

INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POSGRADO

**ANÁLISIS COMPARATIVO DEL NIVEL DE DESEMPEÑO
LABORAL ENTRE EL PERSONAL CONTRATADO BAJO
RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO 276 Y MEDIANTE
LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE JESÚS MARÍA, LIMA, 2021**

PRESENTADO POR
JULIO ALONSO LOZANO HERNANDEZ

ASESOR
JORGE FERNANDO GOMEZ REATEGUI

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA – PERÚ

2021



CC BY
Reconocimiento

El autor permite a otros distribuir y transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra, incluso con fines comerciales, siempre que sea reconocida la autoría de la creación original

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSTGRADO**

**ANÁLISIS COMPARATIVO DEL NIVEL DE DESEMPEÑO
LABORAL ENTRE EL PERSONAL CONTRATADO BAJO RÉGIMEN
LABORAL PÚBLICO 276 Y MEDIANTE LOCACIÓN DE SERVICIOS
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESÚS MARÍA, LIMA, 2021**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

JULIO ALONSO LOZANO HERNANDEZ

ASESOR:

DR. JORGE FERNANDO GOMEZ REATEGUI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA, PERÚ

2021

Dedicatoria

He tenido a lo largo de mi vida tanta suerte que serían insuficientes las líneas y demasiada mi ingratitud si intento siquiera mencionar a aquellas personas que siempre estuvieron conmigo y me permitieron lograr la satisfacción de culminar el presente trabajo al que a su vez le he dedicado tantas horas de esfuerzo a fin de optar por el sueño de obtener el grado académico de magíster.

No obstante, sí quisiera atreverme a dedicar algunas líneas a aquellas sin las cuales mi vida no sería más que un inevitable trámite, aquellas que han inspirado en mí los más profundos sentimientos y anhelos de superación y que me han dado el motivo y la inspiración perfectos para seguir adelante en todo lo que hago: a mis tres tesoros, mi precioso hijo primogénito Julio Ignacio, orgullo del que lo que más quiero en el mundo es lograr que sea feliz, mi bella princesa Valentina, de quien cada día me quedo más encantado de su infinito amor, mi pequeño Salvador, que vino al mundo para completar con su nobleza nuestra felicidad; y, de igual manera, a mi bellísima esposa Olenka, de quien aprendo cada día más y que me da todo el amor que necesito para ser alguien en la vida y a quien también sueño poder darle lo mejor que Dios me permita.

Asimismo, no me permitiría terminar esta pequeña dedicatoria sin mencionar a aquellas personas que me enseñaron el significado de la palabra familia, a quienes les debo y siempre lo haré todo lo que soy: mis amados padres, Julio Carlos y Marcela, y, cómo no, a mi compañero de toda una vida, mi hermano Marcelo, de quien espero haber sido un buen ejemplo y espejo, a pesar de mis innumerables defectos y errores.

Líneas especiales también para mis abuelos, que siempre han estado conmigo, mi papapa Martín y mi abuela Marcela, así como mi abuela Iris y mi abuelo Julio, siempre teniendo presente al ángel que guía mis pasos y me protege desde el cielo, a pesar de no haberlo podido conocer físicamente: mi abuelo Luis y mi bisabuela Alminda, de quien jamás me olvidaré.

Cómo no también para la pequeña Julianita, la integrante más joven de la familia, quien con su alegría e inocencia ha venido para hacernos felices a todos.

Mención aparte para mi juguetón Sparky, nuestra especial mascota querida por todos, quien cada vez al llegar a casa me saca una sonrisa con su espíritu transparente y alegre, así como su lealtad incondicional.

Por todo ello, este trabajo va con todo el cariño de mi corazón para todos ustedes.

Agradecimientos

En primer lugar, deseo expresar mi sincero agradecimiento al director de este humilde trabajo de suficiencia profesional, el Dr. Jorge Fernando Gómez Reátegui, por la dedicación, apoyo y paciencia que en todo momento tuvo para conmigo a fin de lograr acercar lo más posible dicha labor a la anhelada perfección, la misma que con su calidad personal y profesional él en todo momento ejemplifica.

Asimismo, quisiera agradecer a Dios por haber derramado tantas inmerecidas bendiciones sobre mi vida, siendo esta una más de ellas, permitiéndome materializar el fruto de mi esfuerzo y dedicación para poder darme el gusto de una enorme satisfacción personal que significaría conferirme el honor de contar con el grado académico de magíster y así cumplir una importante meta profesional que a su vez me permitirá encontrarme más cerca de lograr lo que siempre soñé: ser un profesional consolidado a base de esfuerzo y poder darle lo mejor posible a mi amada familia.

Siguiendo con lo anterior, quisiera agradecer profundamente a mi familia por ser el soporte que necesito para poder cumplir con cada una de mis metas, dándome la fuerza necesaria para ello y posibilitando mis horas de ausencia y dedicación en la elaboración del presente trabajo que con mucho esfuerzo logré finalmente concretar gracias a todos ellos.

Finalmente, al Instituto de Gobierno y Gestión Pública de la Universidad de San Martín de Porres, por permitirme haber integrado la Maestría en Gobierno y Gestión Pública y dado la oportunidad de acogerme en su digna y prestigiosa casa de estudios a fin de proseguir con mis estudios de postgrado.

Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iv
Índice de contenido.....	v
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.2 Bases teóricas	13
2.3 Definición de términos básicos.....	32
CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN	35
2.1. Preguntas	35
2.2 Operacionalización de variables.....	37
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	41
3.1 Diseño metodológico.....	41
3.2. Diseño muestral	42
3.2.1. Población.....	42
3.2.2. Muestra.....	43

3.3. Técnicas de recolección de datos	43
3.4. Técnicas de gestión y estadísticas para el procesamiento de la información 44	
3.5. Aspectos éticos.....	45
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	47
5.1. Presentación y análisis de los resultados.....	47
5.1.1. Resultados descriptivos de las variables.	47
5.2. Resultados inferenciales	50
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	71
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS.....	90

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización	39
Tabla 2 Baremación de la variable y dimensiones del desempeño laboral en régimen 276 y Locación de servicios	47
Tabla 3 Desempeño laboral régimen 276.....	48
Tabla 4. Desempeño laboral locación de servicios.....	49
Tabla 5. Prueba de normalidad de datos.....	50
Tabla 6 Rendimiento en la tarea respecto al régimen laboral público 276	52
Tabla 7 Rendimiento en la tarea en locación de servicios.....	53
Tabla 8 Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes respecto al rendimiento en la tarea	54
Tabla 9 Comportamientos contraproducentes en régimen laboral público 276	55
Tabla 10 Comportamientos contraproducentes en el régimen locación de servicios	56
Tabla 11 Prueba de U de Mann-Whitney para muestras independientes respecto a los comportamientos contraproducentes	57
Tabla 12 Rendimiento en el contexto con el régimen laboral 276	58
Tabla 13 Rendimiento en el contexto con el régimen locación de servicios	59
Tabla 14 Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes respecto al rendimiento en el contexto.....	60
Tabla 15 Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes respecto al desempeño laboral	61

Índice de figuras

Figura 1. Rendimiento en la tarea respecto al régimen laboral público 276.....	52
Figura 2. Rendimiento en la tarea en locación de servicios.....	53
Figura 3. Comportamientos contraproducentes en régimen laboral público 276 ..	55
Figura 4. Comportamientos contraproducentes en el régimen locación de servicios	56
Figura 5. Rendimiento en el contexto con el régimen laboral 276	58
Figura 6. Rendimiento en el contexto con el régimen locación de servicios	59
Figura 7. Desempeño laboral régimen 276	48
Figura 8. Desempeño laboral locación de servicios	49

Resumen

La presente investigación tuvo por propósito establecer si el desempeño laboral con el régimen laboral 276 es diferente al desempeño con el régimen locación de servicios; por lo tanto, su objetivo principal fue analizar comparativamente el nivel de desempeño laboral entre el personal contratado bajo régimen laboral público 276 y mediante locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021. Para ello, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con diseño no experimental - transversal y correlacional; aplicando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, donde la medición de la variable desempeño laboral respecto al régimen laboral 276 y el régimen locación de servicios tuvo respaldo por el autor Koopmans et al. (2013) y los reglamentos de cada régimen mencionado, los que se aplicaron a una muestra conformada por 28 trabajadores por cada régimen laboral. Los resultados más significativos fueron que, con un nivel de significancia de 0.05, se ha ubicado en la tabla z-normal el valor del z-crítico, con un valor de +- 1.960. El valor obtenido de la U Mann-Whitney es 400,000; además, el Z obtenido es igual a - 6.809, el cual es menor que el valor de Z-crítico (-1699), siendo que este se ubica en la zona de rechazo. Finalmente, se concluye que existen diferencias significativas en el nivel de desempeño laboral respecto al régimen laboral público 276 y al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María. Esto debido a que en el desempeño con el régimen laboral público 276 los trabajadores tienen un buen rendimiento en la tarea, tienen un adecuado comportamiento y rinden adecuadamente en el contexto que se les ponga.

Palabras clave: Desempeño laboral, régimen laboral 276, locación de servicios.

Abstract

The purpose of this research was to establish whether job performance with the 276 labor regime is different from the performance with the service location regime, therefore, its main objective was to comparatively analyze the level of job performance among the personnel hired under the public labor regime 276 and by location of services in the District Municipality of Jesús María, Lima, 2021. For this, the research was of a quantitative approach, of a basic type, with a non-experimental design - cross-sectional and correlational; Applying the survey technique and the questionnaire as an instrument, where the measurement of the variable work performance with respect to the work regime 276 and the service location regime was endorsed by the author Koopmans et al. (2013) and the regulations of each aforementioned regime, which were applied to a sample made up of 28 workers from each labor regime. The most significant results were that with a significance level of 0.05, the z-critical value has been located in the z-normal table, with a value of ± 1.960 . The value obtained from the Mann-Whitney U is 400,000. In addition the Z obtained is equal to -6.809 , which is less than the value of Z-critical (-1.699), this is located in the rejection zone. Finally, it is concluded that there are significant differences in the level of job performance, with respect to the public employment regime 276 and the location of services in the District Municipality of Jesús María. This is due to the fact that in the performance with the public labor regime 276 the workers have a good performance in the task, have an adequate behavior and perform adequately in the context that is put to them.

Keywords: Job performance, labor regime 276, location of services.

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional la sociedad requiere que las Administraciones Públicas trabajen con transparencia y eficiencia; además, que realicen sus funciones con una gestión que permita la evaluación y la rendición de cuentas. Sin embargo, en España, se requiere que los servidores públicos mejoren su desempeño laboral con la finalidad de que puedan atender las necesidades sociales; además, es necesario que identifiquen de manera correcta los problemas o situaciones con el propósito de elevar la eficiencia y eficacia de las soluciones (Alfaro y Gómez, 2016, p.275).

Actualmente, se requiere que las evaluaciones realizadas al desempeño laboral de los servidores de instituciones públicas deban responder a situaciones altamente calificadas, eficientes y motivados, con el fin de que logre cumplir con las metas de la institución. En Ecuador, el servidor público se considera como deshonesto, incapaz e ineficiente, por lo que es necesario que se desarrollen sus habilidades a fin de que puedan desempeñarse de manera eficiente de acuerdo al cargo público que ocupan (Álvarez *et al.*, 2018, p.192).

A nivel nacional, en el sector público se evidencia deficiencias en el desempeño de los trabajadores administrativos nombrados; además, que los recursos humanos presentan una falta de organización productiva que afecta al reclutamiento del personal; esto a su vez impide la construcción de habilidades, destrezas y motivación para la realización de las diversas actividades de las instituciones

públicas. Específicamente, en el Ministerio Público de Moyobamba se identificó que la modalidad de contrato de los trabajadores está influyendo en el desempeño del personal y por ende en el cumplimiento de los objetivos institucionales (Marín & Delgado, 2020, p.1142).

Por otro lado, en una institución pública se evidenció que los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos no tienen conocimiento, experiencia ni destrezas necesarias para la realización de sus actividades laborales; además, los trabajadores del régimen Contrato Administrativo de Servicios, el personal nombrado de la Ley 276, el personal contratado desde la Ley 276 y servicios de terceros, presentan comportamientos diferentes, por lo que el avance de sus actividades son diferentes para cada tipo de contrato, lo cual genera que su desempeño laboral sea inadecuado para las diversas funciones que realizan (Espinoza *et al.*, 2021, p.70).

A nivel local, en la Municipalidad Distrital de Jesús María, en la ciudad de Lima, se identificó que principalmente existen dos modalidades de contratación de servidores públicos, como el contrato bajo régimen laboral público 276 y mediante locación de servicios, donde se percibió que a partir de dichas modalidades contractuales cierto grupo de trabajadores presentan dificultades para la realización de sus labores, lo que impide que solucionen sus problemas de manera eficaz; además, que en ciertas ocasiones se presentan quejas porque consideran que sus actividades tienen aspectos negativos, situación que probablemente genere que no estén conformes con sus labores e incluso existe la posibilidad de que incumplan con sus actividades, afectando a su rendimiento laboral; también, algunos trabajadores no se involucran totalmente en sus labores, lo cual podría afectar al

logro de las metas organizacionales. Asimismo, en dicho contexto se desconoce qué cantidad de trabajadores, según su modalidad contractual, se desempeña mejor en la institución. Por lo que, en la presente investigación, se pretende analizar el nivel de desempeño laboral del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.

Formulación del Problema

Problema Principal

PG.- ¿Cómo es el nivel de desempeño laboral del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021?

Problemas Específicos

PE1.- ¿Cómo es el nivel de rendimiento de tarea del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021?

PE2.- ¿Cómo es el nivel de comportamientos contraproducentes del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021?

PE3.- ¿Cómo es el nivel de rendimiento en el contexto del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021?

PE4.- ¿Cómo mejorar el desempeño laboral de los trabajadores bajo régimen laboral público 276 y locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

OG.- Determinar el desempeño laboral del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.

resultados y propuesta de valor Objetivos Específicos

OE1.- Analizar el nivel de rendimiento en la tarea del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.

OE2.- Analizar el nivel de comportamientos contraproducentes entre el personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.

OE3.- Analizar el nivel de rendimiento en el contexto entre el personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.

OE4.- Elaborar una propuesta para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores bajo régimen laboral público 276 y locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.

Importancia de la investigación

Por otra parte, la investigación es importante, pues se consideraron definiciones acerca de los dos regímenes laborales bajo estudio, en virtud de los cuales, por medio de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, se obtendrán ciertos resultados que podrán brindar un respaldo a la información considerada para ambas variables y cumplir con los objetivos planteados. Asimismo, los resultados podrán ser contrastados por otras investigaciones que presenten una problemática semejante.

De igual modo, se diseñó un instrumento que permitirá la evaluación de las variables desempeño laboral régimen 276 y desempeño laboral locación de servicios. Asimismo, el instrumento será validado y se obtendrá su confiabilidad, con la finalidad de que pueda ser empleado por otros estudios que presenten una similar problemática. El estudio resultó relevante porque se beneficiaron a los trabajadores del régimen laboral público 276 y locación de servicios de la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, ya que, al determinar el desempeño laboral, el responsable de la institución podrá tomar las medidas necesarias, como capacitaciones para mejorar sus habilidades laborales y planificar de la mejor manera sus actividades y así cumplan con los objetivos de la municipalidad.

Se indagó una problemática que se presenta en la mayoría de las instituciones públicas, sobre el desempeño laboral de los trabajadores que pertenecen a distintos regímenes laborales. Asimismo, la diferencia del desempeño en los trabajadores podría generar que no se cumpla con las metas de la Municipalidad Distrital de Jesús María y por ende afectaría a la atención de los servicios en la localidad. Por lo que, con el desarrollo del presente estudio, el responsable del área de Recursos

Humanos podrá identificar la situación actual y en un futuro tomar las medidas respectivas a fin de mejorar las debilidades presentadas respecto al desempeño de los trabajadores y así cumplir con las actividades programadas.

El desarrollo del presente estudio resultó viable, dado que se cuenta con los recursos materiales, financieros y humanos, además de la disponibilidad de tiempo, acceso a la diversa información y conocimientos, que son necesarios para llevar a cabo la investigación. La limitación que presentó el estudio es sobre la aplicación del instrumento, dado que la actual situación sanitaria ha generado que se tome la medida sanitaria de distanciamiento social entre la población, por lo que los instrumentos se implementaron de manera virtual a fin de evitar la propagación del virus del COVID-19.

Para el desarrollo del presente estudio, éste se estructuró de la siguiente manera:

Respecto al Capítulo I, se plasman los antecedentes de la investigación, las cuales sustentan la investigación, así como las bases teóricas, las cuales fundamentan el contenido y las variables abordadas; del mismo modo, se presenta la definición de términos básicos.

Respecto al Capítulo II, se presentan tanto las preguntas del estudio como la operacionalización de variables, en donde se presentan tanto las dimensiones como los indicadores de la variable.

En torno al Capítulo III, se presenta la metodología de la investigación; en este capítulo se cuenta con el enfoque, el tipo y diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos, concluyendo con los aspectos éticos.

Respecto con el Capítulo IV, se presentan los resultados en base a los objetivos previamente planteados, tanto desde una perspectiva descriptiva, mediante tablas de frecuencias y gráficos, y el análisis inferencial para establecer la existencia de diferencias o igualdad de los resultados.

En el Capítulo V, se presenta la discusión de resultados, donde se describen los resultados obtenidos en comparación con los resultados de los antecedentes, para realizar la comparación.

Finalmente, se plantean las conclusiones y recomendaciones, las referencias y los anexos planteados.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Espinoza (2021), en la investigación titulada “El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo”. (Revista científica). La finalidad del estudio fue la de estudiar el rendimiento profesional y el propósito de movimiento de trabajadores en la unidad de talento humano. En metodología esta fue de un enfoque cualitativo; además, el estudio fue de casos; el método fue inductivo. La población estuvo conformada por los funcionarios y tres conjuntos de empleados según la representación o número con los cuales le contrataron, a quienes se realizaron entrevistas estructuradas y se empleó la revisión documental en el proceso de recolectar información. Se encontró entre resultados que el comportamiento de los trabajadores es diferente según la normativa de contrato a la que pertenecen, lo cual genera que adopten un desempeño laboral inadecuado. La conclusión fue que los trabajadores del régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) presentan una mayor disposición para la realización de sus funciones y compromiso por cumplir con sus actividades según la normativa.

González y Morales (2020), en su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas” (revista científica), tuvo como finalidad instituir la asociación entre clima organizacional y el desempeño profesional de los empleados del sector público. Fue ubicado este estudio dentro del enfoque cuantitativo; el nivel fue correlacional-exploratorio. Respecto a la muestra, ésta estuvo constituida por 128 servidores públicos, los

cuales fueron encuestados. La conclusión fue que los trabajadores tuvieron un desempeño adecuado, ya que en los diversos medios de comunicación que la institución tiene disponible no se presentaron quejas acerca del desempeño laboral; además, que dicha situación se generó por el apropiado ambiente laboral que existe en la organización para la realización de las actividades.

Carrillo y Guevara (2019), en su trabajo "Modelo de gestión pública y desempeño laboral: caso de un municipio de Ecuador" (revista científica) tuvo como finalidad evaluar el desempeño laboral en un municipio. Respecto a la metodología, fue de un nivel descriptivo; con un diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 180 trabajadores del sector público, a los cuales se les fue aplicada como técnica la encuesta. Señalaron los resultados que 53% de los servidores públicos consideran que su baja satisfacción influyó en su rendimiento laboral. La conclusión fue que los trabajadores presentaron un mayor rendimiento laboral producto del elevado compromiso y predisposición laboral.

Gruezo (2017), en su estudio "Análisis del desempeño laboral de la dirección de gestión de planificación y proyectos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Rioverde". (tesis de posgrado) de la Pontificia Universidad Católica. Esmeraldas, Ecuador. El objetivo del estudio fue el de estudiar el desempeño laboral para la institución bajo análisis. El método fue inductivo y deductivo; el tipo de estudio fue básica, descriptiva y explicativa. La muestra la integraron 96 trabajadores públicos. Los resultados encontrados indicaron que se presentaron ausencia de estrategias que permitan una adecuada motivación e inducción del personal, lo cual posee una influencia en el rendimiento de empleados. La conclusión fue que el desempeño de la municipalidad es considerado como deficiente, porque se registró incumplimiento de la visión, misión

y los propósitos de la institución, lo cual genera dificultad para el rendimiento laboral del personal.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Ruiz (2019), con el estudio titulado “Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017” (Tesis de Posgrado) de la Universidad César Vallejo. Lima, Perú. El propósito en el estudio fue establecer la asociación entre los sistemas laborales y el cometido profesional de los empleados. La metodología fue enfoque cuantitativo, tipo básica; el alcance fue relacional; el diseño fue no experimental – transversal; y el método fue hipotético-deductivo. Respecto a la muestra, se halló compuesta por 216 empleados, quienes fueron encuestados. El resultado del estudio fue que el 87.8% de los trabajadores consideran que es bueno el régimen de Contratación Administrativa de Servicios; además, un 48.8% del personal presentó un desempeño laboral muy eficiente, el 43.9% es eficiente y el 7.3% es deficiente. La conclusión fue que se da la existencia de una relación de manera directa entre los regímenes laborales y el rendimiento profesional de empleados, con una correlación moderada de ,592.

Vera (2019), en su trabajo “Incidencia de la Ley del Servicio Civil en la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión periodo 2018”. (Tesis de posgrado) de la Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. El propósito del estudio fue establecer la asociación entre la Ley del Servicio Civil y administración de los recursos humanos en la municipalidad. La metodología fue enfoque cuantitativo, de tipo básica; el alcance fue relacional; el diseño fue no experimental – transversal; con un método hipotético-deductivo. Respecto a la

muestra, ésta fue compuesta por 115 empleados, quienes fueron encuestados. El resultado del estudio fue que 60% del personal considera que está totalmente en desacuerdo con que la evaluación del desempeño permite mejorar los aportes a la municipalidad. La conclusión fue que la Ley del Servicio Civil permite la mejora en gestión de recurso humano y por ende un desempeño del servidor público.

Baldini (2018), en su trabajo “Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes 2016” (Tesis de posgrado) de la Universidad Nacional de Tumbes. Tumbes, Perú. Tuvo como propósito de estudio el de establecer cuál es la medida en la que capacitación tienen incidencia en el rendimiento laboral en los trabajadores. La metodología fue enfoque cuantitativo; el alcance fue relacional; el diseño fue no experimental–transversal; el método fue deductivo. Respecto a la muestra, ésta fue conformada por 130 trabajadores, quienes fueron encuestados. El resultado del estudio fue que el 56.2% de los trabajadores presentaron un desempeño laboral alto; el 39.2%, medio; y el 4.6%, bajo. La conclusión fue que la capacitación influye en la capacidad profesional a través del coeficiente de Rho de Spearman de 0,729.

Cepeda (2017), en su trabajo “Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017”. (Tesis de posgrado) de la Universidad César Vallejo. Lima, Perú. El propósito investigativo fue establecer la asociación entre los sistemas laborales y la capacidad laboral de los empleados. La metodología fue enfoque cuantitativo; el alcance fue relacional; el diseño fue no experimental–transversal; con un método hipotético-deductivo. Respecto a muestra, ésta constó 123 empleados, quienes fueron encuestados. El resultado del estudio fue que el

69,1% de empleados presentaron alto desempeño laboral, un 16,3% del personal presentó un desempeño regular y el 14,6%, bajo. La conclusión fue que el Régimen Laboral de la Carrera Pública Administrativa y el rendimiento se relacionan directamente con un 0,876, mientras que el régimen laboral de actividad privada y el rendimiento están relacionados directamente con un 0,850, y el Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios y el desempeño se relacionan directa con un 0,772.

Ruíz (2017), en su investigación “Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público - Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017”. (Tesis de posgrado) presentada en Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. El estudio tuvo como propósito instituir la correlación entre cometido laboral y particularidad contractual de asalariados públicos. La metodología fue enfoque cuantitativo; el alcance fue correlacional; con diseño no experimental–transversal. Respecto a muestra, ésta quedó consentida de 48 personas, quienes se encuestaron. El resultado del estudio fue que el 70.83% de los trabajadores pertenecen a la modalidad de contratación D.L. 728, el 29.17% a la modalidad de CAS D.L. 1057; además, el 32% del personal de la modalidad D.L. 728 presentó un desempeño laboral bueno y el 13% del personal CAS-D.L. 1057 presentó un rendimiento profesional bueno. La conclusión fue que tanto la particularidad contractual como el cometido laboral de trabajadores se encuentran relacionadas con un chi cuadrado de 10,66.

Cajavilca (2017), en su investigación “Las condiciones de trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco en el periodo 2014”. (Tesis de posgrado) de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco, Perú. Como propósito en la investigación fue determinar las

medidas o circunstancias de labor que intervienen en el cometido profesional. La metodología fue enfoque cuantitativo; el alcance fue relacional; el diseño fue no experimental–transversal; y el método fue deductivo. Respecto a la muestra, constó 62 empleados, quienes se encuestaron. El resultado del estudio fue que el 57% de los trabajadores no desempeñan de manera adecuada sus labores, el 62,9% del personal no se encuentra conforme con su retribución económica por el desempeño laboral. La conclusión fue que la eficiencia, productividad o efectividad de los trabajadores es difícil de generalizar en la institución, dado que existen personas con bajas condiciones laborales que se desempeñan adecuadamente.

2.2 Bases teóricas

Contratos laborales

Los contratos para la prestación de servicios empleados en las organizaciones incluyen diversos elementos característicos en la relación laboral, en los cuales para ciertos casos el trabajador prestador del servicio puede gozar de la totalidad de los derechos reconocidos por la ley o tendrá que por cuenta propia asumir dichas cargas, de lo contrario podría ser sancionado por infringir las leyes laborales (Bejarano, 2011, p.242).

Los contratos laborales se realizan debido a la prestación de servicios, en las cuales se considera todas aquellas actividades llevadas a cabo en beneficio de otra persona o subordinada a ella; además, puede existir diversas modalidades de remuneración. Los contratos laborales se presentan para generar una relación laboral o como una prestación de servicios (Bejarano, 2011, p.243).

Actualmente, existe diversas modalidades jurídicas para la contratación del personal, las cuales generan costos laborales diferentes, además de diversos rasgos laborales que pueden derivarse a partir de las correlaciones entre la institución y el personal (De Lama, 2012, p.7).

Es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, para lo cual el trabajador debe de ser una persona natural para la prestación de un determinado servicio a cambio de retribución. La función es cumplida a través del contrato para un trabajo sobre el regular las condiciones que se establecerán en una relación laboral, es decir, es una acción regulada que no genera normas, sino obligaciones (Marín, 2016, p.67).

Régimen laboral público 276

El Decreto Legislativo 276 (2013) contiene las diversas disposiciones para la implementación de una profesión en administración; además, regula y crea el funcionamiento del Sistema Único de Remuneraciones que se emplea para el reconocimiento de manera formal de las retribuciones económicas que se encuentran bajo dicho régimen laboral (p.2).

La Carrera Administrativa es considerada como la serie de procesos, reglas y nociones encargados de la regulación de los derechos, deberes y el ingreso correspondiente a los servicios públicos que de manera estable brindan servicios en la Administración Pública. Asimismo, presenta como finalidad la integración del personal que garantice su permanencia sea idónea, garantice su desarrollo e incentive la realización personal para el rendimiento completo de las ocupaciones de asistencia pública (Decreto Legislativo 276, 2013, p.2).

No se encuentran comprendidos dentro de la Carrera Administrativa aquellos oficiales poseedores de obligaciones políticas, los servidores públicos contratados ni aquellos que integran las Fuerzas Policiales y Fuerzas Armadas; tampoco las colectividades en economía compuesta o los trabajadores en las entidades del Estado o de cualquier forma jurídica (Decreto Legislativo 276, 2013, pp.2-3).

Requisitos de los servidores públicos

De acuerdo con el Decreto Legislativo 276 (2013), aquellos encontrados al favor del Estado (p.3) deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Cumplir con sus actividades de servicio público en beneficio al desarrollo del Perú.
- Trabajar de acuerdo a los beneficios comunes y obligaciones de asistencia pública.
- Conformar un conjunto adecuadamente competente que se encuentre constantemente buscando el progreso.
- Cumplir con diversas ocupaciones de eficiencia, virtud, esfuerzo y afición por la asistencia pública.
- Realizar sus labores de manera digna y en su vida social.

Los principios regidores de la Carrera Administrativa son los consecuentes: correspondencia en las oportunidades, permanencia, indemnidad de un grado alcanzado, remuneración de manera segura y ecuánime. Asimismo, el Sistema Único de Remuneraciones está basado en la serie de nociones consecuente: generalidad, asiento técnico,

vinculación seguida para la Carrera Administrativa e indemnización monetaria adecuada (Decreto Legislativo 276, 2013, p.3).

Los servidores públicos no pueden laborar en más de un cargo o empleo remunerado e incluso se considera a compañías con pertenencia indirecta o directa con la Nación o Economía Compuesta; lo que quiere decir, se considera discordante el conocimiento simultáneo de pensiones o remuneraciones por servicios brindados por parte del Estado. Asimismo, la excepción a lo mencionado anteriormente es para los casos de la función educativa, que es compatible para la remuneración excepcional y la percepción de pensión (Decreto Legislativo 276, 2013, p.3).

Estructura de la Carrera Administrativa

Se encuentra estructurada de acuerdo a ciertos niveles y grupos ocupacionales. Cabe indicar que las posiciones no integran la Carrera Administrativa. Por los niveles en los que se estructura le atañe una serie de oficios que se relacionan al mismo, en el interior estructural de cada institución (Decreto Legislativo 276, 2013, p.4).

- Grupo profesional: está integrado por profesionales que cuentan con un título profesional o nivel académico con reconocimiento a través de la Ley Universitaria.
- Grupo técnico: se encuentra integrado por asistentes que cuentan con conocimientos universitarios o superiores incompleto, con adiestramiento tecnológico o práctica técnica demostrada.

- Grupo auxiliar: se conforma de los trabajadores poseedores de educación hasta nivel secundario, calificación o práctica en el desempeño de actividades de apoyo.

El proceso de contratación para un asistente determinado, en la necesidad de llevar a cabo trabajos administrativos con un carácter de permanencia, no debe tener una renovación consecutiva mayor a tres años. Terminado el tiempo, éste que ha estado realizando dichas actividades tiene la posibilidad de ingresar a la Carrera Administrativa, para lo cual se realiza de manera previa una evaluación; además, tiene que existir una plaza disponible y se le reconoce el tiempo de servicio brindado como contratado (Decreto Legislativo 276, 2013, p.5).

Remuneraciones

Respecto a las remuneraciones de asalariados y empleados oficiales, éstas se encuentran integradas por el haber básico, los beneficios y bonificaciones. En cuanto al haber básico, se ha fijado para aquellos empleados a partir del compromiso que desempeñan mientras que para aquellos asalariados este se basa en el nivel de la carrera presentada. En cada uno de los casos, este se mantiene igual para cada uno de los cargos y en relación a cada nivel (Decreto Legislativo 276, 2013, p.13).

En cuanto a las bonificaciones, éstas están constituidas por las siguientes: la personal, que le corresponde al trabajador por el tiempo de antigüedad prestando el servicio; además, se encuentra la familiar, aplicada para los casos en que presenten obligaciones familiares; la diferencial, esta no puede ubicarse por encima del porcentaje que de

forma semejante y única se regula de manera anual para el sector público (Decreto Legislativo 276, 2013, p.13).

Locación de servicios

La locación de servicios está regulada en los apartados 1764 y posteriores del Código Civil. Según el Decreto Legislativo N° 295 (2015), en su artículo 1764, se indica que esta se refiere a una particularidad contractual que se presenta en la reglamentación civil en todo el país. A través de esta, quien se encuentre con una calificación locador lleva a cabo variadas transacciones en beneficio a otro sujeto calificado como comitente, dentro del marco de una relación civil. De manera general, en la locación de servicios el primero mencionado tiene la obligación de prestar sus servicios por determinado tiempo, a cambio de obtener una retribución (p.547).

La locación de servicios es un tipo de contrato hallado normado entre apartados 1764 y 1770 en el Código Civil. Es considerado como un contrato por medio del cual una determinada personada denominada como locador tiene la obligación frente a otra llamada comitente de brindar ciertos servicios por un periodo de tiempo o para la realización de un trabajo en específico, a cambio de que el locador reciba una remuneración sin estar subordinado a él (De Lama, 2012, p.7).

Ahora bien, el contrato de estos servicios se caracteriza porque no existe la subordinación de por medio; es decir, los servicios se brindan de manera independiente y autónoma. Asimismo, se considera como la prestación personal de determinados servicios y retribución por ellos (De Lama, 2012, p.7).

Se define como aquel contrato donde una parte denominada locador tiene la obligación, de manera personal y autónoma, de una prestación de servicios a favor de otra parte considerada comitente, con el acuerdo de recibir una retribución generalmente en dinero u otra manera (Decreto Legislativo N°295, 2015, p.547).

Según el Decreto Legislativo N° 295 (2015), es posible que sean parte de la contrata diversas clases de productos intelectuales y materiales. Este presta de manera personal un determinado servicio, pero tiene la posibilidad de, bajo su propia responsabilidad y dirección, valerse de colaboradores, auxiliares, sustitutos u otros que estén permitidos por el contrato (p.547).

Retribución del locador

Respecto a este aspecto, no es posible la determinación de acuerdo con los costes expertos o las usanzas; además, estuvo sujeta en función a la entidad, particularidad y otras situaciones de productos brindados (Decreto Legislativo N° 295, 2015, p.547).

Para el contrato de esta locación en servicios, el trabajador obtiene remuneración en forma regular por los servicios prestados, a la que se le puede denominar como salario, jornal, sueldo, comisiones, entre otros. Asimismo, en la locación de bienes, la persona prestando la asistencia se caracteriza en la percepción de honorarios, por la cantidad coordinada por el contratista y el comitente (Vilela, 2012, p.2).

Plazo máximo de locación de servicios

De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 295 (2015), el plazo máximo de este tipo de contratos es de seis años para el proceso de las transacciones expertas con un plazo máximo para otros tipos de estos es de tres años. Para casos específicos es pactado un aplazamiento mayor, en donde dicho término máximo es ajustado por el prestador o locador (p.548).

Según Decreto Legislativo N° 295 (2015), aquellos empleados encontrados según la característica en locación de servicios pueden finalizar sus labores con anterioridad al término del tiempo pactado siempre que ello no genere mayores perjuicios al delegante. Asimismo, tienen derecho a recibir reintegro de todos los pagos que han realizado junto a la remuneración por negocios brindados (p.548).

Sujetos que intervienen

De manera general, en la locación de servicios los sujetos que forman parte de ella son el contratista y el contratante (Vilela, 2012, p.2).

Periodicidad de pago

Los honorarios son percibidos de acuerdo con lo acordado por las partes involucradas, los que pueden ser por medio de un honorario inicial, el pago de manera sucesiva según el progreso del mismo o el proceso de anulación completa luego de terminar la ayuda concertada (Vilela, 2012, p.2).

Beneficios sociales

En la contrata de locación en servicios, cada trabajador únicamente posee el derecho al sueldo o remuneración acordada; lo que quiere decir, solo recibe su honorario, más no algún beneficio laboral adicional. En estos contratos el locador no tiene ningún tipo de aparición en la planilla; debido a esto, no está sujeto a los beneficios laborales que indica la ley (Vilela, 2012, p.2).

Constancia de pago

Para la locación de servicios solo se emiten los recibos por honorarios electrónicos en los que figura la cantidad de estos que van a ser cancelados junto a las retenciones realizadas al impuesto (a la renta) en caso de necesidad (Vilela, 2012, p.2).

Retención de impuestos

Para la locación de servicios, los honorarios se encuentran apegados a las retenciones de los impuestos a la renta de cuarta categoría en caso de que el total supere S/ 1,500.00 (Decreto Legislativo N° 295, 2015, p.547).

Desempeño laboral

Se considera como el comportamiento y responsabilidades que tiene el trabajador en la búsqueda de alcanzar determinados objetivos planteados y se define como una estrategia de manera individual para conseguirlos en el tiempo pactado por la organización (Ahmed et al, 2017, p.6). Asimismo, el desempeño se considera como las acciones o acción que realiza un determinado trabajador con la finalidad de

alcanzar determinados resultados esperados. En el trabajo pueden considerarse determinadas conductas que se dirijan al cumplimiento de ciertas responsabilidades del cargo y las actividades adicionales que generen un mayor valor (Boada, 2019, p.84).

Se considera como la serie de conductas o gestiones observadas en trabajadores considerados como apreciables en concordancia con el propósito institucional los que suelen estar equilibrados según capacidades y al nivel de los trabajadores (Goicochea, 2018, p.74). El desempeño se considera como las acciones de ejecutar, ejercer, cumplir ciertos compromisos o deberes respecto a un determinado cargo (Rivero, 2019, p.159).

Según Wiradendi *et al.* (2020), el desempeño laboral se trata de la perspectiva sobre el comportamiento y la realización de tareas asignadas de un trabajador (p.1104). El desempeño laboral se considera como la eficacia del trabajador para la realización de un trabajo, la cual es necesaria en las entidades, por lo que llega a convertirse en delantera competitiva para todas las instituciones actuales. El desempeño laboral se encuentra relacionado con las características de cada persona, es decir, según los conocimientos, destrezas y cualidades adquiridos y que contribuyen en la competitividad organizacional (Bautista *et al.*, 2020, p.1).

El desempeño se considera como las conductas y las acciones destacadas de un trabajador que impulsan al desarrollo y crecimiento de la organización por medio del alcance de finalidades trazadas por una entidad. El mismo depende de una serie de características que se manifiestan a través de la conducta. Asimismo, el desempeño laboral se considera como un conjunto de características personales, como las habilidades, capacidades, necesidades que interactúan en el área de

trabajo y cualidades, dado que estos comportamientos pueden influir en los resultados de las organizaciones (Bautista *et al.*, 2020, p.3).

El desempeño laboral se considera una derivación que ha sido obtenido de la conducta de empleados en resultado a las labores asignadas y las diligencias con base al cargo que depende de una organización y el trabajador. De manera general, es la respuesta obtenida por el cumplimiento de las actividades asignadas, adecuada a los requerimientos y exigencias de la entidad, de manera que ser efectivo, eficaz y eficiente permitirá el cumplimiento de las actividades asignadas para el alcance de fines propuestos por una institución (Bautista *et al.*, 2020, p.3).

El desempeño es considerado como el procedimiento que permite la obtención o el cumplimiento de los objetivos por medio de las funciones realizadas por los trabajadores; además, permite el logro de las metas grupales. De acuerdo con Campbell, el desempeño es un comportamiento laboral que se vincula con la obtención de propósitos laborales, en el que se vincula a su vez cierto nivel de beneficio. Dicho ello, toda institución privada o estatal establece las metas propias, objetivos, cometido y enfoque que desea conseguir dentro de un periodo en particular, los cuales no se cumplen cuando no se dan a conocer al personal (Espinoza *et al.*, 2021, pp.62-63).

De acuerdo con Koopmans, éste indica que el desempeño se considera como la serie de conductas notables en el cumplimiento de finalidades institucionales cuyo control esta encontrado en mando de los trabajadores. De manera general, el desempeño se define como el comportamiento que adopta el personal para la realización de sus tareas, de las cuales depende que se cumpla con las actividades planificadas dentro de un periodo en particular (Gabini y Salessi, 2016, p.32).

Ventajas del desempeño laboral

El cometido laboral de recursos humanos en determinada institución está vinculado con las destrezas, los conocimientos, el liderazgo, la motivación, el reconocimiento por las labores llevadas a cabo y el sentido de pertenencia, los cuales permiten el cumplimiento de los propósitos institucionales. Asimismo, estas instituciones deben asegurar que sus trabajadores cuenten con los entornos adecuados para así poder realizar sus actividades; en dicha forma el personal podrá ser medido en cuanto a su desempeño y así aplicar las medidas correctivas necesarias (Goicochea, 2018, p.74).

Evaluación del desempeño

Se refiere a un procedimiento de evaluación y exploración en forma individual o grupal de los logros alcanzados que permiten el inicio de objetivos, metas y desarrollo. Dicho proceso hace referencia al establecimiento del rendimiento de los trabajadores, de la realización de sus actividades diarias brindando importantes beneficios para el estudio de la productividad, contexto en el que la evaluación del desempeño se ha determinado como un análisis que indica la contribución de cada puesto de trabajo a la organización, vinculando cómo los objetivos alcanzados se relacionan con el nivel de desempeño alcanzado en un determinado periodo. Asimismo, la evaluación del desempeño requiere la gestión, medición e identificación del rendimiento de los trabajadores de una organización (Guartán *et al.*, 2019, p.16).

- La identificación indica el establecimiento de las áreas de la institución que deben ser evaluadas para la medición del rendimiento, el cual afecta al éxito de la entidad.
- La medición de los procesos de evaluación indica la determinación de los parámetros y una calificación.
- La gestión del desempeño trata el propósito que tiene la técnica de la evaluación; además, se debe indicar sobre las acciones que los trabajadores deben realizar para incrementar su potencial.

La valoración sobre el rendimiento del grupo de empleados se trata de un procedimiento que se lleva a cabo según las características de la institución y se utiliza como estrategia, considerando la calidad, eficacia y eficiencia de los propósitos de la organización junto a las capacidades laborales demostradas, realiza una evaluación de manera integral en función a los resultados de las aptitudes del personal y cómo influyen en la realización de los objetivos de la organización (Guartán *et al.*, 2019, p.16).

La evaluación de las competencias de los trabajadores brinda información orientada a la acción, lo cual permite conocer el desarrollo de los individuos; además, existen diversas técnicas para la evaluación del desempeño, tales como selección forzada, escala gráfica, incidentes críticos, investigación de campo, 360°, etcétera. La evaluación del desempeño de los trabajadores brinda información útil para la decisión de la remuneración, incentivos, ascenso del personal (Guartán *et al.*, 2019, p.16).

Teoría del desempeño laboral

Modelo de Wayne

Consideró tres subelementos: (1) competencias donde tomó en cuenta atributos, destrezas, conocimientos, características del temperamento, maneras de conducta vinculadas con habilidades interpersonales, (2) cumplimiento de fines, indicando que cuentan con mayor aspectos trascendental los objetivos que los medios, es decir, toma en cuenta los resultados en el cumplimiento de ciertas metas; el personal debe controlar dichos resultados para alcanzar el éxito, y (3) potencial de mejoramiento, lo que indica que el desempeño se valora por medio de datos históricos; además, que debería esperar a que se mejore el comportamiento y por ende los resultados para el logro de las metas individuales institucionales (Espinoza *et al.*, 2021, p.64).

Modelo de Campbell

El modelo se inicia con la necesidad de evaluar el desempeño laboral de forma conjunta; se considera como uno de los principales teóricos para dicho fin al ser un constructo multidimensional, presenta como objetivo estar conformado por elementos principales para evaluar el desempeño y formular estrategias orientadas al cumplimiento de los objetivos; además, sus elementos detallan la estructura del desempeño en los diversos trabajos (Bautista *et al.*, 2020, p.3).

El modelo es uno de los principales pilares teóricos para la evaluación del desempeño laboral, que presenta como objetivo e integra los elementos principales para determinar el nivel de desempeño y así formular estrategias

direccionadas al alcance de objetivos planteados por una institución, dado que se direcciona el análisis del comportamiento de los trabajadores y cómo toma el control de los resultados (Bautista *et al.*, 2020, p.3).

Una de las principales contribuciones que brinda el modelo es sobre la satisfacción que se genera al ser parsimonioso y completo, esto debido a la evaluación de las actividades observables para el alcance de los objetivos de una determinada institución. Es un modelo integrador y produce ventajas prácticas para la correcta evaluación del desempeño laboral; además, está conformado por una serie de aspectos conductuales capaces de dar permiso sobre la verificación del cumplir de metas en la entidad (Bautista *et al.*, 2020, p.3).

El modelo de Campbell considera elementos del desempeño laboral, que son capacidad del personal para cumplir con las tareas asignadas, dominio de tareas, habilidades en actividades no específicas, comunicación escrita y oral, mantenimiento de la disciplina personal, colaboración en mantener la meta del equipo de trabajo, evitación de comportamientos negativos, facilitación del desempeño en grupo, supervisión y administración de los comportamientos. Dichos elementos son factores para la medición de las metas organizacionales y pueden ser implementados en diversos sectores laborales (Bautista *et al.*, 2020, p.3).

Modelo de rendimiento laboral

Fue desarrollado por Koopmans *et al.* (2013), en el que planteó que el desempeño laboral se encuentra conformado por tres dimensiones: desempeño en labor, conductas desacertadas y rendimiento en situación.

Respecto en primera dimensión, indica que las conductas se encuentran inherentes a las actividades de un determinado cargo. Los comportamientos contraproducentes abarcan toda actividad o conducta realizada de forma deliberada por un grupo de los integrantes en la institución, inversa a cuales sean los intereses de esta. El rendimiento en el contexto está conformado por las tareas orientadas al mantenimiento del entorno psicológico e interpersonal en el que se desarrolla el núcleo técnico (Gabini y Salessi, 2016, p.32).

Dimensiones del desempeño laboral

Rendimiento en la tarea

Se trata del logro de la realización de las responsabilidades y las tareas de un determinado trabajo según los conocimientos y capacidades que están dentro de las tareas indicadas para cada cargo, los mismos que contribuyen a una intuición ya sea de forma directa como indirecta. Igualmente, las actividades o tareas se dividen en dos tipos de comportamientos: el primero se encuentra relacionado con los procedimientos de transformación de los recursos en servicios o productos propios de una entidad, mientras que el otro comportamiento se refiere a las actividades que son la base para el núcleo técnico (Bautista *et al.*, 2020, p.4).

Nivel de capacidad para realizar el trabajo: son las actitudes o recursos que posee el trabajador para realizar sus actividades totalmente identificadas, a fin de alcanzar los objetivos organizacionales (Parra y Rodríguez, 2016, p.132).

Nivel de capacidad para solucionar problemas: es la competencia de identificar y resolver las situaciones conflictivas en una determinada organización. De manera general, es la capacidad de análisis de un determinado inconveniente o dificultad y la selección e implementación de la solución al problema presentado (Muñoz, 2019, p.50).

Nivel de desafíos en el trabajo: es el nivel de retos o competitividad que afrontan los trabajadores, los cuales deben adaptarse a los requerimientos profesionales necesarios para desempeñarse en un determinado puesto laboral, acoplándose a los nuevos retos y desafíos organizacionales según la realidad actual (Climent y Navarro, 2016, p.129).

Comportamientos contraproducentes

Son los actos deliberados que se presentan de forma voluntaria, que tienen como finalidad perjudicar a las entidades y que generan cierto beneficio al trabajador. Son acciones intencionadas o desviadas que son realizadas por algún integrante de una organización, siendo consideradas éstas como actuaciones contrarias a sus legítimos intereses. Dichos comportamientos amenazan el bienestar de una institución y por ende perjudican a las personas que forman parte de la misma (Bautista *et al.*, 2020, p.4).

Son conductas consideradas como antisociales, manifestadas por parte del personal al momento de realizar sus actividades que, de cierta manera, son beneficiosas para el trabajador, pero son comportamientos que pueden perjudicar a la organización, es decir, son comportamientos realizados para

el goce individual respecto a las horas designadas para laborar, que incluso pueden ser consideradas como destructivas para sí mismos (Bautista *et al.*, 2020, p.4).

Nivel de quejas laborales: se considera como las expresiones de manera constante por diversas situaciones laborales vinculadas con el entorno físico, las remuneraciones, los compañeros de trabajo, los jefes, la poca valoración de la institución o el exceso de trabajo, lo cual podría afectar al desempeño laboral (Campos *et al.*, 2018, p.12).

Nivel de exageración de problemas: son las expresiones o acciones que tienden a sobrepasar los límites de un problema, cuya finalidad es lograr un mayor impacto o reacción; además, se presenta la crítica exagerada de los pequeños errores, despreciando las actividades realizadas o desacreditando a compañeros, superiores o subordinados (Neffa, 2015, p.300).

Nivel de percepción sobre aspectos negativos en el trabajo: se considera como determinadas experiencias subjetivas de un trabajador, lo que ocasiona la percepción de ciertas amenazas que pueden provocar consecuencias negativas para sí mismo. Uno de los aspectos más negativos para los trabajadores es el relacionado al estrés laboral (Félix *et al.*, 2018, p.32).

Rendimiento en el contexto

Son las conductas individuales o espontáneas que superan a las expectativas esperadas para un determinado cargo, las cuales son importantes para el alcance de los resultados deseados por la institución.

Dichos comportamientos fomentan la mejora de las funciones dentro de la organización; además, se considera que dichos comportamientos se realizan de manera voluntaria por parte de los trabajadores y ayudan a que cumplan con sus objetivos, dado que se produce un ambiente de trabajo propicio para la realización de las actividades (Bautista *et al.*, 2020, p.4).

El desempeño contextual se considera como los comportamientos que brindan un nivel de respaldo al entorno donde se desempeñan los trabajadores. Entre el desempeño contextual se encuentra el hecho de ser voluntario para la realización de ciertas tareas, brindar ayuda a los compañeros de trabajo y defender a la institución; dichos comportamientos permiten que se logre cumplir con los objetivos de la organización (Bautista *et al.*, 2020, p.4).

Nivel de planificación del trabajo: se considera como uno de los principales elementos para la gestión dentro de una organización, dado que se encuentra vinculada con la coordinación de las acciones que se realizan por medio del empleo de normas, técnicas, recursos y métodos necesarios a fin de alcanzar los objetivos planteados (Zuin *et al.*, 2016, p.109).

Nivel de habilidades laborales: son el grupo de labores beneficiosas realizadas en una manera consciente, empleadas de manera adecuada en situaciones laborales. De manera general, son las competencias o capacidades que realiza una persona en sus labores diarias (Martínez *et al.*, 2016, p.219).

Nivel de participación: es la integración de los trabajadores a las actividades realizadas por la organización; además, se considera como la participación de forma coordinada y enfocada en la realización de las labores con la finalidad de lograr los propósitos que posee la institución (Isaac & Mason, 2016, p.196).

2.3 Definición de términos básicos

Comportamientos contraproducentes

Son los actos deliberados que se presentan de forma voluntaria, que tienen como finalidad perjudicar a las entidades y que generan cierto beneficio al trabajador. Son acciones intencionadas o desviadas que son realizadas por algún integrante de una organización, siendo consideradas como actuaciones contrarias a sus legítimos intereses (Bautista *et al.*, 2020, p.4).

Contratos laborales

Es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, para lo cual el trabajador debe ser una persona natural disponible para la prestación de un determinado servicio con el recibimiento de retribución. Este cumple con la función de regular las condiciones que se establecerán en una relación laboral, es decir, es una acción regulada que no genera normas, sino obligaciones (Marín, 2016, p.67).

Desempeño laboral

Es la serie de actuaciones con relevancia en el cumplimiento de fines organizacionales, cuyo control está en el mando de los trabajadores. Es el comportamiento que adopta el personal para la realización de sus tareas, de las

cuales depende que se cumpla con las actividades planificadas dentro de un periodo en particular (Gabini y Salessi, 2016, p.32).

Rendimiento en el contexto

Son las conductas individuales o espontáneas que superan a las expectativas esperadas para un determinado cargo, las cuales son importantes para el alcance de los resultados deseados por la institución (Bautista *et al.*, 2020, p.4).

Rendimiento en la tarea

Es el logro de la realización de las responsabilidades y las tareas de un determinado trabajo según los conocimientos y capacidades que están dentro de las tareas indicadas para cada cargo y que contribuyen a la organización de manera directa e indirecta (Bautista *et al.*, 2020, p.4).

Locación de servicios

Se trata de una modalidad pactada presente en la legislación civil a nivel nacional. A través de ella, quien tenga la calificación como locador lleva a cabo fijos servicios en beneficio para otro sujeto calificado como comitente, dentro del marco de una relación civil (Decreto Legislativo N° 295, 2015, p.547).

Nivel de capacidad para realizar el trabajo

Son las actitudes o recursos que posee el trabajador para realizar sus actividades totalmente identificadas a fin de alcanzar los objetivos organizacionales (Parra y Rodríguez, 2016, p.132).

Nivel de habilidades laborales

Son acciones fructíferas realizadas en forma consciente, empleadas de manera adecuada en situaciones laborales. De manera general, son las competencias o capacidades que realiza una persona en sus labores diarias (Martínez *et al.*, 2016, p.219).

Régimen laboral público 276

La Carrera Administrativa es considerada como la serie de procesos, criterios y nociones encargadas de la regulación de los derechos, deberes y el ingreso correspondiente a los servicios públicos de los colaboradores que, de manera estable, brindan servicios en la Administración Pública (Decreto Legislativo 276, 2013, p.2).

CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN

2.1. Preguntas

Hoy en día, el régimen de trabajo siempre es considerado como determinante para el rendimiento de los empleados, sea ya en el interior del ambiente público o privado, porque siempre aquellos que están bajo un contrato están seguros de recibir su retribución mediante la vigencia de este, mientras que aquellos que se encuentran bajo locación tienen que terminar su labor o esperar cierto tiempo para recibir sus beneficios, lo cual ocasiona diferencias objetivas entre ambas situaciones, lo que a su vez es importante identificar para poder determinar cuál régimen laboral es el que promueve un mayor rendimiento profesional en el interior de una institución.

Dentro de los existentes modos sobre labores de las entidades municipales, siempre es necesario hallar los contrastes que tiene cada uno de estos e identificar cuáles son los más beneficiosos tanto económica como organizacionalmente dentro de una entidad. Como principal evidencia, Zabala (2020) menciona que el contrato de trabajo bajo un régimen público brinda todos los beneficios sociales al trabajador y la paga remunerativa de forma mensual o quincenal, solamente por ejercer un cargo o funciones específicas, mientras que en la locación de servicios se tienen como beneficios solamente un pago único o proporcional a la labor o función efectivamente realizada. Bajo este contexto, claramente el Instituto de Ciencias HEGEL (2021) indica que la modalidad de trabajo más conveniente desde un ámbito de rendimiento y motivación para los empleados es el del contrato por régimen laboral, debido a que brinda todas las ventajas necesarias para que el trabajador cumpla debidamente con sus funciones, mientras que el contrato por

locación solo tiene beneficios para la organización, porque evita múltiples responsabilidades y solo se encarga de verificar que el trabajador cumpla con sus obligaciones por las que fue contratado.

Bajo la premisa de lo explicado anteriormente, este estudio estableció como finalidad la de realizar un análisis de comparación entre el nivel de desempeño laboral entre el personal contratado bajo régimen laboral público 276 y el personal bajo locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021. Esto es relevante, debido a que es necesario una indagación que coadyuve a la mejora del rendimiento de los empleados públicos y así generar alternativas con las modalidades de trabajo que brinden un beneficio tanto para el trabajador como para la entidad municipal.

Por otro lado, se recalca la importancia de ver escenarios distintos en las modalidades de trabajo en las organizaciones públicas, ello con la convicción de que se ayude a mejorar el desempeño de los trabajadores, lo que garantizó procesos y tareas ejecutadas correctamente para el logro de las metas institucionales y estratégicas de una municipalidad. Por ello, para alcanzar los objetivos propuestos en este estudio se hizo uso de cuestionarios que ayudaron con el análisis de cada uno de los regímenes laborales bajo estudio, desde la perspectiva de los propios trabajadores; también ayudaron los datos recolectados de otras entidades, en su mayoría públicas, para comparar los hallazgos obtenidos con otros contextos similares.

Los resultados encontrados permitirán dar una perspectiva y propuesta para el mejoramiento del establecimiento del régimen laboral adecuado, dependiendo de las funciones y obligaciones que se asignan dentro de la Municipalidad Distrital de

Jesús María. Se ha planteado en forma de problema general el siguiente: ¿Cuál es la diferencia entre el nivel de desempeño laboral del personal contratado bajo régimen laboral público 276 y mediante locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021? Y como problemas específicos los siguientes:

- ¿Cómo es el nivel de rendimiento de tarea del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021?
- ¿Cómo es el nivel de comportamientos contraproducentes del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021?
- ¿Cómo es el nivel de rendimiento en el contexto del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021?
- ¿Cómo mejorar el desempeño laboral de los trabajadores bajo régimen laboral público 276 y locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021?

2.2 Operacionalización de variables

Variable 1. Desempeño laboral régimen 276. La variable independiente se denomina desempeño laboral régimen 276, la cual es considerada como la serie de procesos, reglas y nociones delegadas en la regulación de los derechos, deberes y el ingreso correspondiente a los servicios públicos de los colaboradores que, de manera estable, brindan servicios en la Administración Pública (Decreto Legislativo 276, 2013, p.2).

Posee las siguientes dimensiones de acuerdo al modelo de Koopmans et al. (2013):

- Rendimiento en la tarea
- Comportamientos contraproducentes
- Rendimiento en el contexto

Variable 2. Desempeño laboral por locación de servicios. Se denomina desempeño laboral locación de servicios, la cual es el rendimiento laboral de los trabajadores bajo la modalidad contractual presente en la legislación civil en el país. Mediante ella, quien se encuentre calificado como locador lleva a cabo explícitos negocios en beneficio de otro sujeto calificado como comitente, dentro del marco de una relación civil (Decreto Legislativo N° 295, 2015, p.547). Además esta variable también es medida con el modelo de rendimiento laboral desarrollado por Koopmans et al. (2013), en el que planteó que el desempeño laboral se encuentra conformado por tres dimensiones: desempeño en labor, conductas desacertadas y rendimiento en situación (Gabini y Salessi, 2016, p.32). Las cuales fueron adaptadas como: Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes, Rendimiento en el contexto.

Tabla 1*Matriz de operacionalización*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medida
Desempeño laboral régimen 276	Es considerada como la serie de procesos, normas y principios que se encargan de regular los derechos, deberes y el ingreso correspondiente a los servicios públicos de los colaboradores que, de manera estable, brindan servicios en la Administración Pública (Decreto Legislativo 276, 2013, p.2).	La variable desempeño laboral régimen 276 se medirá por medio del rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.	Rendimiento en la tarea	Nivel de capacidad para realizar el trabajo. Nivel de capacidad para solucionar problemas. Nivel de desafíos en el trabajo.	Escala de Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			Comportamientos contraproducentes	Nivel de quejas laborales. Nivel de exageración de problemas. Nivel de percepción sobre aspectos negativos en el trabajo.	
			Rendimiento en el contexto	Nivel de planificación del trabajo. Nivel de habilidades laborales. Nivel de participación.	
Desempeño laboral locación de servicios	Es el rendimiento laboral de los trabajadores bajo la modalidad contractual presente en la legislación civil a nivel nacional. Por medio de ésta, una persona calificada como	La variable desempeño laboral locación de servicios se medirá por medio del rendimiento en la tarea,	Rendimiento en la tarea	Nivel de capacidad para realizar el trabajo. Nivel de capacidad para solucionar problemas. Nivel de desafíos en el trabajo.	Escala de Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo

<p>locador lleva a cabo determinados servicios en beneficio de otro sujeto calificado como comitente, dentro del marco de una relación civil (Decreto Legislativo N° 295, 2015, p.547).</p>	<p>comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.</p>	<p>Comportamientos contraproducentes</p>	<p>Nivel de quejas laborales. Nivel de exageración de problemas. Nivel de percepción sobre aspectos negativos en el trabajo. Nivel de planificación del trabajo. Nivel de habilidades laborales. Nivel de participación.</p>	<p>(3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo</p>
		<p>Rendimiento en el contexto</p>		

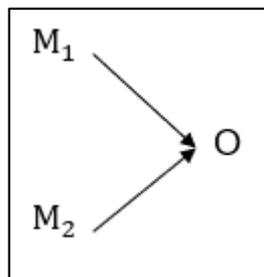
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

En primer lugar el enfoque de investigación fue cuantitativo, puesto que se midieron de forma numérica cada variable en estudio, además se emplearon métodos estadísticos con el fin de analizar los constructos y poder lograr los objetivos de investigación (Ñaupas et al., 2018, p.140).

Respecto al diseño del estudio, éste fue no experimental, debido a que no se modificó la información ni los datos de forma intencionada, es decir, el investigador solo se limitó a recolectar los datos para después analizarlos, una vez recolectados (Hernández y Mendoza, 2018, p.174). De igual manera, el corte del estudio fue transversal, es decir, el proceso de recolectar las informaciones se realizó en un solo momento por un único periodo (Hernández y Mendoza, 2018, p.176).

El nivel de investigación fue descriptivo-comparativo, que es dos o más investigaciones o descripciones simples, lo que se caracteriza por comparar dos o más grupos, poblaciones, categorías, hechos o clases de alguna variable (Hernández y Mendoza, 2018, p.40).



Donde:

M_1 = personal contratado bajo régimen laboral público 276.

M_2 = personal contratado bajo régimen laboral locación de servicios.

O = desempeño laboral

3.2. Diseño muestral

3.2.1. Población

Son las cantidades de objetos, elementos o sujetos de los que se espera conocer algo en una determinada investigación, es decir, se busca obtener datos que permitan cumplir con el propósito del estudio. La población se caracteriza por poseer las mismas particularidades o características, siendo además que integran un mismo lugar o tiempo (Ñaupas et al., 2018, p.136). La población estuvo conformada por 56 trabajadores contratados bajo el régimen laboral público 276 y mediante locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María.

Criterios de inclusión

- Trabajadores bajo el régimen laboral público 276.
- Trabajadores bajo el régimen de locación de servicios.
- Trabajadores que acepten formar parte del estudio.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no pertenezcan al régimen laboral público 276.
- Trabajadores que no formen parte del régimen de locación de servicios.
- Trabajadores que no acepten formar parte del estudio.

El muestreo fue censal, donde se toma toda la cantidad de la población para el análisis de los datos (Ñaupas *et al.*, 2018, p.136).

3.2.2. Muestra

Se considera como un subgrupo que representa a la población, el cual presenta las mismas características, lo que permite que se generalicen los resultados que se obtendrán por medio de la indagación (Ñaupas *et al.*, 2018, p.334). La muestra estuvo conformada por 28 trabajadores contratados bajo el régimen laboral público 276 y 28 trabajadores mediante locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnicas

Para la actual investigación fue empleada como técnica la encuesta, que es un conjunto de interrogantes o ítems que se realizan a determinadas personas con la finalidad de recolectar datos o información sobre un asunto en específico (Carrasco, 2018, pp.314-315).

Instrumento

Respecto al instrumento, fue el cuestionario, que está conformado por una serie de preguntas o ítems planteados de manera directa o indirecta, los cuales se presentan de manera ordenada y jerarquizada acorde con los indicadores y dimensiones de la variable bajo estudio (Ñaupas *et al.*, 2018, p.291).

El cuestionario que se empleó fue la escala de rendimiento laboral de Gabini y Salessi (2016) el cual contiene 16 ítems, los cuales fueron agrupados en tres

dimensiones, la primera dimensión rendimiento en la tarea contuvo preguntas de la 1 a la 7, la dimensión comportamientos contraproducentes de la 8 a la 12, y la dimensión rendimiento en el contexto de la pregunta 13 a la 16. Las alternativas de cuestionario estuvieron dadas por una escala Likert del 1 al 5, siendo 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Indiferente, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo.

Validez

Es un indicador de la exactitud de determinados instrumentos, es decir, indica la exactitud en que se mide lo que se tiene como finalidad medir. Asimismo, un instrumento tiene validez cuando es eficaz para evaluar las características que se busca indagar en determinados contextos (Ñaupas *et al.*, 2018, p.276). Dicha validez fue hallada mediante un juicio de validación de expertos, donde cada experto en la materia colocó un determinado puntaje a cada ítem del cuestionario.

Confiabilidad

Los instrumentos no producen cambios de manera significativa cuando, al aplicarse en situaciones semejantes, tiempo, población y lugar distintos, los resultados serán similares. De manera general, la confiabilidad es la precisión o capacidad de medición del instrumento en condiciones similares (Ñaupas *et al.*, 2018, p.277). La confiabilidad fue hallada mediante el estadístico Alfa de Cronbach en el programa SPSS versión 25.

3.4. Técnicas de gestión y estadísticas para el procesamiento de la información

Para procesar la información recolectada, en primer lugar, se diseñó una data en el programa Microsoft Excel; además, se empleó la estadística descriptiva mediante el procedimiento de estudio de información representada a través de tablonos de frecuencia y porcentajes. Por otro lado, se utilizó la estadística inferencial por medio del programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), por el cual fue determinada la normalidad de los datos y estableció el uso de la prueba U de Mann-Whitney y así cumplir con los objetivos planteados. En primer lugar la prueba estadística con determinados criterios, en este caso si se tuvo una muestra mayor a 50 por lo que se usó kolmogorov smirnov, luego para saber si utilizar la prueba t de student para muestras independientes se evaluó lo siguiente: 1. Muestra menor a 30, 2. tiene que tener normalidad, 3. la prueba de Levene tiene que arrojar un $p > 0.05$ o sea hay diferencias entre las varianzas, si se cumple con esas 3 se usa t de student, basta que uno no se cumpla, y se utiliza la u de mann Whitney. Por lo tanto, en este caso no se presentó normalidad y la muestra fue mayor a 30 por tales razones se utilizó la U de mann Whitney.

3.5. Aspectos éticos

En el presente estudio se respetó el derecho de autor en todos los conceptos utilizados a lo largo del mismo, es decir, se cumplió estrictamente con los parámetros establecidos por las normas *American Psychological Association* (APA). Asimismo, se caracterizó por considerar los principios éticos de autonomía, justicia y beneficencia, que forman parte de toda investigación (Moli *et al.*, 2018, p.1). Por lo que la investigación presentó los siguientes principios éticos:

- Se brindó protección de autonomía y consentimiento informado a los participantes del estudio. ⁴⁵

- Estuvo presente la beneficencia, ya que se aseguró de no generar daños en los participantes de la investigación.
- Se trató de manera igualitaria y justa a cada integrante de la muestra.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR

5.1. Presentación y análisis de los resultados

5.1.1. Resultados descriptivos de las variables.

Para poder hallar los objetivos de investigación se empleó el método de la baremación el cual consiste en dar otra escala siendo comúnmente en tres categorías, a través de la utilización de rangos y amplitudes de las puntuaciones para encontrar los intervalos para cada nivel (Córdova, 2018, p.161).

Tabla 2

Baremación de la variable y dimensiones del desempeño laboral en régimen 276 y Locación de servicios

Categoría	Rendimiento en la tarea	Comportamientos contraproducentes	Rendimiento en el contexto	Desempeño laboral en régimen 276
Bajo	7 – 16	5 – 12	4 – 9	16 – 36
Regular	17 – 26	13 – 20	10 – 15	37 – 57
Alto	27 – 35	21 – 25	16 – 20	58 – 80

Nota. Conforme a los datos obtenidos en el cuestionario

Se empezó por determinar los baremos para la categorización tanto de las dimensiones como las variables, a causa de que las categorías presentes en los instrumentos son exclusivas para los ítems, esta baremación no alteró la composición o la puntuación obtenida por los participantes (Valero, 2013), debido a que la baremación de los resultados da mayor facilidad para su interpretación resultados (Cumsille y Shrikant, 2000, p.353). Llegando a ser las tres categorías bajo, regular y alto.

Los resultados obtenidos de la recolección de información, mediante la estadística descriptiva, fueron presentados siguiendo el orden de descripción

de las variables, presentación de los objetivos, dimensiones e indicadores, y se detallan a continuación:

Conocer el nivel de desempeño laboral del personal contratado bajo régimen laboral público 276 y locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.

Tabla 3
Desempeño laboral régimen 276

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	16	36	2	4%
Regular	37	57	16	29%
Alto	58	80	38	68%
Total			56	100%

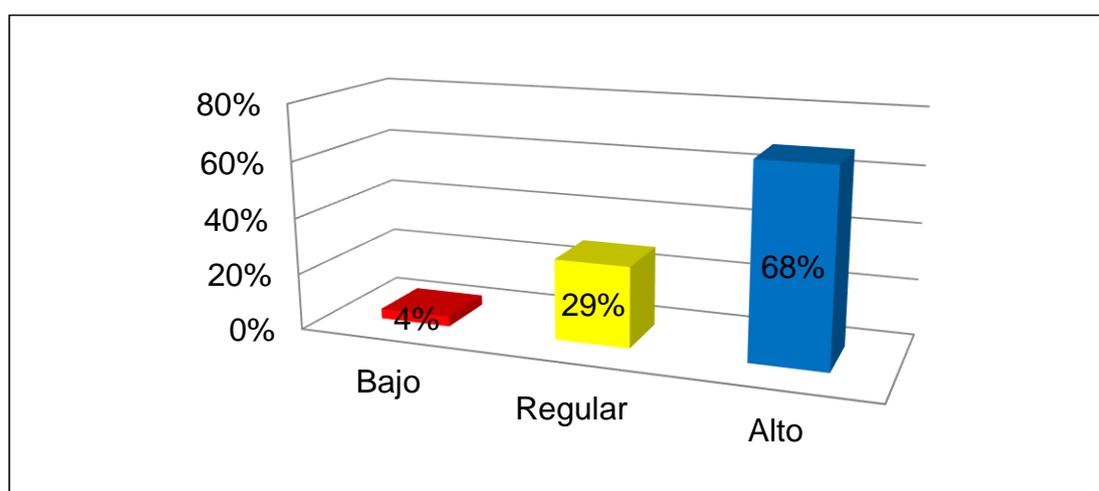


Figura 1. Desempeño laboral régimen 276
Fuente: Encuesta realizada.
Elaboración: propia

A partir de la tabla 12 y figura 7 es posible observar que el nivel de desempeño laboral con el régimen 276 se encontró a bajo nivel con 4%, a uno regular con 29% y en uno alto con 68%. Esto significa que gran parte del conjunto de empleados manifestó que su rendimiento profesional respecto al régimen 276 es de nivel alto, debido a que cuando acaban su trabajo asignado comienzan nuevas tareas sin que se las pidan, trabajan para mantener sus conocimientos laborales actualizados, tienen soluciones creativas frente a problemas, no suelen quejarse de asuntos sin importancia en el trabajo y participan activamente de las reuniones laborales.

Tabla 4.
Desempeño laboral locación de servicios

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	16	36	9	16%
Regular	37	57	47	84%
Alto	58	80	0	0%
Total			56	100%

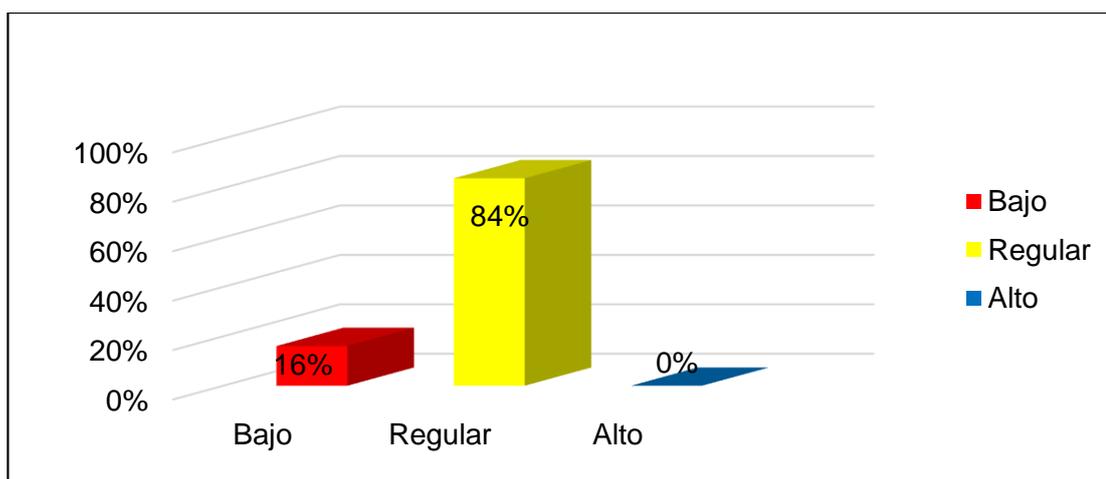


Figura 2. Desempeño laboral locación de servicios

Fuente: Encuesta realizada

Elaboración: Propia

A partir de la tabla 13 y figura 8 es viable observar que el desempeño laboral con la modalidad locación de servicios se encontró en un nivel bajo con 16%, en el regular con 84% y en alto con 0%. Significando que la mayoría de los trabajadores manifestaron que el nivel del desempeño laboral con la modalidad locación de servicios es regular, debido a que laboran para el mantenimiento de los saberes laborales, mantienen siempre en mente aquellos resultados que quieren obtener, realizan tareas desafiantes, no suelen quejarse de asuntos sin importancia, no comentan aspectos negativos con personas ajenas a la empresa, planifican su trabajo y participan activamente de las reuniones laborales.

5.1.2. Resultados inferenciales

Para poder establecer la correlación estadística entre las variables estudiadas fue necesario llevar a cabo un análisis de la distribución de las mismas, de manera que se efectuó un test de normalidad a las dimensiones y variables a correlacionar; para este fin se empleó el test de Kolmogorov-Smirnov, debido a que el tamaño de las muestras independientes fue mayor a 50. El resultado de la prueba esta presentado a través de la tabla 2:

Tabla 5.
Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov	
	Estadístico	P-value
Desempeño laboral bajo régimen laboral público 276	0.170	0.000

Desempeño laboral locación de servicio	0.207	0.000
-------------------------------------------	-------	-------

De acuerdo a la tabla 2, la evaluación sobre normalidad de Kolmogorov-Smirnov indica que no esta presente una distribución estándar de las variables, dado que el nivel de significancia resultó mas bajo a 0.05 para cada caso. Ello se sustenta en lo dicho por Droppelmann (2018), quien manifestó que en cuanto al test Kolmogorov-Smirnov utilizado para muestras mayores a 50, cuando el valor de p o valor de significancia es menor a 0.05 la distribución no es normal (p.40). Como consecuencia, se empleó el estadístico de U de Mann-Whitney para las muestras que son autónomas.

OE1.- Analizar el nivel de rendimiento en la tarea del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.

Tabla 6

Rendimiento en la tarea respecto al régimen laboral público 276

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	7	16	6	11%
Regular	17	26	18	32%
Alto	27	35	32	57%
Total			56	100%

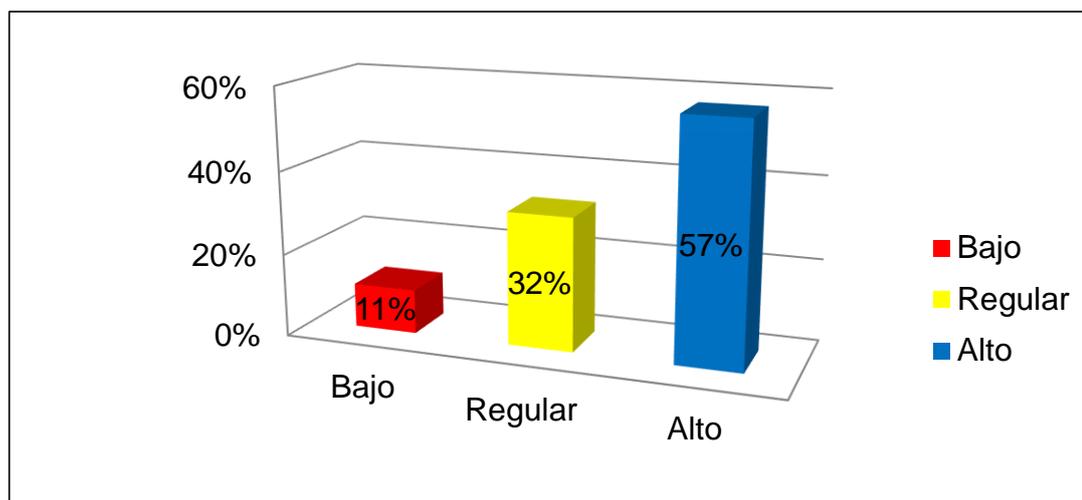


Figura 3. Rendimiento en la tarea respecto al régimen laboral público 276
Fuente: Encuesta realizada

En la tabla 3 y figura 1 se puede observar que la variable desempeño laboral con el régimen laboral público 276, en base a la dimensión rendimiento en la tarea, tiene una calificación de alto con un 57% de los resultados extraídos de las encuestas realizadas. Estos resultados son de esta manera debido a que los trabajadores son capaces de hacer bien su trabajo porque le dedican el tiempo y el esfuerzo necesarios, terminan con el trabajo asignado, comienzan nuevas tareas sin que se lo pidieran, trabajan para mantener sus

conocimientos laborales actualizados, se les suele ocurrir soluciones creativas frente a los nuevos problemas, tienen en mente los resultados que debían lograr y realizan tareas laborales desafiantes y continúan buscando nuevos desafíos en el trabajo.

Tabla 7

Rendimiento en la tarea en locación de servicios

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	7	16	13	23%
Regular	17	26	43	77%
Alto	27	35	0	0%
Total			56	100%

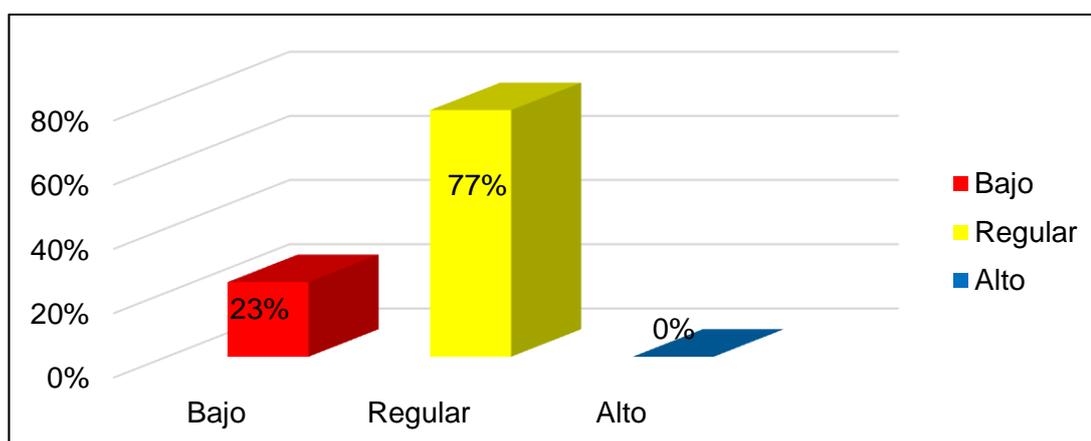


Figura 4. Rendimiento en la tarea en locación de servicios

Fuente: Encuesta realizada

En la tabla 4 y figura 2 se consigue denotar la variable desempeño laboral con el régimen locación de servicios, en base a la dimensión rendimiento en la tarea, tiene una calificación de regular con un 77% de los resultados extraídos de las encuestas realizadas. Estos resultados son de esta manera debido a que los trabajadores son aptos para realizar de forma excelente el compromiso debido a la dedicación de tiempo y el esfuerzo de necesidad, terminan con el trabajo asignado, comienzan nuevos quehaceres sin ser

solicitados, trabajan para mantener sus conocimientos laborales actualizados; sin embargo, no suelen tener salidas creativas de cara a problemas nuevos, no tienen presente los resultados que deben lograr y no suelen realizar tareas laborales desafiantes.

Tabla 8

Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes respecto al rendimiento en la tarea

Rendimiento en la tarea	
U de Mann-Whitney	400.500
W de Wilcoxon	1996.500
Z	-6.809
Sig. Asintótica (bilateral)	0.000

A partir de un nivel de significancia en 0.05, ha sido ubicados en el tablón z-normal, el valor del z-crítico, con un valor de +- 1.960. Dicho valor que ha sido logrado a través de la U Mann-Whitney está en 400.500; de igual manera, el Z derivado se ubica en igual a - 6.809, mismo que se trata de un valor mejor al valor de Z-crítico (-1699), ubicándose este en la zona de rechazo. Se concluye que concurren discrepancias reveladoras para el nivel de rendimiento en la tarea respecto al régimen laboral público 276 y al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María. Esto debido a que en el desempeño con el régimen laboral público 276 los trabajadores son capaces de hacer bien su trabajo, dedicándole tiempo y esfuerzos necesarios, cuando terminan su trabajo comienzan nuevas tareas, mantienen sus conocimientos laborales actualizados, se les ocurren soluciones creativas

ante problemas, tienen su pensamiento puesto en los resultados, realizan tareas desafiantes y continúan buscando desafíos en el trabajo.

OE2.- Analizar el nivel de comportamientos contraproducentes entre el personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.

Tabla 9

Comportamientos contraproducentes en régimen laboral público 276

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	5	12	5	9%
Regular	13	20	27	48%
Alto	21	25	24	43%
Total			56	100%

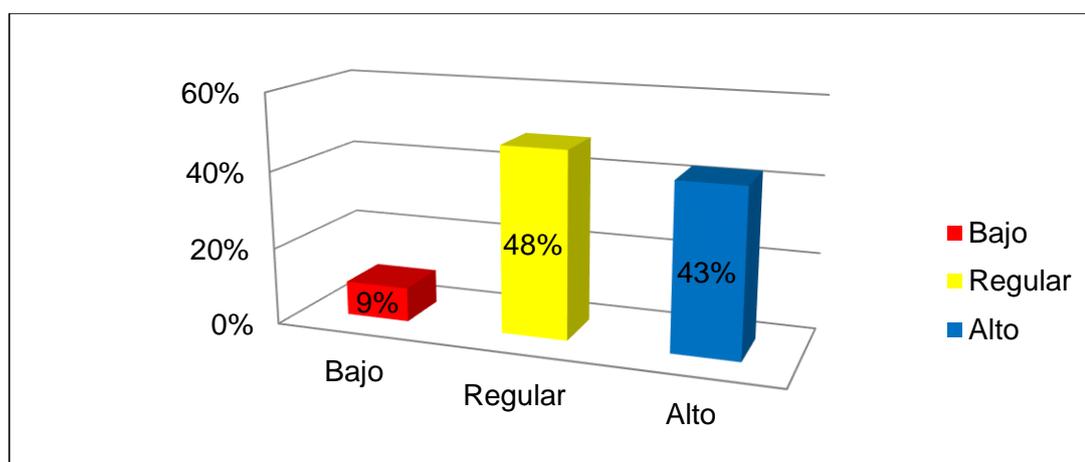


Figura 5. Comportamientos contraproducentes en régimen laboral público 276

Fuente: Encuesta realizada

En la tabla 6 y figura 3 se puede observar que la variable desempeño laboral con el régimen laboral público 276, en base a la dimensión Comportamientos contraproducentes, tiene una calificación de regular con un 48% de los resultados extraídos de las encuestas realizadas. Estos resultados son de esta manera debido a que los trabajadores no suelen quejarse de asuntos sin importancia en el trabajo, no agrandan los problemas que se presentaron en el trabajo, refieren no comentar⁵⁵ vertientes negativas del trabajo con

compañeros, suelen concentrarse en semblantes nocivos de su trabajo, en lugar de concentrarse en vicisitudes positivas, y no comentan factores perjudiciales del trabajo a personas no pertenecientes a la compañía.

Tabla 10

Comportamientos contraproducentes en el régimen locación de servicios

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	5	12	26	46%
Regular	13	20	30	54%
Alto	21	25	0	0%
Total			56	100%

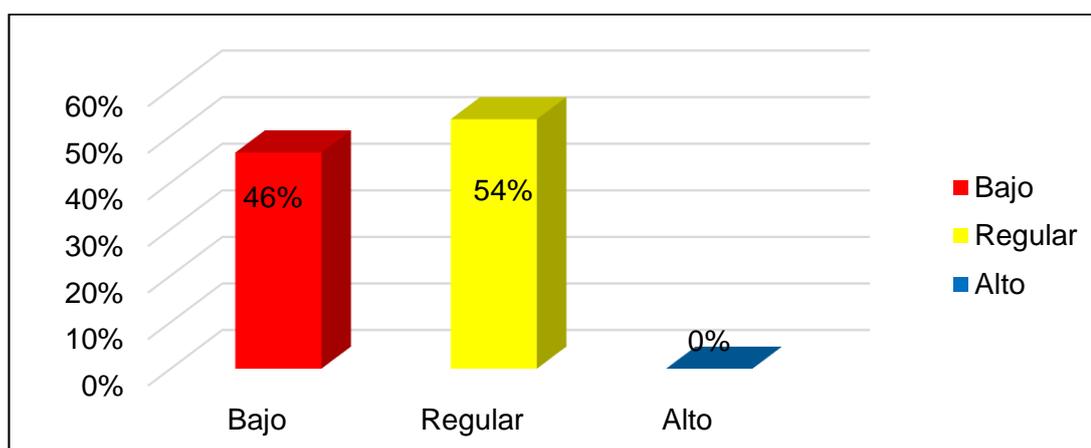


Figura 6. Comportamientos contraproducentes en el régimen locación de servicios

Fuente: Encuesta realizada

En la tabla 7 y figura 4 se realiza la variable desempeño laboral con el régimen locación de servicios, en base a la dimensión Comportamientos contraproducentes, tiene una calificación de regular con un 54% de los resultados extraídos de las encuestas realizadas. Estos resultados son de esta manera debido a que los trabajadores no suelen quejarse de asuntos sin importancia en el trabajo, no agrandan los problemas que se presentaron en el trabajo, refieren no comentar factores de negatividad en relación con el

trabajo a otros colegas, suelen concentrarse en factores negativos de su labor en vez de los positivos, y comentan elementos perjudiciales sobre sus labores con personas sin pertenencia a la organización.

Tabla 11

Prueba de U de Mann-Whitney para muestras independientes respecto a los comportamientos contraproducentes

Comportamientos contraproducentes	
U de Mann-Whitney	287.000
W de Wilcoxon	1883.000
Z	-7.492
Sig. Asintótica (bilateral)	0.000

A partir de un nivel de significancia en 0.05, ha sido situado en el tablón z-normal, la valoración de z-crítico, que logra un valor en +- 1.960. El cual ha sido logrado a través de la U Mann-Whitney de 287.000, también se obtiene Z ubicado en igual a - 7.492, tratándose de una valoración menor al de Z-crítico (-1699), siendo que éste está situado en el área de negación. Concluyéndose así sobre la existencia de discrepancias de significancia sobre el nivel en comportamientos contraproducentes respecto al régimen laboral público 276 y al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María. Esto se da debido a que en el desempeño con el régimen laboral público 276 los trabajadores no suelen quejarse de asuntos sin importancia en el trabajo, no agrandan los problemas que se presentan, no suelen comentar aspectos negativos del trabajo con sus compañeros, se concentran

en cosas positivas del trabajo y no suelen comentar aspectos negativos del trabajo con gente que no pertenece al centro laboral.

OE3.- Analizar el nivel de rendimiento en el contexto entre el personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.

Tabla 12

Rendimiento en el contexto con el régimen laboral 276

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	4	9	4	7%
Regular	10	15	23	41%
Alto	16	20	29	52%
Total			56	100%

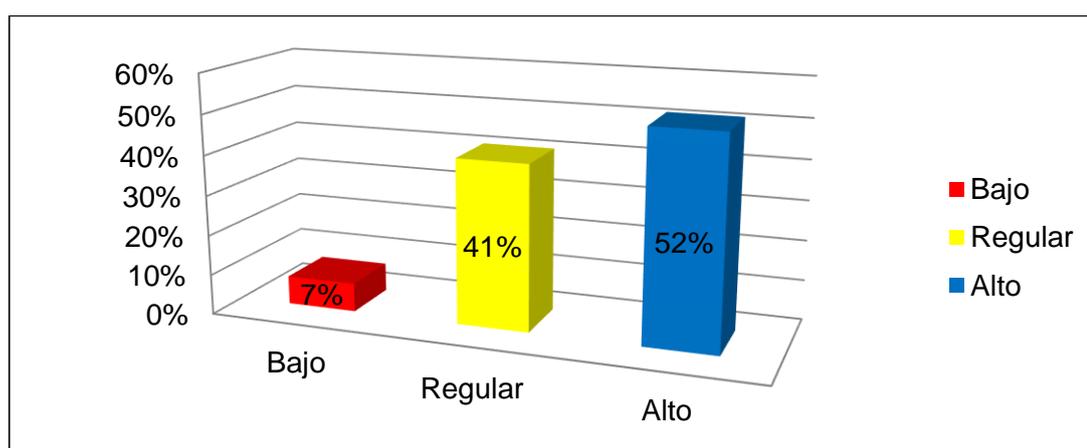


Figura 7. Rendimiento en el contexto con el régimen laboral 276

Fuente: Encuesta realizada

En la tabla 9 y figura 5 es posible visualizar a la variable desempeño laboral con el régimen laboral 276, en base a la dimensión rendimiento en el contexto, tiene una calificación de alta con un 52% de las derivaciones extraídas a partir de la realización de encuestas. Estos resultados se presentan así dado que los trabajadores con dicho régimen laboral planifican su trabajo de forma óptima, mantienen sus habilidades laborales actualizadas y participan constantemente de las reuniones laborales.

Tabla 13*Rendimiento en el contexto con el régimen locación de servicios*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	4	9	15	27%
Regular	10	15	41	73%
Alto	16	20	0	0%
Total			56	100%

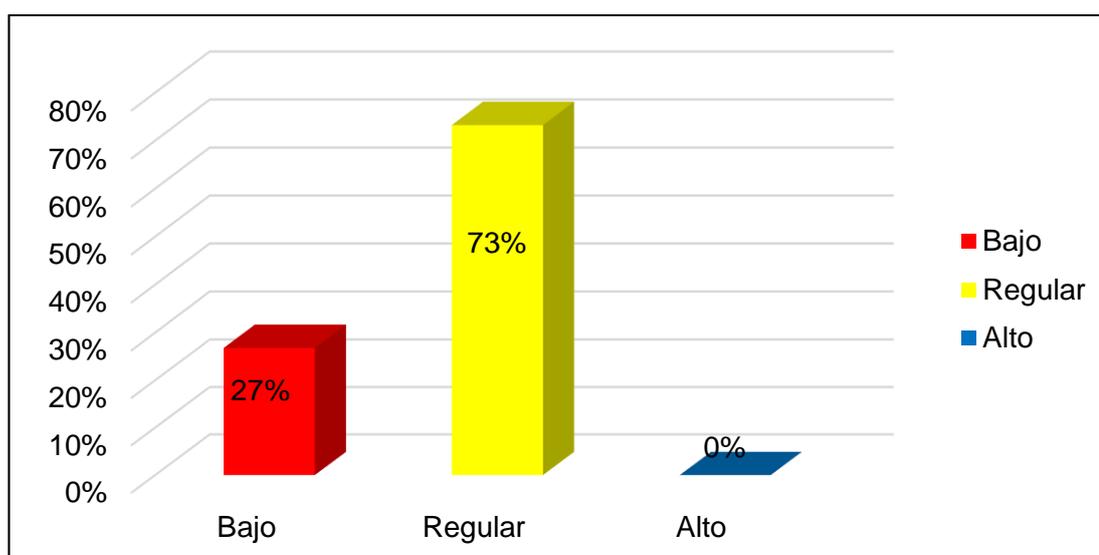


Figura 8. Rendimiento en el contexto con el régimen locación de servicios
Fuente: Encuesta realizada

En la tabla 10 y figura 6 se alcanza a señalar la variable desempeño laboral con el régimen locación de servicios, en base a la dimensión rendimiento en el contexto, tiene una calificación regular con un 73% de las deducciones extraídas de encuestas ejecutadas. Estos resultados son así debido a que los trabajadores con dicho régimen laboral no planifican su trabajo de forma óptima, no actualizan sus habilidades laborales y no participan constantemente de las reuniones laborales.

Tabla 14

Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes respecto al rendimiento en el contexto

	Rendimiento en el contexto
U de Mann-Whitney	422.000
W de Wilcoxon	2018.000
Z	-6.715
Sig. asintótica(bilateral)	0.000

Partiendo de un nivel en significancia de 0.05, ha sido colocado en el tablón de z-normal, la valoración de z-crítico, el cual es de +- 1.960. La valoración lograda a partir de la U Mann-Whitney es 422.000; conjuntamente, el Z emanado se sitúa en igualdad a - 6.715, cuya valoración es menor al valor de Z-crítico (-1.960), por lo que la ubicación del mismo se da en el área de rechazo. Se concluye sobre la presencia de disconformidades de significancia para el nivel en rendimiento en el contexto respecto al régimen laboral público 276 y al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María. Esto se da debido a que en el desempeño con el régimen laboral público 276 los trabajadores planifican su trabajo de forma óptima, mantienen sus habilidades laborales actualizadas y participan constantemente de las reuniones laborales.

OG. - Analizar el nivel de rendimiento en la tarea del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.

Tabla 15

Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes respecto al desempeño laboral

	Desempeño laboral
U de Mann-Whitney	360.500
W de Wilcoxon	1956.500
Z	-7.034
Sig. asintótica(bilateral)	0.000

Partiendo del grado de significancia en 0.05, situándolo en tabla z-normal, la valoración de z-crítico, dándole el valor de +- 1.960. El mismo valor ha sido logrando a partir de U Mann-Whitney siendo 360.500; asimismo, dicho Z alcanzado se sitúa igual a -7.034, mismo que es menor al valor de Z-crítico (-1.699), siendo el establecimiento de éste en el espacio de rechazo; llegando a la conclusión de la presencia de diferencias significativas a nivel de desempeño laboral respecto al régimen laboral público 276 y al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María. Esto debido a que en el desempeño con el régimen laboral público 276 los trabajadores tienen un buen rendimiento en la tarea, así como un adecuado comportamiento y rinden adecuadamente en el contexto que se les ponga.

5.2. Propuesta de valor

5.2.1. Datos generales

Nombre de la actividad:

PROPUESTA DE PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES BAJO RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO 276 Y LOCACIÓN DE SERVICIOS.

Lugar:

Municipalidad distrital de Jesús María.

Participantes:

56 asistentes como máximo.

5.2.2. Fundamentación

La Propuesta titulada “PROPUESTA DE PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES BAJO RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO 276 Y LOCACIÓN DE SERVICIOS” está dirigido a los servidores públicos que laboran en la Municipalidad Distrital de Jesús María, que ya desde la problemática se vio una necesidad urgente de tomar medidas que puedan mejorar la misma. Las entidades públicas adolecen de la calidad en muchos aspectos, por ejemplo, en la atención al cliente, en el cumplimiento de objetivos, en el trabajo en equipo, sobre identidad organizacional, etc.

En el mundo actual la meritocracia aún demora mucho en implementarse, ni siquiera logra entenderse plenamente por todos los funcionarios. Las instituciones estatales urgen implementar

capacitaciones sostenidas y variadas, incentivos monetarios y no monetarios, de tal forma que se adaptan a las necesidades del desempeño laboral.

Dicha necesidad se evidencia en lo encontrado en los resultados que el Régimen en el cual presentan mayores inconvenientes es el de locación por servicios, sin estar muy alejado el Régimen Laboral Público 276, puesto que de manera general en los trabajadores de ambos Regímenes contractuales no presentan mucha motivación laboral, al no haber incentivos económicos y no económicos, además de no tener capacitaciones constantes sobre planificación del trabajo, charlas motivacionales y de convivencia, y reuniones en las que puedan expresar sus ideas, perjudicando todo ello a su rendimiento en el trabajo.

5.2.3. Objetivo general

Mejorar el desempeño laboral en los trabajadores, pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Jesús María, que se encuentran en el Régimen Laboral Público 276 y Locación de servicios.

5.2.4. Objetivos específicos

- Elevar la calidad del desempeño laboral de todo trabajador perteneciente a la Municipalidad Distrital de Jesús María.

- Mejorar la eficiencia del desempeño laboral de todo trabajador perteneciente a la Municipalidad Distrital de Jesús María.
- Mejorar la motivación en el desempeño laboral de todo trabajador perteneciente a la Municipalidad Distrital de Jesús María.
- Elevar el crecimiento laboral en el desempeño laboral de todo trabajador perteneciente a la Municipalidad Distrital de Jesús María.
- Elevar la productividad en el desempeño laboral de todo trabajador perteneciente a la Municipalidad Distrital de Jesús María.

5.2.5. Desarrollo de la propuesta

CAPACITACIÓN Nº 1

- 1.-Área : Desempeño laboral
- 2.-Contenido temático : "Calidad"
- 3.-Capacitador :
- 4.-Tiempo : 02 horas (Tentativo) Fecha: /..... /.....

DESARROLLO DEL APRENDIZAJE:

Aprendizajes esperados	Actividades	Recursos	Tiempo
Eleva su calidad de su desempeño en la Municipalidad Distrital de Jesús María.	Recepción y bienvenida de los asistentes Saludo institucional	Diapositivas	10 min.
	Actividad de motivación mediante dinámica integradora.		50 min.
	Presentación del tema "Calidad" y manifestación de expectativas. Exposición del tema Calidad Intervención sobre preguntas y aportes Trabajo de grupo: Presentación de casos en entidades sobre la ausencia de Calidad.	Proyección virtual	40 min.
	Análisis FODA respecto al tema tratado Retroalimentación en foro de debate	Proyección virtual	20 min.
	Conclusiones, alternativas y		

	recomendaciones		
--	-----------------	--	--

CAPACITACIÓN Nº 2

- 1.-Área : Desempeño laboral
- 2.-Contenido temático : "Eficiencia"
- 3.-Capacitador :
- 4.-Tiempo : 02 horas (Tentativo) Fecha: /..... /.....

DESARROLLO DEL APRENDIZAJE:

Aprendizajes esperados	Actividades	Recursos	Tiempo
<p>Eleva su Eficiencia en su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jesús María.</p>	<p>Recepción y bienvenida de los asistentes Saludo institucional</p>	<p>Diapositivas</p>	<p>10 min.</p>
	<p>Actividad de motivación mediante dinámica integradora. Presentación del tema "Eficiencia" y manifestación de expectativas.</p>	<p>Proyección virtual</p>	<p>50 min.</p>
	<p>Exposición del tema Eficiencia. Intervención sobre preguntas y aportes</p>	<p>Proyección virtual</p>	<p>40 min.</p>
	<p>Trabajo de grupo: - Lectura de casos en entidades sobre la ausencia de Eficiencia - Análisis FODA respecto al tematratado. Retroalimentación en foro de debate Conclusiones, alternativas y recomendaciones</p>	<p>Proyección virtual</p>	<p>20 min.</p>

MEDIDA N°1

- 1.-Área : Desempeño laboral
- 2.-Contenido temático : "Motivación"
- 3.-Capacitador :
- 4.-Tiempo : 01 hora (Tentativo) Fecha: /..... /.....

DESARROLLO:

Resultados esperados	Actividades	Recursos	Tiempo
Eleva su motivación en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jesús María.	Reunión para conocer las medidas que les gustaría que se tomen a los trabajadores para mejorar su motivación.	Diapositivas y hojas de apunte	20 min.
	A partir de lo manifestado , implementar incentivos monetarios y no monetarios según el desempeño de los trabajadores.	Reglamento de la entidad	40 min.

CAPACITACIÓN N°3

- 1.-Área : Desempeño laboral
- 2.-Contenido temático :”Crecimiento Laboral”
- 3.-Capacitador :
- 4.-Tiempo : 02 horas (Tentativo) Fecha: /..... /.....

DESARROLLO DEL APRENDIZAJE:

Aprendizajes esperados	Actividades	Recursos	Tiempo
Eleva su Crecimiento Laboral en su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jesús María.	Recepción y bienvenida de los asistentes Saludo institucional	Diapositivas proyectadas de forma virtual	10 min.
	Actividad de motivación mediante dinámica integradora.		50 min.
	Presentación del tema “Crecimiento Laboral” y manifestación de expectativas. Exposición del tema Crecimiento Laboral Intervención sobre preguntas y aportes Trabajo de grupo:	Diapositivas proyectadas de forma virtual	40 min.
	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de casos en entidades sobre la ausencia de Crecimiento Laboral - Análisis FODA respecto al tema tratado Retroalimentación en foro de debate Conclusiones, alternativas y recomendaciones	Diapositivas proyectadas de forma virtual	20 min.

CAPACITACIÓN N°4

- 1.-Área : Desempeño laboral
- 2.-Contenido temático : "Planificación laboral"
- 3.-Capacitador :
- 4.-Tiempo : 02 horas (Tentativo) Fecha: /..... /.....

DESARROLLO DEL APRENDIZAJE:

Aprendizajes esperados	Actividades	Recursos	Tiempo
Eleva su productividad en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jesús María.	Recepción y bienvenida de los asistentes	Diapositivas proyectadas de forma virtual	10 min.
	Saludo institucional		50 min.
	Actividad de motivación mediante dinámica integradora.	Diapositivas proyectadas de forma virtual	40 min.
	Presentación del tema "Planificación laboral" y estrategias de éxito		20 min.
	Exposición del tema planificación laboral	Diapositivas proyectadas de forma virtual	
	Intervención sobre preguntas y aportes		
	Trabajo de grupo: <ul style="list-style-type: none"> - Presentación de casos en entidades sobre la ausencia de planificación Laboral - Análisis FODA respecto al tematratado 		
	Retroalimentación en foro de debate		
	Conclusiones, alternativas y recomendaciones		

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

En cuanto al primer objetivo específico de Analizar el nivel de rendimiento en la tarea del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021. En este estudio se analizó la presencia de diferencias reveladoras a nivel de rendimiento en la tarea respecto al régimen laboral público 276 y al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, 2021. Esto debido a que en el desempeño de los trabajadores con el régimen laboral público 276, éstos son capaces de hacer bien su trabajo, dedicándole tiempo y esfuerzos necesarios, cuando terminan su trabajo comienzan nuevas tareas, mantienen sus conocimientos laborales actualizados, se les ocurren soluciones creativas ante problemas, tienen su pensamiento puesto en los resultados, realizan tareas desafiantes y continúan buscando desafíos en el trabajo. Con dichos resultados se afirma que cuando los trabajadores tienen mayores y mejores beneficios pueden llegar a sentirse más motivados y tener un mejor desempeño laboral. Esto concuerda con lo dicho por Carrillo y Guevara (2019), quienes manifestaron que los resultados encontrados indicaron que 53% de los servidores públicos consideran que su baja satisfacción influyó en su rendimiento laboral. La conclusión fue que los trabajadores presentaron un mayor rendimiento laboral producto del elevado compromiso y predisposición laboral.

Por otro lado, también concuerda con lo encontrado la investigación de Gruezo (2017), quien manifestó que la ausencia de estrategias que permitan una adecuada motivación e inducción del personal influye en el desempeño de los trabajadores.

Además, al tener un desempeño deficiente, se puede presentar el incumplimiento del cometido, perspectiva y los propósitos de la institución, lo cual genera dificultad para el rendimiento laboral del personal. Por último, otro estudio que concuerda con lo hallado es la investigación de Cajavilca (2017), quien manifestó que el 57% de los trabajadores no desempeñan de manera adecuada sus labores, el 62,9% del personal no se encuentra conforme con su retribución económica por el desempeño laboral. Por lo tanto, al tener los trabajadores bajas condiciones laborales, pueden llegar a presentar bajos niveles de desempeño.

Estos resultados están enmarcados en la teoría de Bautista (2020), quien postula que el rendimiento en la tarea es el logro de la realización de las responsabilidades y las tareas de un determinado trabajo según los conocimientos y capacidades que están dentro de las tareas indicadas para cada cargo, los mismos que contribuyen a la estructuración en forma directa e indirecta.

Con relación al segundo objetivo específico de analizar el nivel de comportamientos contraproducentes entre el personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021, se analizó que se presencian diferencias indicadoras para el nivel de comportamientos contraproducentes respecto al régimen laboral público 276 y al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María. Esto debido a que en el desempeño con el régimen laboral público 276 los trabajadores no suelen quejarse de asuntos sin importancia en el trabajo, no agrandan los problemas que se presentan, no suelen comentar aspectos negativos del trabajo con sus compañeros, se concentran en cosas positivas del trabajo y no suelen comentar aspectos negativos del trabajo con gente que no pertenece al centro laboral. Con dichos resultados se afirma que los trabajadores que poseen mayores beneficios

laborales pueden llegar a sentirse parte de su centro laboral, además de tener predisposición a convivir en armonía. Esto concuerda con lo dicho por González y Morales (2020), quienes manifestaron que los trabajadores tuvieron un desempeño adecuado, ya que en los diversos medios de comunicación que la institución tiene disponible no se presentaron quejas acerca del desempeño laboral; además, que dicha situación se generó por el apropiado ambiente laboral que existe en la organización para la realización de las actividades.

Estos resultados están enmarcados en la literatura de Bautista (2020), quien sostiene que los comportamientos contraproducentes son los actos deliberados que se presentan de forma voluntaria, que tienen como finalidad perjudicar a las entidades y que generan cierto beneficio al trabajador. Son acciones intencionadas o desviadas que son realizadas por algún integrante de una organización, siendo consideradas éstas como actuaciones contrarias a sus legítimos intereses.

En cuanto al tercer objetivo específico de analizar el nivel de rendimiento en el contexto entre el personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021, debido a que en el desempeño de los trabajadores con el régimen laboral público 276 sí planifican su trabajo de forma óptima, mantienen sus habilidades laborales actualizadas y participan constantemente de las reuniones laborales. Con dichos resultados se afirma que cuando los trabajadores tienen mejores condiciones laborales pueden llegar a realizar su trabajo de una manera óptima, sin importar cómo se les presente la actividad. Esto concuerda con lo dicho por Baldini (2018), quien encontró que el resultado del estudio fue que la capacitación en temas de planificación laboral influye en el rendimiento profesional con una capacidad Rho de Spearman en 0,729.

Estos resultados también están enmarcados en la literatura de Bautista (2020), quien sostiene que el rendimiento en el contexto son las conductas individuales o espontáneas que superan a las expectativas esperadas para un determinado cargo, las cuales son importantes para el alcance de los resultados deseados por la institución.

En cuanto al cuarto objetivo específico, el cual se centró en conocer el nivel de desempeño laboral del personal contratado bajo régimen laboral público 276 y locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021, se presentó que aquellos trabajadores que se encuentran en el régimen 276 presentaron un alto nivel de desempeño laboral (68%), el 29% presentaron un regular nivel y solo el 4% presentó un bajo desempeño, mientras que de los que se encontraban laborando por medio de locación de servicios, el 84% contó un nivel regular en desempeño y el 16% uno bajo. Esto se asocia con el estudio abordado por Cepeda (2017), quien orientó su estudio a establecer la asociación entre sistemas y desempeño profesional de empleados, en donde alrededor del 69.1% mostró un alto nivel de desempeño, siendo que el 16.3% contó con uno regular y el 14.6% uno bajo. Mientras que el estudio de Vera (2019) presentó que alrededor del 60% de los trabajadores consideran que no era apropiado que la evaluación del desempeño permita ofrecer un mejor alcance y mejorar los aportes generados a la municipalidad a partir de la ley de servicio civil.

Finalmente, basándose en los resultados del estudio, se establece la presencia de disconformidades reveladoras del grado de desempeño laboral entre el personal contratado bajo régimen laboral público 276 y mediante locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021. Esto debido a que en el desempeño con el régimen laboral público 276 los trabajadores tienen un buen

rendimiento en la tarea, tienen un adecuado comportamiento y rinden adecuadamente en el contexto que se les ponga. Con dichos resultados se afirma que, con unas mejores condiciones laborales, los trabajadores obtendrán mayor motivación, organización, compromiso, excelencia y pertenencia para desarrollar de manera adecuada sus funciones. Esto guarda relación con lo que sostiene Espinoza (2021), quien encontró que el comportamiento de los trabajadores es diferente según la normativa de contrato a la que pertenecen, lo cual genera que adopten un desempeño laboral inadecuado. Ello significó que los trabajadores del régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) presenten una mayor disposición para la realización de sus funciones y compromiso por cumplir con sus actividades según la normativa. Por otro lado, se encuentra la investigación de Ruiz (2019), quien manifestó que los sistemas de trabajo están relacionados de manera directa al rendimiento laboral de trabajadores con una correlación moderada de ,592. Además, Vera (2019) manifestó que los beneficios de la Ley del Servicio Civil permiten la mejora en la gestión de recursos humanos y por ende en el desempeño del servidor público.

Asimismo, otra investigación que concuerda con los resultados es la de Cepeda (2017), quien encontró que el Régimen Laboral de la Carrera Pública Administrativa junto al desempeño se relacionan directamente con un 0,876, mientras que el Régimen Laboral de la actividad privada y desempeño se relacionan directamente con un 0,850, y el Régimen Laboral de Contratación Administrativa de Servicios y el desempeño se relacionan con un 0,772.

Por último, Ruíz (2017) manifestó que el 32% del personal de la modalidad D.L. 728 presentó un desempeño laboral bueno y el 13% del personal CAS-D.L. 1057

presentó un desempeño laboral bueno. Entonces, esto significa que más trabajadores tienen un mayor desempeño dependiendo del régimen laboral.

Estos resultados están enmarcados en la teoría de Goicochea (2018), quien postula que el desempeño laboral de los trabajadores en una determinada entidad se encuentra vinculado con las destrezas, los conocimientos, el liderazgo, la motivación, el reconocimiento por las labores llevadas a cabo y el sentido de pertenencia, los cuales permiten cumplir con las metas organizacionales.

CONCLUSIONES

Se concluye sobre la presencia de diferencias importantes sobre el nivel de rendimiento en la tarea respecto al régimen laboral público 276 y al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, debido a que en el desempeño con el régimen laboral público 276 los trabajadores son capaces de hacer bien su trabajo, dedicándole el tiempo y esfuerzos necesarios, cuando terminan su trabajo comienzan nuevas tareas, mantienen sus conocimientos laborales actualizados, se les ocurren soluciones creativas ante problemas, tienen su pensamiento puesto en los resultados, realizan tareas desafiantes y continúan buscando desafíos en el trabajo.

Se llega a la conclusión de la concurrencia de contradicciones significativas en el nivel de comportamientos contraproducentes respecto al régimen laboral público 276 y al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, debido a que en el desempeño con el régimen laboral público 276 los trabajadores no suelen quejarse de asuntos sin importancia en el trabajo, no agrandan los problemas que se presentan, no suelen comentar aspectos negativos del trabajo con sus compañeros, se concentran en cosas positivas del trabajo y no suelen comentar aspectos negativos del trabajo con gente que no pertenece al centro laboral.

Se concluye la convivencia de oposiciones significativas para el nivel de rendimiento en el contexto respecto al régimen laboral público 276 y al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, porque para el desempeño con el régimen laboral público 276 los trabajadores planifican su trabajo de forma

óptima, mantienen sus habilidades laborales actualizadas y participan constantemente de las reuniones laborales.

Se concluye que el grupo de empleados que se halla en el régimen 276 presentaron un mayor nivel de desempeño laboral, en relación a aquellos que se encontraban por locación de servicio, en donde la mayoría registraba un regular desempeño, pero no se contaban con casos de alto nivel de desempeño.

Concluyéndose la existencia de diferencias de significancia para el nivel de desempeño laboral respecto al régimen laboral público 276 y al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, dado que para el desempeño con el régimen laboral público 276 los trabajadores tienen un buen rendimiento en la tarea, tienen un adecuado comportamiento y rinden adecuadamente en el contexto que se les presente.

RECOMENDACIONES

Se les recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Jesús María que motiven a sus trabajadores, en especial a los del régimen de locación de servicios, mediante determinados incentivos monetarios o no monetarios, para que sean capaces de hacer de manera eficiente su trabajo, dedicándole tiempo y los esfuerzos necesarios, que terminen su trabajo y comiencen nuevas tareas, que mantengan sus conocimientos laborales actualizados, que tengan soluciones creativas ante problemas, tengan su pensamiento puesto en los resultados, realicen tareas desafiantes y sigan buscando desafíos en el trabajo.

Se les recomienda a las soberanías de la Municipalidad Distrital de Jesús María que gestionen un adecuado ambiente laboral basado en equidad e igualdad, para que de esta manera los trabajadores, en especial los de la modalidad de locación de servicios, no suelen quejarse de asuntos sin importancia en el trabajo, no agranden los problemas que se presentan, no suelen comentar aspectos negativos del trabajo con sus compañeros, se concentren en cosas positivas del trabajo y no suelen comentar aspectos negativos del trabajo con gente que no pertenece a su centro laboral.

A las jurisdicciones de la Municipalidad Distrital de Jesús María se les recomienda que realicen capacitaciones sobre la planificación laboral para que de esta manera los trabajadores sepan cómo planificar su trabajo de forma óptima, conserven sus habilidades laborales actualizadas y participen constantemente de las reuniones laborales.

Se les recomienda a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Jesús María que realicen reuniones de manera mensual en las que los trabajadores puedan

expresar las metas personales y generales que han alcanzado, ello a modo de realizar una retroalimentación de lo aprendido según la experiencia de cada uno y de esta manera los trabajadores tengan un buen rendimiento en sus tareas, tengan un adecuado comportamiento y rindan adecuadamente en el contexto que se les ponga.

Es importante que futuros investigadores amplíen el estudio comparando no solamente regímenes sino también municipalidades, para conocer si en relación con otras instituciones las condiciones del trabajador se presentan de la misma manera; con ello, consideramos, se logra identificar si los actuales regímenes son adecuados y garantizan un mejor desempeño del trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmed, M., Abdulla, Z., & Shaju, G. (2017). Job satisfaction and employee performance: a theoretical review of the relationship between the two variables [Satisfacción laboral y desempeño de los empleados: una revisión teórica de la relación entre las dos variables]. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6(1), 1-20. Obtenido de <https://garph.co.uk/IJARMSS/Jan2017/1.pdf>
- Alfaro, C., & Gómez, J. (2016). Un sistema de indicadores para la medición, evaluación, innovación y participación orientado a la administración pública. *methaodos.revista de ciencias sociales*, 4(2), 274-290. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4415/441548188006.pdf>
- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Figueroa, M., & Yoza, N. (2018). Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos. *Polo del conocimiento*, 3(1), 182-196. doi: 10.23857/pc.v3i1.422
- Baldini, F. (2018). *Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes 2016*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/236/TESIS+DE+MAESTRIA+++FABIOLA+BALDINI+TORRES.pdf?sequence=1>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Universidad Peruana Unión, Lima. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788

- Bejarano, J. (2011). Los contratos de prestación de servicios bajo la legislación laboral vigente en Bolivia (cuidado con las posibles demandas laborales y sanciones por la utilización de contratos de prestación de servicios). *Revista Boliviana de Derecho*, 1(11), 240-257. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4275/427539908011.pdf>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.20511/>
- Cajavilca, J. (2017). *Las condiciones de trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de pasco en el periodo 2014*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/312/1/T026_40460116_M.pdf
- Campos, G., Nolberto, V., & Coras, D. (2018). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Rev enferm Herediana*, 11(1), 11-17. doi:<https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Ed. 2da ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Carrillo, B., & Guevara, W. (2019). Modelo de gestión pública y desempeño laboral: caso de un municipio de Ecuador. *Revista Mapa*, 3(17), 42-66. Obtenido de <http://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/166/193>

- Cepeda, R. (2017). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21404/Cepeda_ORL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Climent, J., & Navarro, Y. (2016). Nuevos retos en orientación laboral: de itinerarios personales de inserción a la construcción de marcas profesionales. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 27(2), 126-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338246883009.pdf>
- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Cumsille, F., & Shrikant, B. (2000). Categorización de variables en el análisis estadístico de datos: consecuencias sobre la interpretación de resultados. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 8(5), 348-354. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/26378581_Categorizacion_de_variables_en_el_analisis_estadistico_de_datos_consecuencias_sobre_la_interpretacion_de_resultados
- De Lama, M. (2012). Determinación del vínculo laboral: casos especiales de contratación fraudulenta de locación de servicios y utilización de la figura cuarta-quinta. *Contadores & Empresas*, 7-10. Obtenido de http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/SWebCyE/Suscriptor/Mod_Normas Legales_CyE/Mod_RevisElectronica/revista/02072012/Asesoría%20Laboral%20-%20Pag%20C-7%20a%20C-10.pdf
- Decreto Legislativo 276. (2013). *Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Ministerio de

- Relaciones Exteriores, Lima. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8978/276.pdf>
- Decreto Legislativo N°295. (2015). *Código civil*. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima. Obtenido de <http://spij.minjus.gob.pe/notificacion/guias/CODIGO-CIVIL.pdf>
- Droppelman, G. (2018). Pruebas de normalidad. *Revista Actualizaciones Clínica MEDS*, 2(1), 39-43. Obtenido de <https://www.meds.cl/wp-content/uploads/Art-5.-Guillermo-Droppelmann.pdf>
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83 . Obtenido de <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *CULCyT*, 1(64), 31-42. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7188504.pdf>
- Gabini , S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>
- Goicochea, D. (2018). El clima organizacional y el desempeño laboral del área de recursos humanos. Caso: outsourcing internacional. *Global Business Administration Journal*, 2(2), 73-86. Obtenido de

https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/view/1566/224

0

González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Digital Publisher CEI*, 5(5), 79-93. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245/49

5

Gruezo, X. (2017). *Análisis del desempeño laboral de la dirección de gestión de planificación y proyectos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Rioverde*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1187/1/GRUEZO%20GUERRERO%20XIOMARA%20LILIBETHY.pdf>

Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher*, 1(6). Obtenido de <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (1era edición ed.). México: McGraw Hill.

Instituto de Ciencias HEGEL. (15 de marzo de 2021). *Derecho laboral: el contrato de trabajo en Perú*. Obtenido de Instituto de Ciencias HEGEL: <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-el-contrato-de-trabajo-en-peru/>

Isaac, A., & Mason, R. (2016). The role of individual interpersonal relationships on work performance in the South African retail sector [El papel de las relaciones

interpersonales individuales en el desempeño laboral en el sector minorista sudafricano]. *Problems and Perspectives in Management*, 14(2-1), 192-200.

Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/305217011_The_role_of_individual_interpersonal_relationships_on_work_performance_in_the_South_African_retail_sector

Marín , J., & Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>

Marín, I. (2016). El papel del contrato de trabajo, el convenio colectivo y otros instrumentos de gestión empresarial en la regresión de la protección del derecho al secreto de las comunicaciones en la empresa en España. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(23), 57-88. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429646533003.pdf>

Martínez, D., Burgos, N., & Meza, W. (2016). Caracterización de las competencias laborales de los egresados del Programa de Psicología de la Universidad de la Costa CUC. *Tesis Psicológica*, 11(1), 216-235. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139050020013.pdf>

Moli , P., O'Hara, L., Tah , P., Street, C., Athanasios , M., Purpe, D., . . . McNichola, F. (2018). A systematic review of the literature on ethical aspects of transitional care between child- and adult-orientated health services [Una revisión sistemática de la literatura sobre los aspectos éticos de la atención de transición entre los servicios]. *BMC Medical Ethics*, 19(73), 1-11. doi:<https://dx.doi.org/10.1186/s12910-018-0276-3>

- Muñoz, J. (2019). El pensamiento crítico para la solución a un problema. *Revista de Marina*, 1(970), 49-52. Obtenido de <https://revistamarina.cl/revistas/2019/3/jmunozr.pdf>
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo : contribución a su estudio*. Universidad Nacional de La Plata, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Ed. 5ta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Parra, C., & Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista de Investigación Desarrollo e Innovación*, 6(2), 131-143. Obtenido de [file:///C:/Users/claud/Downloads/4602-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9950-1-10-20160531%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/claud/Downloads/4602-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9950-1-10-20160531%20(1).pdf)
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Rev. Arch Med Camagüey*, 23(2), 159-164. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Ruiz, E. (2019). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31205/Ruiz_AEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ruíz, R. (2017). *Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público - Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017*. Universidad César Vallejo, Tarapoto. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12763/ruiz_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valero, S. (2013). *Transformación e interpretación de las puntuaciones*. Universitat Oberta de Catalunya, Cataluña. Obtenido de http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/69325/1/Psicometr%C3%ADa_M%C3%B3dulo%204_Transformaci%C3%B3n%20e%20interpretaci%C3%B3n%20de%20las%20puntuaciones.pdf
- Vera, J. (2019). *Incidencia de la Ley del Servicio Civil en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión periodo 2018*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12853/Vera%20Parades%20Julissa%20Jovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vilela, A. (2012). *Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios*. Obtenido de http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_1.pdf
- Wiradendi, C., Kurnianti, D., Zahra, S., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia [La importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal en el desempeño de los empleados de la generación millennial en Indonesia]. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103-1108. Obtenido de <http://www.jcreview.com/fulltext/197-1592358879.pdf>

Zabala, V. (26 de octubre de 2020). *Diferencias entre contrato de trabajo y locación de servicios*. Obtenido de Revista Digital de la Cámara de Comercio de Lima: <https://lacamara.pe/diferencias-entre-contrato-de-trabajo-y-locacion-de-servicios/>

Zuin, F., França, C., Spers, E., Galeano, R., & Ragazzo, R. (2016). Etapas de la planificación estratégica de marketing y el ciclo de vida organizacional. Estudio en una empresa de gestión familiar. *Invenio*, 19(36), 65-87. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87745590007.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Dimensiones / Variables	Indicadores/ Operacionalización
<p>Problema principal ¿Cómo es el nivel de desempeño laboral del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo es el nivel de rendimiento de tarea del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar el desempeño laboral del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Analizar el nivel de rendimiento en la tarea del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.</p> <p>Analizar el nivel de comportamientos contraproducentes entre el personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.</p>	Variable 1: Desempeño laboral régimen 276	
		Rendimiento en la tarea	Nivel de capacidad para realizar el trabajo
			Nivel de capacidad para solucionar problemas
			Nivel de desafíos en el trabajo
		Comportamientos contraproducentes	Nivel de quejas laborales
			Nivel de exageración de problemas
			Nivel de percepción sobre aspectos negativos en el trabajo
		Rendimiento en el contexto	Nivel de planificación del trabajo
			Nivel de habilidades laborales
			Nivel de participación
Variable 2: Desempeño laboral locación de servicios			
Rendimiento en la tarea	Nivel de capacidad para realizar el trabajo		

<p>¿Cómo es el nivel de comportamientos contraproducentes del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021?</p> <p>¿Cómo es el nivel de rendimiento en el contexto del personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021?</p> <p>¿Cómo mejorar el desempeño laboral de los trabajadores bajo régimen laboral público 276 y locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021?</p>	<p>Analizar el nivel de rendimiento en el contexto entre el personal contratado bajo régimen laboral público 276 en relación al de locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.</p>		Nivel de capacidad para solucionar problemas	
			Nivel de desafíos en el trabajo	
	<p>Elaborar una propuesta para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores bajo régimen laboral público 276 y locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.</p>	Comportamientos contraproducentes	Nivel de quejas laborales	
			Nivel de exageración de problemas	
			Nivel de percepción sobre aspectos negativos en el trabajo	
			Rendimiento en el contexto	Nivel de planificación del trabajo
				Nivel de habilidades laborales
				Nivel de participación

Anexo 2: Cuestionario

Cuestionario de desempeño laboral

Estimado trabajador, esperamos su colaboración respondiendo el presente cuestionario. El presente tiene por objetivo analizar comparativamente el nivel de desempeño laboral entre el personal contratado bajo régimen laboral público 276 y mediante locación de servicios en la Municipalidad Distrital de Jesús María, Lima, 2021.

Por favor, lea atentamente y responda las preguntas marcando (X) en una sola alternativa.

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

Variable 2. Desempeño laboral						
Dimensión: Rendimiento en la tarea		1	2	3	4	5
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
3	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
4	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6	Cuando pude, realicé tareas laborales desafiantes.					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
Dimensión: Comportamientos contraproducentes		1	2	3	4	5
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
9	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					

10	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					
	Dimensión: Rendimiento en el contexto					
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
14	Mi planificación laboral fue óptima.					
15	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
16	Participé activamente de las reuniones laborales.					

Anexo 3: Validación de instrumentos

ANEXO 2 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: "ANÁLISIS COMPARATIVO DEL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL ENTRE EL PERSONAL CONTRATADO BAJO RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO 276 Y MEDIANTE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESÚS MARÍA, LIMA, 2021"

Apellidos y nombres del experto: RÍOS REYNAGA, FERNANDO MIGUEL

Grado Académico: SUPERIOR (ABOGADO CON MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL CIVIL Y GESTIÓN PÚBLICA)

Institución en la que trabaja el experto: INDEPENDIENTE.

Cargo que desempeña: ABOGADO.

Instrumento motivo de la evaluación: Guía de Observación, Cuestionario.

Autor del instrumento: JULIO ALONSO LOZANO HERNANDEZ.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

INDICADOR	CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento más oportuno más adecuado					X
SUBTOTAL					8	40
TOTAL					48	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: EXCELENTE (48)

Lugar y fecha:

Lima, 01/07/2021


Firma del Experto
Informante

ANEXO 2 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: "ANÁLISIS COMPARATIVO DEL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL ENTRE EL PERSONAL CONTRATADO BAJO RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO 276 Y MEDIANTE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESÚS MARÍA, LIMA, 2021"

Apellidos y nombres del experto: PONCE NARRO, ANA MARÍA DEL PILAR

Grado Académico: SUPERIOR (ABOGADA CON MAESTRÍA EN FINANZAS Y DERECHO CORPORATIVO)

Institución en la que trabaja el experto: ANÁLISIS & PROPUESTA GRUPO CONSULTOR S.A.C.

Cargo que desempeña: ABOGADA ASOCIADA Y ADMINISTRADORA

Instrumento motivo de la evaluación: Guía de Observación, Cuestionario.

Autor del instrumento: JULIO ALONSO LOZANO HERNANDEZ.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

INDICADOR	CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento más oportuno más adecuado				X	
SUBTOTAL					4	45
TOTAL					49	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: EXCELENTE (49)

Lugar y fecha:
Lima, 01/07/2021


 Firma del Experto Informante

ANEXO 2: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: "ANÁLISIS COMPARATIVO DEL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL ENTRE EL PERSONAL CONTRATADO BAJO RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO 276 Y MEDIANTE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESÚS MARÍA, LIMA, 2021"

Apellidos y nombres del experto: RECARTE PANCHANO, ERICK MARCO

Grado Académico: SUPERIOR (ABOGADO CON MAESTRÍA EN DERECHO DE FAMILIA)

Institución en la que trabaja el experto: ASESOR EXTERNO GRUPO L'OREAL S.A.

Cargo que desempeña: ASESOR JURÍDICO.

Instrumento motivo de la evaluación: Guía de Observación, Cuestionario.

Autor del instrumento: JULIO ALONSO LOZANO HERNANDEZ.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

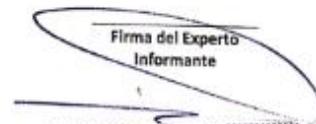
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

INDICADOR	CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento más oportuno más adecuado				X	
SUBTOTAL					8	40
TOTAL						48

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: EXCELENTE (48)

Lugar y fecha:
Lima, 01/07/2021


 Firma del Experto Informante
 ERICK RECARTÉ PANCHANO
 ABOGADO
 REG. CAL 40300

Anexo 4: Base de datos

Desempeño laboral bajo régimen laboral público 276										
	Rendimiento en la tarea							Comportamientos contrarios		
	PRG.1	PRG.2	PRG.3	PRG.4	PRG.5	PRG.6	PRG.7	PRG.8	PRG.9	PRG.10
trabajadores 1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
trabajadores 2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
trabajadores 3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4
trabajadores 4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3
trabajadores 5	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
trabajadores 6	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3
trabajadores 7	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
trabajadores 8	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3
trabajadores 9	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2
trabajadores 10	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4
trabajadores 11	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3
trabajadores 12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
trabajadores 13	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4
trabajadores 14	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2
trabajadores 15	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3
trabajadores 16	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3
trabajadores 17	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2
trabajadores 18	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4
trabajadores 19	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3
trabajadores 20	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4
trabajadores 21	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4
trabajadores 22	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3
trabajadores 23	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
trabajadores 24	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
trabajadores 25	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5
trabajadores 26	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3
trabajadores 27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
trabajadores 28	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5
trabajadores 29	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
trabajadores 30	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3
trabajadores 31	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3
trabajadores 32	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4
trabajadores 33	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5
trabajadores 34	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
trabajadores 35	4	3	3	5	3	4	4	5	3	5
trabajadores 36	4	3	4	5	3	3	4	5	5	3
trabajadores 37	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
trabajadores 38	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4
trabajadores 39	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4
trabajadores 40	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3
trabajadores 41	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3
trabajadores 42	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5
trabajadores 43	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5
trabajadores 44	4	5	4	3	5	3	4	5	5	4
trabajadores 45	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4
trabajadores 46	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4
trabajadores 47	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3
trabajadores 48	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4
trabajadores 49	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
trabajadores 50	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
trabajadores 51	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
trabajadores 52	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3
trabajadores 53	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3
trabajadores 54	3	4	5	3	5	4	5	5	3	4
trabajadores 55	3	5	3	4	5	4	3	4	5	4
trabajadores 56	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5

Alumnos		Rendimiento en el contexto				Total
PRG.11	PRG.12	PRG.13	PRG.14	PRG.15	PRG.16	
3	2	3	3	3	2	40
3	2	3	2	2	2	38
2	4	3	2	4	3	49
4	5	5	4	5	4	70
3	3	3	3	3	2	41
2	2	3	2	2	3	37
3	2	2	2	2	3	41
2	2	2	2	2	2	33
2	2	2	2	2	2	29
3	3	4	4	3	2	49
4	3	2	3	3	4	48
3	3	3	3	2	3	46
5	3	4	5	4	3	65
3	4	3	2	4	3	50
4	3	3	3	3	3	50
4	5	4	5	4	3	69
2	4	2	2	3	3	50
3	3	4	4	4	5	66
4	4	3	3	3	4	55
4	4	3	5	3	4	62
4	3	4	5	4	5	71
3	4	2	2	3	3	49
5	5	4	5	5	4	74
2	2	2	3	3	3	39
4	5	4	5	4	4	73
3	2	3	2	3	2	40
4	4	2	3	4	4	59
3	5	4	4	5	3	68
5	4	4	5	5	3	73

4	3	5	5	5	5	69
4	5	5	4	5	4	69
4	4	5	5	4	5	70
4	4	4	5	3	4	67
3	3	5	4	4	3	67
5	5	5	3	4	4	65
4	3	5	3	3	3	60
5	5	4	5	5	5	75
3	4	3	3	5	5	60
3	3	3	3	4	5	60
3	4	5	4	3	5	66
5	5	3	3	5	4	65
3	4	4	3	4	4	65
3	4	5	4	5	5	67
4	4	5	4	5	5	69
5	5	5	5	5	5	74
5	5	3	3	4	4	59
5	5	5	5	5	4	72
3	4	4	3	4	5	67
5	4	4	5	4	4	72
4	3	4	5	3	4	59
5	3	4	4	5	5	73
4	5	4	4	5	5	70
4	5	3	3	3	4	59
3	3	3	5	5	4	64
4	4	4	3	3	4	62
5	4	5	4	4	5	74

Desempeño laboral bajo locación de servicios										
	Rendimiento en la tarea							Comportamientos contrarios		
	PRG.1	PRG.2	PRG.3	PRG.4	PRG.5	PRG.6	PRG.7	PRG.8	PRG.9	PRG.10
trabajadores 1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
trabajadores 2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
trabajadores 3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1
trabajadores 4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
trabajadores 5	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1
trabajadores 6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
trabajadores 7	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
trabajadores 8	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
trabajadores 9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
trabajadores 10	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2
trabajadores 11	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
trabajadores 12	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2
trabajadores 13	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
trabajadores 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
trabajadores 15	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
trabajadores 16	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2
trabajadores 17	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
trabajadores 18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
trabajadores 19	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2
trabajadores 20	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
trabajadores 21	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3
trabajadores 22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
trabajadores 23	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
trabajadores 24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
trabajadores 25	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3
trabajadores 26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
trabajadores 27	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
trabajadores 28	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
trabajadores 29	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2

trabajadores 30	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
trabajadores 31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
trabajadores 32	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3
trabajadores 33	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2
trabajadores 34	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3
trabajadores 35	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
trabajadores 36	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
trabajadores 37	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
trabajadores 38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
trabajadores 39	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3
trabajadores 40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
trabajadores 41	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
trabajadores 42	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3
trabajadores 43	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3
trabajadores 44	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
trabajadores 45	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2
trabajadores 46	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
trabajadores 47	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
trabajadores 48	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
trabajadores 49	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
trabajadores 50	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
trabajadores 51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
trabajadores 52	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
trabajadores 53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
trabajadores 54	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
trabajadores 55	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
trabajadores 56	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3

locuents		Rendimiento en el contexto				Total
PRG.11	PRG.12	PRG.13	PRG.14	PRG.15	PRG.16	
2	3	2	2	3	3	42
2	2	1	2	2	2	27
2	1	2	2	1	2	27
2	3	2	2	2	3	40
1	1	1	1	1	2	21
2	3	3	2	3	3	45
2	3	2	2	2	2	35
1	1	2	1	1	2	20
1	1	1	1	1	1	16
3	3	2	3	3	2	41
3	3	3	3	3	3	45
2	2	2	3	2	3	40
3	2	2	3	2	3	42
2	3	3	3	2	3	46
2	3	3	2	2	2	38
2	3	3	3	2	3	42
3	3	3	3	3	3	44
3	3	3	2	2	3	46
2	2	3	3	3	2	40
3	3	2	3	3	2	44
2	3	2	2	2	2	37
2	3	3	3	3	3	47
2	2	3	3	3	3	38
3	3	3	3	3	2	47
2	3	3	3	2	2	41
3	3	3	3	3	3	46
2	3	3	3	3	3	41
2	2	2	2	3	3	40
2	2	2	2	3	3	38

3	2	2	2	3	3	41
3	2	3	3	2	3	45
3	2	2	2	3	2	39
3	2	3	3	3	3	41
3	3	3	3	3	3	43
3	3	3	3	2	3	41
3	3	3	2	3	3	44
2	3	3	2	3	3	43
3	3	3	3	3	2	46
2	2	2	3	2	3	38
3	3	3	3	3	3	46
2	3	2	2	3	3	41
3	2	3	2	3	2	40
2	3	3	2	2	3	41
2	3	2	3	2	2	36
2	3	2	2	2	2	38
3	3	3	3	3	3	44
3	2	3	3	3	3	43
3	2	3	3	3	3	46
2	2	3	2	3	3	38
3	3	2	2	2	3	36
3	2	3	2	2	3	45
3	3	2	2	2	3	39
3	2	2	2	3	3	36
2	2	3	2	3	3	44
3	3	3	3	3	3	46
2	3	2	3	2	2	39

Anexo 5: Informe de turnitin

JORGE FERNANDO GOMEZ REATEGUI

_turnitin_JULIO LOZANO- An% C3% Allis comparativo del nivel de desempeño% C3% Blo la...

Resumen de fuentes

10%

SIMILITUD GENERAL

1	Universidad Tecnologica del Peru el 2021-03-02 TRABAJOS PRESENTADOS	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	2%
3	Pontificia Universidad Catolica del Peru en 2020-06-15 TRABAJOS PRESENTADOS	<1%
4	Pontificia Universidad Católica del Perú en 2011-10-13 TRABAJOS PRESENTADOS	<1%
5	Universidad Continental el 2021-05-02 TRABAJOS PRESENTADOS	<1%
6	dspace.unitru.edu.pe INTERNET	<1%
7	repositorio.usmp.edu.pe INTERNET	<1%
8	repositorio.une.edu.pe INTERNET	<1%