión de personal y el régimen laboral del Gore Junín - 2022. Con un nivel de significación de $\rho=0,000 < 0,05$, el coeficiente de correlación Rho de Spearman para la hipótesis específica 3 arrojó $\rho = 0.768$, mostrando una relación positiva muy fuerte entre la variable y la dimensión. Aceptamos la hipótesis alternativa (H_a) y rechazamos la hipótesis nula (H_0) a la luz de estos datos, que demuestran que ambas tienen una relación significativa. El estudio de Rosillo, "Teletrabajo y rendimiento laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el Estado de Excepción-Covid 19" (2020), se compara con los datos recogidos. Debido a las limitaciones que les impone la tramitación de los casos pendientes de sus clientes, el personal de la fiscalía se ve obligado a trabajar menos horas de lo habitual cuando trabaja a distancia. Las tareas cotidianas se vuelven cada vez más difíciles de completar cuando la tecnología y la conectividad a Internet son inadecuadas.

CONCLUSIONES

1. Para evaluar el desempeño laboral de los empleados de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín se tuvo en cuenta el régimen laboral 2022. El análisis estadístico del coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó $\rho=0,901$ a un nivel de significación de $\rho= 0,000 < 0,05$. De acuerdo con la teoría actual, estos datos muestran una correlación positiva perfecta entre las dos variables. Los datos anteriores dan sustento a la premisa de que el régimen laboral en la Gerencia Regional de Desarrollo Económico Gore Junín tiene un impacto directo en el desempeño laboral de sus trabajadores. Existe congruencia entre la investigación y la teoría ya que los hallazgos apoyan la idea de que el régimen laboral puede incidir en el desempeño laboral de los trabajadores y demuestran una correlación positiva entre las variables.
2. El objetivo principal del estudio fue determinar si la legislación laboral y la productividad de las personas de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín en el año 2022 están relacionadas. El análisis estadístico arrojó un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $\rho=0,879$, con un nivel de significación de $\rho= 0,000 < 0,05$. Debido a la elevada correlación positiva entre las variables, los resultados muestran concordancia con la presente hipótesis. Estos resultados apoyan la idea de que la producción de un trabajador está fuertemente relacionada con el valor que se le otorga, independientemente del régimen laboral al que pertenezca. Dicho de otro modo, el estudio defiende que, para producir trabajadores altamente eficientes, es crucial valorar justamente a los trabajadores, independientemente de las características únicas del régimen laboral al que pertenezcan.
3. Encontrar una relación entre el régimen laboral y la productividad de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín en 2022 fue el principal objetivo del estudio. El análisis estadístico arrojó $\rho=0,853$, y el umbral de significación se fijó en $\rho= 0,000 < 0,05$.

Para comprobarlo se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Dado que existe una fuerte conexión positiva entre las variables, los resultados apoyan la teoría tal cual. Estos resultados implican que el rendimiento de los trabajadores está sustancialmente relacionado con su sentimiento de pertenencia a la entidad, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan. Dicho de otro modo, el estudio sostiene que para que cada proceso funcione con un alto grado de rendimiento, los trabajadores deben identificarse con la organización y que no puede haber una división diferenciada basada en la participación en un régimen laboral concreto.

4. En el Gore Junín, el régimen laboral, la gestión del desarrollo económico regional y la productividad de los trabajadores en 2022 fueron los temas clave de la investigación. El coeficiente de correlación Rho de Spearman, a través del análisis estadístico, arrojó un valor de $\rho=0,768$ a un umbral de significancia de $\rho=0,000 < 0,05$. Las variables muestran una asociación positiva elevada, lo que indica que los resultados son coherentes con la teoría actual. Estos resultados corroboran la idea de que el aumento de la productividad requiere un sentimiento de valía del trabajo realizado. A pesar de ello, el estudio descubre que el personal público con frecuencia no ve reconocido su compromiso. Aunque teóricamente este reconocimiento debería aumentar la producción, podría no ser suficiente en la situación particular de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín. La diferencia entre la teoría y los resultados de la investigación así lo indica.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín realizar un análisis del desempeño laboral de los trabajadores, con la intención de identificar si el régimen laboral bajo el cual fueron contratados y este determina el rendimiento de los trabajadores. Además, se sugiere la publicidad de los resultados de dicho análisis, para que el personal y las autoridades estén informados sobre los hallazgos y puedan tomar decisiones asertivas.
2. A las autoridades de la institución, se le recomienda implementar políticas para que exista equidad laboral de todos los trabajadores, evitando cualquier distinción basada en el régimen laboral bajo el cual se encuentren. Para lograr esto, se sugiere brindar capacitación y formación en temas de igualdad laboral. Reconocimiento del esfuerzo y valoración del desempeño, para que se promueva un ambiente de trabajo equitativo y se motive a todos los empleados a generar mejoras en la productividad para la institución.
3. Se recomienda el monitoreo y la evaluación periódica del personal CAS, junto con la implementación de acciones y cambios necesarios para mejorar la relación entre el régimen laboral y la productividad. Además, se sugiere realizar programas de capacitación para el desarrollo profesional de todos los empleados, brindando la oportunidad de que aquellos con habilidades destacadas puedan acceder a beneficios laborales adecuados.
4. Se debe tener cuidado con las consecuencias de no aplicar los resultados correctamente. Por lo tanto, se recomienda que las autoridades de la GORE Junín tomen en cuenta las implicaciones y las acciones necesarias derivadas de los hallazgos y recomendaciones obtenidos en el análisis del desempeño laboral y la relación con el régimen laboral. Esto implica considerar ajustes en las políticas internas y la asignación de recursos e implementación de medidas correctivas, según sea necesario.

Adicionalmente, se sugiere llevar adelante los resultados obtenidos, es decir, implementar las acciones y cambios necesarios en la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín para mejorar la relación entre el régimen laboral y la productividad de los trabajadores. Así mismo ser parte de futuras investigaciones en base a los resultados obtenidos, para profundizar en el tema y evaluar los efectos a largo plazo de las recomendaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abolafio, M. (2021). *Cómo hacer la evaluación del desempeño laboral*. España: <https://blog.edenred.es/como-evaluar-rendimiento-empleados/>.
- Ayala-Jiménez, J. D. (2017). *DEPORTES DE AVENTURA REALIZADOS POR COMPETIDORES DE ÉLITE DE RAIDS*. Nuevo León, México: 3Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León, México.
- Carbajal Rebaza, K. Y. (2018). *"Los Regimenes Laborales y su relacion con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017"*. Lima - Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Castellanos, B. J. (2017). *El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la ciencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.
- CIPS. (2020). *Tipos de Investigación: Investigación NO EXPERIMENTAL*. Mexico: <https://www.intep.edu.co/>.
- ControlGroup. (2020). *Propuesta para evaluar el desempeño laboral*. oficial de: Sage, HP, Konica Minolta, Docuware, Sonicwall, Mobility live y Makro Paper.
- Cortes, N. (30 de Marzo de 2021). *Los regímenes laborales en el Perú: lo que se conoce*. Obtenido de <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/regimenes-laborales-en-el-peru/>: <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/regimenes-laborales-en-el-peru/>
- Cota Luévano, J. A. (2016). *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados*. Sonora, México: Instituto Tecnológico de Sonora, de Ciudad Obregón, Sonora, México.
- El Congreso de la Republica. (4 de Julio de 2013). *Gobierno del Peru*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf

- El Congreso de los Estados Mexicanos. (12 de Junio de 2015). *Gobierno de Mexico*. Obtenido de
de
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Erazo, N. U. (2019). Cultura organizacional ¿un paradigma social? . *Revista ComHumanitas*, 24.
- Espinosa Suquilanda, Y. E. (2018). "*Evaluacion del Desempeño Laboral y su incidencia en los Resultados del Rendimiento de los Trabajadores de la Direccion de Obras Publicas del GAD Municipal del Canton Pastaza, periodo 2017*". Riobamba - Ecuador: Escuela Superior Politecnica de Chimborazo.
- Espitia, M. A., & Saenz Beira, E. (2017). "*El Desarrollo del Modelo de Contratacion de Talento Humano en el Sector Publico en Colombia*". Bogota - Colombia: Universidad Santo Tomas.
- Fernández-Bedoya, V. H. (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica*. Perú: Universidad César Vallejo, Perú.
- gob.pe/servir. (2021). *Autoridad Nacional del Servicio Civil*. Lima: Central: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Gonzalez Trujillo, A. G. (2019). "*Motivacion Laboral, Percepcion desde los Diferentes Tipos de Contratacion del Sector Publico*". Bogota - Colombia: Universidad EAFIT.
- Gonzalez, J. (2009). *Manual Básico SPSS Manual de introducción a SPSS*. Universidad de Talca Centro de Inserción Laboral Programa Jóvenes Profesionales.
- Guerra, O. (2010). *Desarrollo del Procedimiento de Recolección de Datos*. Guatemala: Universidad Mariano Gálvez De Guatemala.
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). "*Metodologia de la Investigacion las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*". Mexico: McGraw-Hill.

- Idrogo Vasquez, F. (2020). *"Los Regimenes Laborales y su influencia en el Rendimiento Profesional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco"*. Trujillo - Peru: Universidad Catolica de Trujillo.
- IPE. (2019). *Productividad Laboral*. Lima: Ministerio de Economia y Finanzas.
- Jara Martinez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzman, J. J. (2018). "Gestion del Talento Humano como Factor de Mejoramiento de la Gestion Publica y Desempeño Laboral". *Revista Venezolana de Gerencia*, 739-758.
- Jiménez, J. (2018). *Estos son los incentivos no monetarios que más valoran los trabajadores* . Roman Samborskyi, Shutterstock.
- La Legislatura del Estado de Mexico. (26 de Noviembre de 2020). *Gobierno del Estado de Mexico*. Obtenido de <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig083.pdf>
- Llerena, N. A. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. Lima, Peru: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Lovering, C. (2021). *Cómo definir las expectativas sobre un empleado* . <https://www.cuidatudinero.com/>.
- Magalí Katz, G. S. (2019). *La técnica de encuesta: Características y aplicaciones*. Villa Maria Cordoba -Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Montes Acuña, J. D. (2020). *"La Incidencia de los Regimenes Laborales en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Entidad Publica, sede Lima 2020"*. Lima - Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- MTPE. (2012). *GLOSARIO DE TÉRMINO DE TEMAS DE EMPLEO*. Lima: trabajo.gob.pe. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/estadisticas/terminologia.pdf>: <https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/estadisticas/terminologia.pdf>

- MTPE. (2014). *DERECHOS LABORALES COMUNES AL RÉGIMEN LABORAL GENERAL Y RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA*. Lima Peru: Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo.
- Muñoz, T. G. (2000). *EL CUESTIONARIO COMO INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN/EVALUACIÓN*. Mexico: Etapas del Proceso Investigador: INSTRUMENTACIÓN.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (Quinta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- NIEBLES Nuñez, W. A. (2019). Clima organizacional y su incidencia en la conformación de equipos de trabajo en Mipymes en Barranquilla, Colombia. *ESPACIOS*, 17.
- OCAÑA, A. O. (2017). *Enfoques y métodos de investigación en las ciencias sociales y humanas*. Colombia: <https://corladancash.com/>.
- Oscar Manuel Narváez Trejo, L. I. (19 de noviembre de 2014). <https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad1/act101.html>. Obtenido de <https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad1/act101.html>: <https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad1/act101.html>
- Pedraza, E. A. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Venezuela: Facultad de Medicina. Universidad del Zulia. Zulia, Venezuela.
- Peruano, E. (2022). *Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada*. Lima Peru: El peruano diario oficial del bicentenario.
- R&C. (2017). *¿CUÁLES SON LOS REGIMENES LABORALES PÚBLICOS?* Lima : Escuela de gobierno y gestión pública.

- Rosillo, E. S. (2020). *Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del Personal de la fiscalía provincial de Cúter-vo Durante el Estado de Emergencia-Covid 19*. Pimentel : Universidad Señor de Sipan.
- Rossmery Bautista Cuello, R. C. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Lima, Perú: Revista de Investigación Valor Agregado.
- Salinas Perez, E. E. (2021). *"El Regimen de Contratacion y su relacion con Nivel de Desempeño Laboral en una Entidad Publica, 2021"*. Lima - Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Solis Moreno, E. E. (2020). *"El Reclutamiento y Seleccion de Personal y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de las Universidades Publicas del Ecuador"*. Ambato - Ecuador: Universidad Tecnica de Ambato.
- SUNAFIL. (2013). *Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales LEY N° 29981*. Lima: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL),.
- SUNAFIL. (2020). *Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*. Lima Peru: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/organizacion>.
- Valderrama, L. V. (2009). *RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS*. Lima Peru: Gaceta juridica.
- Zita, A. Z. (2013). <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>. Salamanca España: <https://www.diferenciador.com/>. Obtenido de <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>: <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>
- Allan (2008) " El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: Su influencia en la economía" Ciencias Económicas 26-No. 2: 2008 / 183-195 / ISSN: 0252-9521

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.

Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento.

Anexo 4. Instrumento de investigación (Cuestionario).

Anexo 5. Consentimiento informado.

Anexo 6. Modelo de validación de expertos.

Anexo 7. Base de datos.

Anexo 8. Evidencias fotograficas.

Anexo 1. Matriz de consistencia

Tabla 24
Anexo 1 - Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>PG: ¿Qué relación existe entre el Régimen Laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022?</p>	<p>OG: Identificar la relación que existe entre el Régimen Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.</p>	<p>HG: Existe relación significativa entre Régimen Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.</p>		<p>Investigación Gral.: Científica Investigación Especifica Hipotético – Deductivo Tipo de Investigación Básica. Nivel Correlacional Diseño de investigación. No experimental de corte transversal</p>
<p>¿ Qué relación existe entre el Régimen Laboral y la eficiencia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre el Régimen Laboral con la eficiencia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre Régimen Laboral y la eficiencia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.</p>	<p>REGÍMEN LABORAL</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tipos de Regímenes Laborales -Beneficios Laborales -Consecuencias de los Regímenes Laborales 	<p>Esquema:</p> <pre> graph TD M --- OV1 M --- OV2 </pre> <p>Dónde: M = Muestra 01 = Régimen Laboral 02 = Desempeño Laboral</p>
<p>¿ Qué relación existe entre el Régimen Laboral y la eficacia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre el Régimen Laboral con la eficacia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre Régimen Laboral y la eficacia de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.</p>	<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> -Eficiencia -Eficacia -Productividad 	<p>Población 16 trabajadores Administrativos</p> <p>Muestra Por la reducida cantidad de trabajadores se aplicará el método censal.</p> <p>Técnicas Se aplicará la técnica de la Encuesta.</p> <p>Instrumentos Se aplicará el Cuestionario.</p>
<p>¿ Qué relación existe entre el Régimen Laboral y la productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre el Régimen Laboral con la productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre Régimen Laboral y la productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022.</p>		

Nota: Elaboración propia.

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 25

Anexo 2 – Matriz de operacionalización de variables

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores
Régimen Laboral	R&C al (2017) Establece que las tareas esenciales desempeñadas por los empleados públicos en la Administración Pública constituyen un régimen laboral. En consecuencia, la Administración mantiene una quincena de regímenes distintos, tanto especiales como generales (pág. 1).	Tipos de regímenes laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Determina remuneraciones ➤ Identifica beneficios ➤ Detecta resultados
		Beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifica medios y estrategias ➤ Alinea su accionar para el logro de los objetivos ➤ Comprende las necesidades del usuario ➤ Trabaja en equipo
		Consecuencias de los regímenes laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones interpersonales ➤ Nivel de comunicación ➤ Manejo de conflictos
Desempeño laboral	Pedraza al (2010) Definen los rendimientos del trabajo como actos visibles hacia un objetivo que una persona demuestra su voluntad y capacidad de llevar a cabo, dado que el entorno es adecuado para conseguirlos.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Responsabilidad del personal. ➤ Nivel de conocimientos técnicos. ➤ Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. ➤ Nivel de adaptabilidad del trabajador.
		Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Percepción del nivel de calidad de trabajo. ➤ Cumplimiento de las tareas asignadas. ➤ Conocimiento dentro del puesto de trabajo
		Productividad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Responsabilidad del personal. ➤ Nivel de conocimientos técnicos. ➤ Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. ➤ Nivel de adaptabilidad del trabajador.

Nota: Elaboración propia.

Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento

Tabla 26

Anexo 3 – Matriz de operacionalización del instrumento

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Scala de Likert
RÉGIMEN LABORAL	Tipos de Regímenes Laborales	<ul style="list-style-type: none"> > Remuneraciones > Beneficios > Resultados 	1-7	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo califica el cumplimiento con los principios de la norma según los niveles de carrera de cada servidor? 2. ¿Cómo califica el abono de recargo a su remuneración del trabajo en sobretiempo? 3. ¿Cómo califica el régimen laboral que incluye bonificaciones y beneficios para los trabajadores? 4. ¿De qué manera su trabajo es valorado por su jefe inmediato? 5. ¿Cómo califica el uso del ROF y MOF para realizar los perfiles y descripción de puestos? 6. ¿Cómo califica el plan de capacitaciones para los servidores públicos? 7. ¿Cómo califica los procesos de selección que lleva a cabo la oficina de recursos humanos? 8. ¿Cómo califica el cumplimiento del plan de capacitaciones aprobado según lo programado? 9. ¿Cómo califica la práctica de salario emocional como retribución para satisfacer las necesidades de reconocimiento a los servidores públicos? 	
	Beneficios Laborales	<ul style="list-style-type: none"> > Identifica medios y estrategias > Alinea su accionar para el logro de los objetivos > Comprende las necesidades del usuario > Trabaja en equipo 	8-15	<ol style="list-style-type: none"> 10. ¿Cómo califica el desarrollo de liderazgos que motiven a los servidores públicos en el logro de objetivos? 11. ¿Cómo califica la comunicación a los servidores públicos en el logro de identidad institucional? 12. ¿Cómo califica que los funcionarios públicos generan ambientes de apoyo hacia sus trabajadores? 13. ¿Cómo califica la práctica de una política de trabajo flexible que incluye trabajar desde otro lugar para generar un equilibrio en lo personal y laboral? 14. ¿Cómo califica el trabajo en equipo en beneficio al ciudadano? 15. ¿Cómo califica la contratación de servidores con competencias de adaptarse a realizar trabajo en equipo sin mayor resistencia? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deficiente 2. Regular 3. Eficiente

DESEMPEÑO LABORAL	Consecuencias de los Regímenes Laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones interpersonales ➤ Nivel de comunicación ➤ Manejo de conflictos 	16-21	<ol style="list-style-type: none"> 16. ¿Cómo califica las estrategias de clima laboral para mejorar las relaciones interpersonales? 17. ¿Cómo califica a los funcionarios públicos que hacen que sus trabajadores satisfagan sus intereses comunes para ellos y la institución por medio de la motivación? 18. ¿Cómo califica la comunicación empática que permite que los funcionarios conozcan los intereses de sus trabajadores? 19. ¿Cómo califica el proceso de exponer sus ideas espontáneamente dentro de su institución? 20. ¿Cómo califica la ejecución de políticas de manejo de conflictos establecidas en los manuales? 21. ¿Cómo califica el desarrollo de las evaluaciones psicológicas que detecten y ayuden a trabajadores conflictivos? 	
	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Responsabilidad del personal. ➤ Nivel de conocimientos técnicos. ➤ Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. ➤ Nivel de adaptabilidad del trabajador. 	1-8	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿De qué manera demuestra su capacidad para cumplir con las tareas asignadas optimizando tiempo y recursos? 2. ¿Cómo califica su nivel de consciencia de hacer lo correcto en todo lo que involucre su trabajo? 3. ¿Cómo califica su capacitación para desarrollar sus competencias técnicas y de conocimientos? 4. ¿Cómo califica su actualización con los procedimientos administrativos para realizar sus tareas? 5. ¿Cómo califica su práctica de liderazgo de servicio? 6. ¿Cómo califica su motivación a la interacción eficaz entre sus compañeros de trabajo a través de reuniones laborales? 7. ¿Cómo califica su práctica de ser flexible y aceptar los cambios fácilmente? 8. En ambientes impredecibles ¿Cómo califica la reestructuración de las tareas para adaptarse a nuevos procedimientos? 9. ¿Cómo califica la evaluación de sus emociones sobre el trabajo que realiza constantemente? 10. ¿Analiza los estímulos laborales para comprender el entorno laboral frecuentemente? 	
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Percepción del nivel de calidad de trabajo. ➤ Cumplimiento de las tareas asignadas. ➤ Conocimiento dentro del puesto de trabajo 	9-14	<ol style="list-style-type: none"> 11. ¿Cómo califica su nivel de consciencia en el cumplimiento de tareas para que funcione la institución cada día? 12. ¿Cómo califica la estrategia de normalizar la supervisión en las tareas en beneficio del servidor? 13. ¿Cómo califica su capacidad para enfocarse en el origen de los problemas para solucionarlos? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deficiente 2. Regular 3. Eficiente

Productividad	<ul style="list-style-type: none"> > Responsabilidad del personal. > Nivel de conocimientos técnicos. > Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. > Nivel de adaptabilidad del trabajador. 	15-22	<ol style="list-style-type: none"> 14. ¿Cómo califica su habilidad para identificar ventajas y desventajas que le permiten tomar decisiones? 15. ¿Cómo califica su capacidad para gestionar un flujo de trabajo haciendo que se cumplan las tareas del equipo? 16. ¿Cómo califica su atención al trabajo de los miembros del equipo para brindar retroalimentación constantemente? 17. ¿Cómo califica su asistencia a cursos formativos de conocimientos técnicos periódicamente? 18. ¿Cómo califica su capacidad de aprendizaje para incrementar su experiencia laboral y aprender permanentemente? 19. ¿Cómo califica su actitud de reconocer y empoderar al equipo para brindarles confianza continuamente? 20. ¿Cómo califica su actitud de fortalecer las relaciones entre los miembros para la resolución de conflictos a través del plan de acción? 21. ¿Cómo califica su adaptabilidad cognitiva a través de escenarios potenciales? 22. ¿Cómo califica su adaptabilidad emocional reconociendo que todos piensan y trabajan diferente?
----------------------	---	-------	--

Nota: Elaboración Propia.

Anexo 4. Instrumento de investigación

CUESTIONARIO SOBRE RÉGIMEN LABORAL

INSTRUCCIONES:

Estimado señor(a): El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para la tesis Régimen Laboral y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022. Además, deberá responder con la mayor objetividad, sinceridad y honestidad. Dado que los resultados de este estudio de investigación nos permitirán mejorar la administración pública basándonos en herramientas de gestión, le rogamos de antemano su valiosa colaboración.

Se le pide que indique la opción de respuesta que considere más adecuada marcándola con un aspa (x). Esta encuesta es privada y anónima.

DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE
1	2	3

N°	PREGUNTA	1	2	3
TIPOS DE RÉGIMENES LABORALES				
1	¿Cómo califica el cumplimiento con los principios de la norma según los niveles de carrera de cada servidor?			
2	¿Cómo califica el abono de recargo a su remuneración del trabajo en sobretiempo?			
3	¿Cómo califica el régimen laboral que incluye bonificaciones y beneficios para los trabajadores?			
4	¿De qué manera su trabajo es valorado por su jefe inmediato?			
5	¿Cómo califica el uso del ROF y MOF para realizar los perfiles y descripción de puestos?			
6	¿Cómo califica el plan de capacitaciones para los servidores públicos?			
7	¿Cómo califica los procesos de selección que lleva a cabo la oficina de recursos humanos?			
BENEFICIOS LABORALES				
8	¿Cómo califica el cumplimiento del plan de capacitaciones aprobado según lo programado?			
9	¿Cómo califica la práctica de salario emocional como retribución para satisfacer las necesidades de reconocimiento a los servidores públicos?			
10	¿Cómo califica el desarrollo de liderazgos que motiven a los servidores públicos en el logro de objetivos?			
11	¿Cómo califica la comunicación a los servidores públicos en el logro de identidad institucional?			
12	¿Cómo califica que los funcionarios públicos generan ambientes de apoyo hacia sus trabajadores?			
13	¿Cómo califica la práctica de una política de trabajo flexible que incluye trabajar desde otro lugar para generar un equilibrio en lo personal y laboral?			
14	¿Cómo califica el trabajo en equipo en beneficio al ciudadano?			
15	¿Cómo califica la contratación de servidores con competencias de adaptarse a realizar trabajo en equipo sin mayor resistencia?			
CONSECUENCIAS DE LOS RÉGIMENES LABORALES				
16	¿Cómo califica las estrategias de clima laboral para mejorar las relaciones interpersonales?			

17	¿Cómo califica a los funcionarios públicos que hacen que sus trabajadores satisfagan sus intereses comunes para ellos y la institución por medio de la motivación?			
18	¿Cómo califica la comunicación empática que permite que los funcionarios conozcan los intereses de sus trabajadores?			
19	¿Cómo califica el proceso de exponer sus ideas espontáneamente dentro de su institución?			
20	¿Cómo califica la ejecución de políticas de manejo de conflictos establecidas en los manuales?			
21	¿Cómo califica el desarrollo de las evaluaciones psicológicas que detecten y ayuden a trabajadores conflictivos?			

GRACIAS POR SU VALIOSO APOYO...

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES:

Estimado señor(a): El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para la tesis Régimen Laboral y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gore Junín – 2022. Además, deberá responder con la mayor objetividad, sinceridad y honestidad. Dado que los resultados de este estudio de investigación nos permitirán mejorar la administración pública basándonos en herramientas de gestión, le rogamos de antemano su valiosa colaboración.

Se le pide que indique la opción de respuesta que considere más adecuada marcándola con un aspa (x). Esta encuesta es privada y anónima.

DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE
1	2	3

N°	PREGUNTA	1	2	3
EFICACIA				
1	¿De qué manera demuestra su capacidad para cumplir con las tareas asignadas optimizando tiempo y recursos?			
2	¿Cómo califica su nivel de consciencia de hacer lo correcto en todo lo que involucre su trabajo?			
3	¿Cómo califica su capacitación para desarrollar sus competencias técnicas y de conocimientos?			
4	¿Cómo califica su actualización con los procedimientos administrativos para realizar sus tareas?			
5	¿Cómo califica su práctica de liderazgo de servicio?			
6	¿Cómo califica su motivación a la interacción eficaz entre sus compañeros de trabajo a través de reuniones laborales?			
7	¿Cómo califica su práctica de ser flexible y aceptar los cambios fácilmente?			
8	En ambientes impredecibles ¿Cómo califica la reestructuración de las tareas para adaptarse a nuevos procedimientos?			
EFICIENCIA				
9	¿Cómo califica la evaluación de sus emociones sobre el trabajo que realiza constantemente?			
10	¿Analiza los estímulos laborales para comprender el entorno laboral frecuentemente?			
11	¿Cómo califica su nivel de consciencia en el cumplimiento de tareas para que funcione la institución cada día?			
12	¿Cómo califica la estrategia de normalizar la supervisión en las tareas en beneficio del servidor?			
13	¿Cómo califica su capacidad para enfocarse en el origen de los problemas para solucionarlos?			
14	¿Cómo califica su habilidad para identificar ventajas y desventajas que le permiten tomar decisiones?			
PRODUCTIVIDAD				
15	¿Cómo califica su capacidad para gestionar un flujo de trabajo haciendo que se cumplan las tareas del equipo?			
16	¿Cómo califica su atención al trabajo de los miembros del equipo para brindar retroalimentación constantemente?			
17	¿Cómo califica su asistencia a cursos formativos de conocimientos técnicos periódicamente?			

18	¿Cómo califica su capacidad de aprendizaje para incrementar su experiencia laboral y aprender permanentemente?			
19	¿Cómo califica su actitud de reconocer y empoderar al equipo para brindarles confianza continuamente?			
20	¿Cómo califica su actitud de fortalecer las relaciones entre los miembros para la resolución de conflictos a través del plan de acción?			
21	¿Cómo califica su adaptabilidad cognitiva a través de escenarios potenciales?			
22	¿Cómo califica su adaptabilidad emocional reconociendo que todos piensan y trabajan diferente?			

GRACIAS POR SU VALIOSO APOYO...

Anexo 5. Consentimiento Informado

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
 OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
RECIBIDO
 18 NOV 2021
 Reg. N° _____ Hora: 3:30
 Foto: ai Firma: [Firma]

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Huancayo, 18 de noviembre del 2021

SR (es) del Gobierno Regional Junín

Atencion:

MBA/CPC. LUIS SALVATIERRA RODRIGUEZ
 Director Regional de Administración y Finanzas Gobierno Regional Junín

**ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR
 UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.**

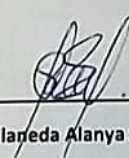
Por medio del presente, reciba Usted el saludo cordial y fraterno

Somos egresados de la Universidad Peruana los Andes de la Facultad de Ciencias administrativas y Contables, de la carrera profesional de Administración y Sistemas, estamos realizando un trabajo de investigación el cual será la tesis que sustentare para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración para lo cual solicito a su digno despacho me permitan aplicar el cuestionario a los colaboradores de la empresa, para dicha tesis titulada : **" REGÍMENES LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO DEL GORE JUNIN_ 2021"**

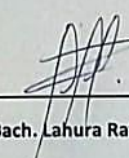
Conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de investigación, le solicitamos su colaboración ya que el área Regional de Desarrollo Económico se verá beneficiada en la medida en que, una vez aprobada la tesis ayudará en mejora de la institución.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración.

Atentamente,



 Bach. Avellaneda Alanya Shirley Elena

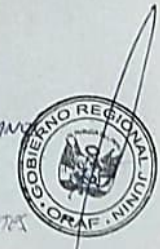


 Bach. Lahura Rafael Xiomara

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
 Dirección Regional de Administración y Finanzas
 Huancayo, _____ de _____ del 201____

PASE A: S.G. Recursos Humanos

PARA SE AUTORIZA PARA
DESARROLLAR TRABAJO DE
INVESTIGACION DE SOLICITANTES



CARTA DE AUTORIZACIÓN

Sres. : Shirley Elena Avellaneda Alanya
Xiomara Laura Rafael

Asunto: Autorización para el desarrollo de trabajo de investigación,

Por medio del presente comunico a Usted que, en base a la solicitud presentada, El Director *Regional de Administración y Finanzas Gobierno Regional Junín*, autoriza aplicar el instrumento de evaluación a los colaboradores de la institución, para dicha tesis titulada: **"REGÍMENES LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO DEL GORE JUNIN_ 2021"**

Huancayo, 22 de noviembre del 2021

Atentamente,




MEACPC. Luis Alberto Sahelerra Rodríguez
Director Regional de Administración y Finanzas
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

Anexo 6. Validación de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

Datos generales:

Título de la Investigación, Régimen Laboral y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del GORE Junín 2021.

1.1.Nombre del instrumento, motivo de validación: Cuestionario de Régimen Laboral y el Desempeño Laboral.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	OPCIONES DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				A-Coherencia entre la dimensión y el indicador		B-Coherencia entre el indicador e ítem		C-Las opiniones de respuesta tienen relación con el ítem		D-Redacción clara y precisa		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
REGÍMEN LABORAL	Tipos de Regímenes Laborales (sector público)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Remuneraciones ➤ Beneficios ➤ Motivación ➤ Resultados 	<ul style="list-style-type: none"> -Definitivamente Cumple (5) -Cumple (4) -Mediamente Cumple (3) -No cumple (2) -Definitivamente no cumple (1) 	X		X		X		X		
	Beneficios Laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifica medios y estrategias ➤ Alinea su accionar para el logro de los objetivos ➤ Comprende las necesidades del usuario ➤ Trabaja en equipo 		X		X		X		X		
	Consecuencias de Regímenes Laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones interpersonales ➤ Nivel de comunicación ➤ Manejo de conflictos ➤ Comportamiento 										
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Responsabilidad del personal. ➤ Nivel de conocimientos técnicos. ➤ Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. ➤ Nivel de adaptabilidad del trabajador. 		X	X		X		X			

	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Percepción del nivel de calidad de trabajo ➤ Metas logradas ➤ Cumplimiento de las tareas asignadas ➤ Conocimiento dentro del puesto de trabajo 		X		X		X		X	
	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Responsabilidad del personal ➤ Nivel de conocimientos técnicos ➤ Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo ➤ Nivel de adaptabilidad del trabajador 		X		X		X		X	

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	
		ITEMS	CRITERIO
URPI GRACIELA ALZAMORA TORRES	LICENCIADA EN ADMINISTRACION COLEGIATURA N 29784	30	Definitivamente cumple.

Dado que el instrumento es adecuado a opinión del experto se toma la decisión a su aplicación respectiva.



 Graciela Alzamora Torres

Firma:

DNI: 75527663

Huancayo 03 de Octubre de 2022.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

Datos generales:

Título de la Investigación, Régimen Laboral y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del GORE Junín 2021.

1.1.Nombre del instrumento, motivo de validación: Cuestionario de Régimen Laboral y el Desempeño Laboral.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	OPCIONES DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES		
				A -Coherencia entre la dimensión y el indicador		B -Coherencia entre el indicador e ítem		C -Las opiniones de respuesta tienen relación con el ítem			D -Redacción clara y precisa	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
REGÍMEN LABORAL	Tipos de Regímenes Laborales (sector público)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Remuneraciones ➤ Beneficios ➤ Motivación ➤ Resultados 		X		X		X		X		
	Beneficios Laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifica medios y estrategias ➤ Alinea su accionar para el logro de los objetivos ➤ Comprende las necesidades del usuario ➤ Trabaja en equipo 	-Definitivamente Cumple (5) -Cumple (4) -Medianamente Cumple (3) -No cumple (2) -Definitivamente no cumple (1)	X		X		X		X		
	Consecuencias de los Regímenes Laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones interpersonales ➤ Nivel de comunicación ➤ Manejo de conflictos ➤ Comportamiento 										
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Responsabilidad del personal. ➤ Nivel de conocimientos técnicos. ➤ Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. ➤ Nivel de adaptabilidad del trabajador. 		X		X		X		X		

	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Percepción del nivel de calidad de trabajo ➤ Metas logradas ➤ Cumplimiento de las tareas asignadas ➤ Conocimiento dentro del puesto de trabajo 		X		x		X		X	
	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Responsabilidad del personal ➤ Nivel de conocimientos técnicos ➤ Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo ➤ Nivel de adaptabilidad del trabajador 		X		x		X		X	

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	
		ITEMS	CRITERIO
ALFREDO DANTE VIVANCO BAQUERIZO	LICENCIADO EN ADMINISTRACION COLEGIATURA N 06430	30	Definitivamente cumple.

Dado que el instrumento es adecuado a opinión del experto se toma la decisión a su aplicación respectiva.



Alfredo Dante Vivanco Baquerizo
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
COLEGIATURA N° 06430

Firma:

DNI: 42016872

Huancayo 06 de Octubre de 2022.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

Datos generales:

Título de la Investigación, Régimen Laboral y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del GORE Junín 2021.

1.1.Nombre del instrumento, motivo de validación: Cuestionario de Régimen Laboral y el Desempeño Laboral.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	OPCIONES DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				A. Coherencia entre la dimensión y el indicador		B.-Coherencia entre el indicador e ítem		C.-Las opiniones de respuesta tienen relación con el ítem		D.-Redacción clara y precisa		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
REGÍMEN LABORAL	Tipos de Regímenes Laborales (sector público)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Remuneraciones ➤ Beneficios ➤ Motivación ➤ Resultados 	-Definitivamente Cumple (5) -Cumple (4) -Medianamente Cumple (3) -No cumple (2) -Definitivamente no cumple (1)	X		X		X		X		
	Beneficios Laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifica medios y estrategias ➤ Alinea su accionar para el logro de los objetivos ➤ Comprende las necesidades del usuario ➤ Trabaja en equipo 		X		X		X		X		
	Consecuencias de Regímenes Laborales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones interpersonales ➤ Nivel de comunicación ➤ Manejo de conflictos ➤ Comportamiento 										
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Responsabilidad del personal ➤ Nivel de conocimientos técnicos. ➤ Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. ➤ Nivel de adaptabilidad del trabajador 		X		X		X		X		

	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Percepción del nivel de calidad de trabajo ➤ Metas logradas ➤ Cumplimiento de las tareas asignadas ➤ Conocimiento dentro del puesto de trabajo 		X		X		X		X	
	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Responsabilidad del personal ➤ Nivel de conocimientos técnicos ➤ Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo ➤ Nivel de adaptabilidad del trabajador 		X		X		X		X	

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	
		ITEMS	CRITERIO
GUILLEN HIDALGO MERCEDES ELINA	LICENCIADA EN ADMINISTRACION	30	Definitivamente cumple.

Dado que el instrumento es adecuado a opinión del experto se toma la decisión a su aplicación respectiva.


 MERCEDES ELINA GUILLEN HIDALGO
 Licenciada en Administración

Firma:

DNI: 45440267

Huancayo 05 de Octubre de 2022.

Anexo 7. Base de datos

REGIMEN LABORAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24 variables

	Preg. 1	Preg. 2	Preg. 3	Preg. 4	Preg. 5	Preg. 6	Preg. 7	Preg. 8	Preg. 9	Preg. 10	Preg. 11	Preg. 12	Preg. 13	Preg. 14	Preg. 15	\
1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	
3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	4	3	2	3	4	3	
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	
5	3	4	3	2	4	4	4	1	3	1	3	3	4	3	3	
6	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
7	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
8	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
10	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	
13	3	1	3	4	3	2	2	2	2	1	1	3	2	4	2	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	
15	4	3	4	2	4	5	2	2	4	2	4	3	2	4	3	
16	4	4	4	5	5	5	4	2	5	1	5	2	3	4	5	
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

7°C Despejado

ESP LAA

12:18 a. m. 17/01/2023

DESEMPEÑO LABORAL.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	Preg.1	Preg.2	Preg.3	Preg.4	Preg.5	Preg.6	Preg.7	Preg.8	Preg.9	Preg.10	Preg.11	Preg.12	Preg.13	Preg.14	Preg.15
1	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3
2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	1	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	1
6	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
7	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4
8	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
12	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
13	1	1	3	2	4	2	3	1	3	4	3	3	1	3	2
14	5	5	4	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
15	2	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	2
16	1	5	2	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

7°C Despejado ESP LAA 12:18 a. m. 17/01/2023

Anexo 8. Evidencias fotográficas.

