

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Contratación administrativa de servicios y su impacto en el  
rendimiento laboral de la Dirección Regional de Salud, Tumbes,  
2023**

**Tesis para optar el título de Licenciada en Administración**

**Autora: Stefany Jomayra, Valverde Rojas**

**Tumbes, 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Contratación administrativa de servicios y su impacto en el  
rendimiento laboral de la Dirección Regional de Salud, Tumbes,  
2023**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

**Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina (presidente)**

**ORCID: 0000 0002 4897 4766**

**Dr. Carlos Manuel Sabino Escobar (secretario)**

**ORCID: 0000 0003 3148 9542**

**Dr. Jesús Merino Velásquez (vocal)**

**ORCID: 0000 0003 3301 4487**

**Tumbes, 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Contratación Administrativo de Servicio y su impacto en el  
rendimiento laboral de la Dirección Regional de Salud, Tumbes,  
2023**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su  
contenido y forma**

**Br. Valverde Rojas, Stefany Jomayra (Autora)**

**ORCID: 0009 0001 4766 5451**

**Dr. Merino Velásquez, Jesús (Asesor)**

**ORCID: 0000 0003 3301 4487**

**Tumbes, 2024**

# COPIA DE ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

[fce-secacademica@untumbes.edu.pe](mailto:fce-secacademica@untumbes.edu.pe)

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS (Presencial)

En Tumbes, a los diecinueve días del mes de diciembre del año dos mil veinticuatro, siendo las dieciocho horas, en el auditorio Álvaro Camacho Sánchez de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, se reunió el jurado calificador, conformado por los docentes Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina, Presidente; Dr. Carlos Manuel Sabino Escobar, Secretario y Dr. Jesús Merino Velásquez, Vocal; designados mediante la RESOLUCIÓN N° 302-2023/UNTUMBES-FACEC-D, reconociendo en la misma resolución, además, al Dr. Jesús Merino Velásquez como **Asesor**. Se procedió a evaluar, deliberar y calificar la sustentación de la tesis, titulada: **Contratación administrativa de servicios y su impacto en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentada por la bachiller: Stefany Jomayra, Valverde Rojas, perteneciente a la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes.


Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller: **APROBADA** con calificativo **BUENO**.


Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.


En consecuencia, queda **EXPEDITA** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las diecinueve horas con doce minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 19 de diciembre de 2024.

  
Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina  
DNI N° 00227131  
Código ORCID N° 0000-00024897-4766  
Presidente

  
Dr. Carlos Manuel Sabino Escobar  
DNI N° 17956217  
Código ORCID N° 0000-0003-3148-9542  
Secretario

  
Dr. Jesús Merino Velásquez  
DNI N° 00240035  
Código ORCID N° 0000-0003-3301-4487  
Vocal

C.c:  
Jurados (3)  
Interesado  
Archivo (Decanato)

# Contratación administrativa de servicios y su impacto en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>24%</b>	<b>24%</b>	<b>7%</b>	<b>13%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de Tumbes</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.unap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

  
Dr. Jesús Merino Velásquez  
ORCID: 0000-0003-3301-4487  
Asesor

9	<a href="http://apirepositorio.unh.edu.pe">apirepositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
10	<a href="http://documentop.com">documentop.com</a> Fuente de Internet	1 %
11	<a href="http://regiontumbes.gob.pe">regiontumbes.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
14	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad del Pacifico Trabajo del estudiante	<1 %
16	<a href="http://openaccess.uoc.edu">openaccess.uoc.edu</a> Fuente de Internet	<1 %
	 Dr. Jesús Merino Velásquez ORCID: 0000-0003-3301-4487 Asesor	
17	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
20	<a href="http://repositorio.uasb.edu.ec">repositorio.uasb.edu.ec</a> Fuente de Internet	

		<1 %
21	<a href="https://repositorio.unaj.edu.pe">repositorio.unaj.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	Correa Zuniga, Cesar Luis. "La Factura Negociable y sus Limitaciones a la Libre Circulacion.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1 %
23	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
26	<a href="https://repositorio.espam.edu.ec">repositorio.espam.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="https://redibai-myd.org">redibai-myd.org</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="https://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="https://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %



Dr. Jesús Merino Velásquez  
ORCID: 0000-0003-3301-4487  
Asesor

30	<a href="http://repositorio.cuc.edu.co">repositorio.cuc.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://vsip.info">vsip.info</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="http://repositorio.uoosevelt.edu.pe">repositorio.uoosevelt.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://115744.tcywjlis.asia">115744.tcywjlis.asia</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://static2.upao.edu.pe">static2.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://larepublica.pe">larepublica.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
39	Lora E. Park, Alessia Italiano, Valerie Vessels. " Managers' displays of busyness predict employees' job engagement, burnout and turnover intentions ( ) ", International Journal of Social Psychology, 2023 Publicación	<1 %

  
Dr. Jesús Merino Velásquez  
ORCID: 0000-0003-3301-4487  
Asesor



40 Submitted to Universidad Peruana Austral del Cusco <1 %  
Trabajo del estudiante

---

41 cdch-ucv.org.ve <1 %  
Fuente de Internet

---

42 repositorio.uladech.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

43 Submitted to Universidad Abierta para Adultos <1 %  
Trabajo del estudiante

---

44 Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga <1 %  
Trabajo del estudiante

---



Dr. Jesús Merino Velásquez  
ORCID: 0000-0003-3301-4487  
Asesor

---

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

## DEDICATORIA

A Dios, por brindarme los conocimientos necesarios.

A mi familia, en especial a mi madre por todo su apoyo incondicional, el cual ha sido base fundamental para seguir adelante con mis proyectos.

A los que creyeron en mí, ofreciendo todos sus consejos, palabras de aliento, comprensión y confianza a lo largo de mis estudios.

Gracias por ser parte de este logro académico.

**Stefany Jomayra Valverde Rojas**

## AGRADECIMIENTO

A Dios, por su guía en cada paso del camino universitario.

A mi madre, por ser mi ayuda en todo momento.

A la Universidad Nacional de Tumbes, en especial a mis docentes de la escuela profesional de Administración por sus sabias palabras y conocimiento riguroso impartidos de manera profesional.

Gracias por este logro el cual son parte. Por su paciencia y tolerancia a lo largo de mi aprendizaje, sus enseñanzas constituyen la base de mi vida profesional.

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	XV
I. INTRODUCCIÓN .....	17
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	22
2.1. BASES TEÓRICAS- CIENTÍFICAS.....	22
2.2. ANTECEDENTES.....	34
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	40
III. MATERIALES Y MÉTODOS .....	42
3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONSTATAción DE HIPÓTESIS.....	42
3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO .....	44
3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	45
3.4. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.....	48
3.5. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	50
3.6. FORMULACIÓN HIPÓTESIS .....	52
3.7. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE .....	53
IV. RESULTADO Y DISCUSIÓN .....	55
4.1. RESULTADOS.....	56
4.2. DISCUSIÓN .....	66
V. CONCLUSIONES .....	72
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS.....	85

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población CAS de la Dirección Regional de Salud-Cede Central.....	44
Tabla 2 Correlación de Pearson .....	49
Tabla 3 Grado de correlación.....	49
Tabla 4 Criterios de confiabilidad.....	50
Tabla 5 Análisis de fiabilidad de la variable Contrato Administrativo de Servicio (CAS).....	51
Tabla 6 Análisis de fiabilidad de la variable Rendimiento Laboral. ....	51
Tabla 7 Dimensión variable Contrato Administrativo de Servicio.....	53
Tabla 8 Dimensión variables Rendimiento Laboral. ....	54
Tabla 9 Prueba de normalidad de la variable Contrato Administrativo de Servicio y Rendimiento Laboral .....	55
Tabla 10 Impacto de CAS en el rendimiento laboral .....	56
Tabla 11 Correlación del CAS y el rendimiento laboral .....	57
Tabla 12 Impacto de la dimensión condiciones laborales en el rendimiento laboral .	58
Tabla 13 Correlación de la dimensión condiciones laborales y rendimiento laboral..	59
Tabla 14 Impacto de la dimensión remuneración laboral en el rendimiento laboral .	60
Tabla 15 Correlación de dimensión remuneración y rendimiento laboral .....	61
Tabla 16 Impacto en la dimensión relación laboral en el rendimiento laboral.....	62
Tabla 17 Correlación de dimensión relaciones laborales y rendimiento laboral. ....	63
Tabla 18 Impacto de la dimensión contrato en el rendimiento laboral .....	64
Tabla 19 Correlación de la dimensión contrato y rendimiento laboral.....	65

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de consistencia .....	86
ANEXO 2 Matriz operacionalización .....	89
ANEXO 3 Encuesta variable 1 .....	91
ANEXO 4 Encuesta variable 2 .....	93
ANEXO 5 Validación de la encuesta.....	95
ANEXO 6 Solicitud para autorización de ejecución de tesis .....	101
ANEXO 7 Certificación .....	103
ANEXO 8 Alfa de Cronbach de la variable cas.....	104
ANEXO 9 Alfa de Cronbach de la variable rendimiento laboral .....	105
ANEXO 10 Recolección de datos .....	106

## RESUMEN

La tesis titulada “Contratación Administrativa de Servicio y su impacto en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023”, tuvo por objetivo general determinar si los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la Dirección regional de Salud, Tumbes, 2023. La investigación es aplicada de alcance descriptiva - correlacional y de enfoque cuantitativo, se empleó el diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo constituida por el total de contratados bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicio, siendo una muestra no probabilística. Se usó como técnica de recolección, la encuesta; el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario estimado en escala de Likert y sus tres niveles de acuerdo, en desacuerdo, indeciso con 12 preguntas. Para validar su confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, la variable Contrato Administrativo de Servicio obtuvo un valor de 0.747 la variable rendimiento laboral obtuvo un valor de 0.651 ambas con una confiabilidad alta. Los resultados se procesaron en Excel y SPSS, mostraron un nivel alto del 51% de la variable Contrato Administrativo de Servicio que impacto en la variable rendimiento laboral de 54% en el mismo nivel alto. Se obtuvo un estadístico de Pearson de 0.51, por tanto, la correlación es positiva considerable entre las variables y un P-valor de  $0.001 < 0.05$  que indica que la hipótesis planteada es aceptada, por ello los contratados bajo la modalidad CAS tiene un impacto en el rendimiento laboral. Se concluye que al mejorar la modalidad laboral incrementará progresivamente el rendimiento laboral, asimismo cuando las condiciones laborales mejoren se conseguirá alcanzar sus objetivos, por ello, requiere un entorno saludable para que se desenvuelvan mejorando satisfactoriamente y alcanzando así sus objetivos personales e institucionales.

**Palabras claves:** Contrato, condiciones laborales, relaciones laborales, rendimiento laboral.

## ABSTRAC

The thesis titled "Administrative Service Contracting and its impact on the work performance of the Regional Health Directorate, Tumbes, 2023", had the general objective of determining whether administrative workers hired under the CAS modality impact the work performance of the Regional Directorate. de Salud, Tumbes, 2023. The research is applied with a descriptive-correlational scope and a quantitative approach, a non-experimental and cross-sectional design was used. The population was made up of the total number of people hired under the Administrative Service Contract modality, being a non-probabilistic sample. The survey was used as a collection technique; The data collection instrument was the questionnaire estimated on a Likert scale and its three levels of agreement, disagreement, and undecided with 12 questions. To validate its reliability, Cronbach's Alpha was used, the Administrative Service Contract variable obtained a value of 0.747, the job performance variable obtained a value of 0.651, both with high reliability. The results were processed in Excel and SPSS, they showed a high level of 51% of the Administrative Service Contract variable that had an impact on the work performance variable of 54% at the same high level. A Pearson statistic of 0.51 was obtained, therefore, the correlation is considerable positive between the variables and a P-value of  $0.001 < 0.05$  which indicates that the proposed hypothesis is accepted, therefore those hired under the CAS modality have an impact on job performance. It is concluded that by improving the work modality, work performance will progressively increase. Likewise, when working conditions improve, their objectives will be achieved. Therefore, a healthy environment is required for them to develop, improving satisfactorily and thus achieving their personal and institutional objectives.

**Key words:** Contract, working conditions, labor relations, work performance.



## I. INTRODUCCIÓN

La modalidad más frecuente dentro de la contratación de personal es el Contrato Administrativo de Servicio (CAS), este ha sido muy controversial por las desventajas para servidores civiles que se encuentran bajo esta norma. En la normativa nacional se encuentra el reglamentado, los objetivos, beneficios y lineamientos que se deben seguir para pactar bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicio.

El sector público al ser un sistema demasiado burocrático resta interés al rendimiento o desempeño laboral y como está impacta con el acuerdo contractual. Granda (2006) quien cita a Salazar define, “el rendimiento es basado en satisfacción de eficiencia, medida por el volumen de producción de cada empleado, por jornada de trabajo (hora/hombre o trabajo/hombre)” (p.119).

A nivel internacional, “el contrato de prestación de servicios brinda servicios personales a un contratante, convirtiendo a la persona natural o jurídica en un contratista con libertad, autonomía técnica y directiva, ejecutando una tarea por un tiempo remunerado” (Rivera y Andrés, 2015, p.12). Esta forma de vinculación en la administración pública es excepcional y temporal.

Villena (2022)

Las evaluaciones del rendimiento laboral realizadas a entidades públicas del Perú son simplemente un documento similar a un protocolo diseñado para el cumplimiento, lo que significa que no hay objetivos específicos del puesto claramente definidos, lo que permitiría diferenciar la aportación para los fines institucionales de cada empleado; esto lleva a que la formación de los

empleados no refleje las necesidades que necesitan para desarrollar de la mejor forma posible sus actividades diarias. (p.2)

Partiendo de esta premisa se tomó como estudio la Dirección Regional de Salud (DIRESA) – Tumbes.

La institución tiene un total de 733 personas nombradas y 638 personas contratadas en sus diferentes puestos de salud, representando un 87.039% personas contratadas, sin embargo, en la sede central son 169 nombrados y 151 contratados por modalidad CAS el cual representa 94.37% del total de esta institución. La remuneración económica es desigual siendo los trabajadores contratados CAS quienes reciben un sueldo desde 1200 soles; aquellos bajo el régimen 276 tienen una percepción de 2500 soles lo cual representa un 48% menos de percepción económica. Además, existe compensaciones económicas por labor de servicio, se les otorga bonificaciones y beneficios especiales establecidos; para ello existe la comisión del fondo de asistencia y estímulo (CAFAE) el cual es otorgado a los administrativos, estos pueden ser beneficios mensuales u ocasionales.

Se muestra diferencias entre el régimen 276 y el Decreto Legislativo (DL) 1057 como: económicas, estabilidad laboral, compensación por tiempo de servicio. El impacto socioeconómico, muestra como el estado incumple con la obligación constitucional de hacer respetar y proteger el trabajo conforme a su jurisprudencia. Existen puntos muy desiguales para aquellos quienes laboran en el mismo lugar y trabajan el mismo tiempo a la semana.

Las responsabilidades para cada trabajador del sector público en teoría son equitativas, sin embargo, en la práctica se puede visualizar las conductas más relevantes a la realización de actividades que brindan apoyo al ambiente organizacional de parte de trabajadores de transitoriedad.

Cabe mencionar que el nivel de rendimiento laboral del personal administrativo es igual de representativo a la exigencia de su trabajo, y producción depende del bienestar del empleado.

En el centro de labores de la DIRESA se observa que no se siguen algunos procedimientos de trabajo reglamentados en el Manual de Organización y Funciones, existe una inadecuada distribución de trabajo, el bajo rendimiento laboral por parte de los colaboradores administrativos también se rige por la desmotivación, la falta de herramientas o espacio que impide la eficiencia en sus labores, la existencia de conductas reacias de mayor jerarquía organizacional no permite acoplarse a las tareas diarias o crecer como profesional dentro de la institución.

Los trabajadores de transitoriedad son despedidos quitando todo vínculo laboral afectando a la institución, al generar inestabilidad al trabajador esto supone el retraso de actividades, el desempeño organizacional es enlentecido, además el cumplimiento de las metas organizacionales queda estancado. Estas conductas serán reflejadas en su productividad y eficiencia. Si bien es cierto el contrato puede ser prorrogado o renovado esto no asegura que se mantengan dentro de la institución.

Ante esta situación se presenta la siguiente interrogante general: ¿Cómo los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la Dirección regional de Salud, Tumbes, 2023?, desprendiéndose de ello los problemas específicos: 1. ¿Cómo las condiciones laborales de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA? 2. ¿Cómo la remuneración laboral

de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA? 3. ¿Cómo la relación laboral de los trabajadores administrativos contratados bajo CAS impacta en el rendimiento laboral de la DIRESA? 4. ¿Cómo el contrato de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impacta en el rendimiento laboral DIRESA?

La investigación explica la modalidad de contratación CAS, enfocada en el rendimiento laboral, basándose en teorías administrativas, leyes y lineamientos del decreto legislativo N° 1057 (2018) y el autor Gabini (2018). Asimismo, se analizó el comportamiento de estas dos variables a través de sus dimensiones y así obtener un buen progreso del tema. Se buscó obtener resultados positivos, bajo este contexto, la investigación es importante, se muestra y da a conocer cuáles son los factores que influyen en el rendimiento de los servidores administrativos. La investigación es descriptiva-correlacional, manejó instrumentos reconocidos para la recolección de datos, y como técnica se usó la encuesta, la cual fue aplicada a 37 trabajadores, determinando su confiabilidad con el alfa de Cronbach; y se utilizó sistemas estadísticos como el SPSS. La investigación intenta fomentar mayores oportunidades para los trabajadores bajo la modalidad CAS dentro de la DIRESA. Por tanto, las recomendaciones que se dan en la investigación permitirán mejorar la relación laboral del personal administrativo CAS direccionándolos a perfeccionar su rendimiento, en consecuencia, optimizar la calidad del servicio que brinda la DIRESA- Tumbes, de esta forma repercutirá en sus objetivos organizacionales.

La investigación busca de modo general: Determinar si los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la Dirección regional de Salud, Tumbes, 2023, y de manera específica: 1. Describir si las condiciones laborales de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA. 2. Analizar si la remuneración laboral de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA. 3. Explicar si la relación laboral de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS

impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA. 4. Determinar si el contrato de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impacta en el rendimiento laboral DIRESA.

Este trabajo se ha estructurado en VII capítulos los cuáles son descritos a continuación:

Capítulo I, introducción; donde se detalla la importancia de la problemática, el enunciado del problema, la justificación, y objetivos. Capítulo II, revisión de literatura; en la que se describe los fundamentos teóricos y científicos, los antecedentes internacionales, nacionales, locales y la definición de términos básicos. Capítulo III, materiales y métodos; dónde se muestra el tipo de estudio de la investigación, diseño, técnica e instrumentos utilizados; procesamiento de datos, análisis de datos y la confiabilidad de cada variable. Capítulo IV, resultados; aquí se analizan los resultados y discusión de la investigación. Capítulo V, conclusiones, se describen las conclusiones de acuerdo con los resultados obtenidos. Capítulo VI, recomendaciones, a partir de conclusiones se pueden dar recomendaciones para una mejora. Capítulo VII, referencias bibliográficas; aquí se identifican los datos de libros, revistas, artículos de nuestro estudio. Para finalizar, se incluyen los anexos, perfeccionaran la investigación.

## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1. BASES TEÓRICAS- CIENTÍFICAS**

#### **2.1.1. DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD**

Según portal institucional de DIRESA Tumbes

La Dirección Regional de Salud Tumbes, fue nombrada Unidad Departamental de Salud. Por Decreto Supremo N° 014-86 del 18 de julio de 1986, se cambió la Estructura Básica del Ministerio de Salud quitando las Áreas de Salud, fundando las Unidades Departamentales de Salud de Tumbes con fecha 01 de julio de 1987 en relación con Resolución Ministerial N° 191-87-SA-DM de fecha 20 de marzo de 1987 y con Decreto Legislativo N° 351 del 28 de octubre de 1985 Ley Orgánica del Sector Salud en su Art. 5 inciso B. (DIRESA Tumbes, s.f, párr. 2)

Reglamento de Organización y Funciones (2015)

Artículo 364.- Naturaleza jurídica. Es el órgano desconcentrado con personería jurídica de derecho público, dependiente de la Gerencia Regional de Desarrollo Social, ante quien da cuenta de su gestión, ejerce funciones específicas de su sector en el ámbito del gobierno regional.

Artículo 366.- Jurisdicción. El ámbito que ejerce sus competencias como autoridad en salud es regional y comprende a las entidades públicas y privadas que prestan servicios de salud. (p.18)

## **2.1.2. CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO (CAS)**

Decreto Legislativo N° 1057(2008)

El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privado del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. (p.2)

Tomando en cuenta la definición legal, es adecuado conocer el inicio este régimen. Según un Informe de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, precisa:

El CAS nació como una modalidad transitoria, que paulatinamente debe ser suplantado por el régimen regulado por la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil. Su objetivo es instituir un régimen único y propio para los individuos que proporcionan servicios en las entidades públicas del Estado. ( SERVIR, 2017, p.4)

Acevedo y Ortiz (2010)

El Tribunal Constitucional establece; el CAS crea, una correlación de naturaleza profesional entre la entidad y la persona natural contratada, por tanto, está alejado de convenios civiles y administrativos, apacentando además ciertas peculiaridades que lo prueban como un régimen especial. (p.41)

Se indican las características del mismo, por lo cual, este contrato se celebra de manera solemne, en tal sentido, se debe realizar por escrito, la entidad debe establecer las medidas que demanden a la formalidad de este contrato.

Por lo tanto, artículo N° 4 expresa:

Requisitos para su celebración. – a. Requerimiento realizado por la dependencia usuaria. b. Existencia de disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces. c. No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada. ( Decreto Legislativo N° 1057, 2008,p.2)

El Decreto legislativo N°1057 muestra en su artículo 6:

El contenido. - Comprende únicamente; a. Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana. b. Descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana. c. Descanso de treinta (30) días calendario continuo por año cumplido. d. Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD. (Decreto Legislativo N° 1057, 2008, p.2)

### **2.1.3. DERECHOS QUE POSEE EL CAS**

- a. Seguro social. - Los trabajadores CAS deben afiliarse al régimen contributivo de Salud. “Los impuestos para la inscripción al régimen contributivo que dirige ESSalud tiene como base imponible el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado” (Decreto Legislativo N° 1057, 2008, p.3).
- b. Vacaciones. - De acuerdo con la Ley N° 29849 (2012) las Vacaciones serán remuneradas de treinta (30) días naturales. Se muestra en el Decreto Legislativo N° 1057 (2018) si se culmino con el contrato luego de un año de servicio y no realizo sus vacaciones o descanso vacacional,el trabajador puede acceder a un pago, en caso que el contrato se culmine antes se tendra el derecho al pago de sus vacaciones trucas.



- c. Capacitación y evaluación. - En el Decreto Legislativo N° 1057 (2008) “Los trabajadores contratados quedan incluidos en el procedimiento de evaluación de desempeño y las técnicas de capacitación que se realizan en la administración pública” (p.10).
- d. Afiliación de pensiones. - Constitución Política del Perú (2017) instaura; en el articulado 11 “es prioridad del estado garantizar acceso de prestaciones de salud y a pensiones, a través de corporaciones públicas, privadas o mixtas”, por ello, el DL N°1057 instaura como beneficio laboral contar con una afiliación de pensiones, el cual será administrado por el estado.
- e. Sindicación y huelga. - Según, Constitución Política (2017) artículo 28, el estado reconoce derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Esto reconoce el derecho fundamental constitucional de todo trabajador Decreto supremo N° 010-2003-TR (2003), establece “De acuerdo con los derechos del trabajador la sindicación se establece como fin de protección y defensa para el desarrollo de intereses sociales, económicos y morales de interés de sus miembros” (p.1).

Las contraprestaciones mensuales no pueden ser menor a la remuneración mínima legal establecida.

#### **2.1.4. DERECHOS LABORALES**

Méndoza (2009) “las instituciones están reglamentadas a los lineamientos del derecho laboral sujetas a principios que establecen su orientación” (p.8). Arévalo (2023) existen principios que deben ser asociados a políticas gubernamentales.

a. Principio protector. - Arévalo (2023) afirma:

Busca escudar al trabajador; en una relación contractual el trabajador es parte frágil frente a sus empleadores, por lo que la ley debe proteger al trabajador. Este principio deja de lado la igualdad entre ambas partes, por lo que es objeto de atención hacia condiciones favorables. (p.87)

b. Principio de igualdad. - Vela (2016) hace referencia:

Las condiciones laborales por razones de sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado civil deben ser igualitarias entre trabajadores; de acuerdo con la declaración universal de los derechos humanos. (p.66)

Constitución Política del Perú (2017) menciona, “La raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica no debe ser característica de discriminación” (p.1). La igualdad es un principio fundamental por ello cada persona debe tener derechos similares y las mismas oportunidades sin discriminación alguna.

c. Principio de irrenunciabilidad. - Busca negar o invalidar la renuncia de sus derechos laborales. Arévalo (2023), “Se demanda impedir que el trabajador apurado por la escasez de obtener o prorrogar un empleo, acceda la exigencia por parte del contratante” (p. 96). Ningun derecho laboral es objeto de renuncia a nivel constitucional.

d. Principio de primacía de la realidad. –

Arévalo (2023), sostiene:

La relación laboral a través de la celebración contractual muestra beneficios a un trabajador, sin embargo, cuando existe engaño y se oculta los beneficios, se

produce discordancia entre los hechos y la voluntad declarada. Para ello, no debe existir estafa o ficción orientadas a eludir compromisos pactados. (p.101)

Los trabajadores tienen derechos otorgados mediante contrato y no debe existir disconformidad entre gestas comprobadas y gestas manifestadas en documentos formales.

- e. Principio de continuidad. - Arévalo (2023) demarca, “el acuerdo contractual es de tracto continuo que no se termina con una sola prestación, sino que tiene disposición de continuidad a extenso tiempo” (p.103). Esta indaga en la prolongación del lazo profesional con fines de permanencia, se considera un premio a la antigüedad la permanencia ya que al estar mucho tiempo en el mismo lugar tiene mayor experiencia.
- f. Principio de razonabilidad. – Consiste en las actitudes humanas dentro de las relaciones laborales y como es el proceder conforme a la razón. Es la afirmación social de cada ser humano dentro del entorno laborable. (Arévalo, 2023, p.102)
- g. Principio de buena fe. - En este caso el Código Civil (1984), artículo 1361, “Las reglas de buena fe son base para la celebración, negociación y ejecución de nuevos contratos y común intención de las partes” (p.241). La buena fe es aplicada a ambas partes puesto que se debe actuar con respeto, lealtad y confidencialidad, es un criterio que se debe usar desde el principio hasta su extinción.
- h. Principio de no discriminación. - “Las diferencias que puedan tener a los trabajadores más desfavorecidos o que colocan en una situación inferior este principio ayuda a mantener la igualdad a la no discriminación” (Arévalo 2023,p.106).

## 2.1.5. DIMENSIONES CAS

### a. Condiciones laborales

Lust (2018) “Es el entorno que garantiza un desempeño laboral eficiente, seguro y saludable en el trabajo afectando de manera positiva y concede una fuerza justa laboral” (p.125). Para Castillo y Villena (1998) precisan, “las condiciones laborales son elementos que establecen la conducta del trabajador” (p. 111).

### b. Remuneración laboral

Corte Suprema de Justicia de la República (2021)

a) Es vista por el trabajador como resultado de la puesta a su destreza y fuerza de trabajo. b) Forma una superioridad propia al aumentar directa indirectamente el patrimonio del trabajador. c) Es el recurso autónomo para el trabajador. (p.9)

## DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR

Artículo 6.- la remuneración es para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. (p.8)

### c. Relación laboral

Según Constitución Política del Perú (2017)

Las relaciones laborales se refieren a: 1. igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. (p.14)

#### d. Contrato

Villegas (2001) ostenta; “el contrato es definido como pacto de voluntades y a su vez trasmite derechos y obligaciones” (p.7). Los contratos influyen en el trato profesional.

Organización Internacional del Trabajo (2005) refiere:

La acción jurídica de uso internacional que describe a la dependencia que existe entre una persona, nombrada “el empleado” o “el asalariado” y otra persona, llamada el “empleador”, a quien presta trabajo bajo ciertas circunstancias, para la obtención de una compensación económica. (p.3)

### **2.1.6. RENDIMIENTO LABORAL**

Se empleará indistintamente el termino desempeño y rendimiento laboral, puesto que, significa el resultado con efectividad de un trabajo determinado.

Gabini (2018) menciona, “rendimiento abarca conductas encaminadas al trabajo como aquellas acciones desiguales a las respectivas al puesto de trabajo y encaminadas interpersonalmente” (p.27). Murphy (1990) “es aquel proceder notable para los fines de la corporación o para la unidad organizadora donde labora”(p.26).

Vale decir, es una secuencia de comportamientos que se desarrollan dentro de una organización con el objetivo de cumplir tareas y generar producción. Esto se define como una acción ya que abarca a una conducta, comportamiento o proceder de cada individuo.

Chiavenato (2009) alude, “el desempeño es la conducta o los medios instrumentales con los que intenta colocar en práctica” (p. 244). Chiavenato (2011) indica; “es la constitución de la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos” (p.204).

Lusthaus, Heléne Adrien, Anderson, Carden, y Plinio Montalván (2002) precisa “La efectividad se evalúa a través del desempeño” (p. 117).

A) Desempeño en relación con la efectividad. – Este es el punto de partida para evaluar las metas en la efectividad. Lusthaus et al. (2002) “calcular la efectividad dentro de una institución es más esquivo de lo que parece ya que cada organización se establece para una función específica” (p.122). La efectividad es el requisito previo para el cumplimiento de sus metas.

B) Desempeño en relación con la eficiencia. – Son unidades de producción que corresponde al propósito de la organización.

Las organizaciones cuentan con recursos para suministrar bienes y servicios estos funcionan como limitación, cada resultado de una organización se mide en relación con sus recursos, la unidad de medida es la eficiencia. (Lusthaus et al., 2002, p.123)

C) Desempeño en la relación con la continuidad de la relevancia. - Lusthaus et al.(2002) presume, “La viabilidad de cualquier organización depende del largo plazo. En el sector privado la relevancia está fuertemente vinculada a la reacción del mercado a los bienes, servicios y a la información que la organización le proporciona” (p.128).

D) Desempeño en relación de la viabilidad financiera. – La capacidad para cubrir gastos e invertir proyectos a futuros. “Al decir viabilidad financiera hablábamos de la capacidad que tiene la organización al obtener los fondos necesarios para satisfacer sus requisitos funcionales a corto, mediano y largo plazo” (Lusthaus et al., 2002 p.133).

### **2.1.7. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Juárez Hernández (2018) “Es el conjunto, formal y periódico que sirve para valorar la efectividad. La evaluación busca que los evaluados, como jefes o superiores, orienten sus conocimientos, recursos, acciones y energía a resultados claves para el éxito” (p.6).

En cuanto al esfuerzo individual, Alles (2015) manifiesta:

Para dar y recibir retroalimentación una organización puede utilizar diferentes herramientas, ya sea midiendo el desempeño individual que por sumatoria permitirá evaluar el rendimiento o desempeño de toda la organización, o incorporando otras herramientas, como evaluaciones de 360 grados (o de 180 grados), donde es posible incorporar el feedback de personas ajenas a la organización que también dirán "cómo se desempeña" el empleado en particular y la empresa en general. (p.343)

### **2.1.8. DIMENSIONES DEL RENDIMIENTO LABORAL**

Se han asimilado distintas dimensiones que estudia el RL, en consecuencia, se delimito a modelos para el desarrollo específico; por tanto, Gabini (2018) acota dimensiones específicas para observar muchas similitudes, entre las propuestas:

A) Rendimiento en la tarea. - Gabini (2018) “son capacidades al desarrollo técnico de una tarea específica y no específica” (p. 36). Es el logro que se cumple a la realización de la tarea, por tal motivo, muchos autores lo definen como el núcleo de la organización, porque una organización depende de los grupos que se forman a partir de la interrelación o conexión laboral de un conjunto de personas, así pues, el rendimiento en la tarea este acoplado con la variación de los recursos en productos idóneos para un intercambio económico.

B) Rendimiento en el contexto. – Gabini (2018) “hay acciones que no se localizan entre aquellos comportamientos laborales, pero dejan una huella importante en el rendimiento de la organización” (p.37). Este comportamiento es desinteresado y cooperativo, busca beneficiar a la organización, aunque no se recompense monetariamente. Por lo tanto, inicia el comportamiento efectivo que debe tener cada organismo.

C) Comportamientos laborales contraproducentes. – “son comportamientos que te aíslan o separan de un grupo, también llamados asociales debido a que, amenazan a la voluntad organizacional” (Martínez, 2020, párr. 1).

D) Rendimiento Adaptativo. - Se trata de la forma como se adapta en un contexto interpersonal y con respecto al trabajo que realiza. Gabini (2018) “Son conductas enfocadas a solucionar dificultades creativamente, lidiar con circunstancias laborales dudosas o impredecibles, instruirse en nuevas tareas, métodos o instrucciones, y adaptarse al entorno”. (p.40)

### **2.1.9. TEORIAS**

Se aspira a sustentar los objetivos en la teoría de McClelland y la teoría de Herzberg por eso se pretende saber ¿Cómo los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la Dirección regional de Salud, Tumbes, 2023? considerando que el equipo humano es la base fundamental de una organización.

#### **a. Teoría de MCCLEALLAND**

Las necesidades adquiridas son tres: de poder, de logro y de afiliación. Las personas se motivan por estos tres elementos o la combinación de ellos. El logro es una tendencia a competir y así lograr la excelencia. El poder tiene un fuerte deseo de influir en los demás y siempre querer estar al mando y de



afiliación son las necesidades sociales , es aquella que le gusta participar en grupos y nunca se siente rechazado. (Gestión de proyectos Master, s.f, párr. 1)

## **b. Teoría de HERZBERG**

Alza y Trujillo (2014)

La satisfacción en el trabajo y la retroalimentación deben ser positivas, desarrollando capacidades y así mejorando su rendimiento. Herzberg mantiene el trabajo como un reto y así pueden ser motivados para asumir responsabilidades. La satisfacción y motivación en el trabajo se relacionan con los factores interiores, mientras que la insatisfacción en el trabajo se relaciona con los factores circunstanciales. (p.23)

Las teorías muestran como influyen la satisfacción de los empleados, por ello, la identificación inestable de un trabajador va a influir en sus necesidades personales, la teoría de MCCLELLAND enseña el crecimiento personal que tiene cada persona de acuerdo a sus necesidades adquiridas, asimismo la teoría de HERZBERG muestra como el entorno impacta en su desempeño o rendimiento laboral.

## **2.2. ANTECEDENTES**

### **2.2.1. INTERNACIONAL**

Caiza (2020)

Estrategias para mejorar el rendimiento laboral en la empresa AROPIAINC S.A. El estudio es descriptivo, la metodología fue de enfoque cualitativo obteniendo datos reales. como técnica de recolección se utilizó la encuesta la cual se aplicó a 18 contratados temporalmente. Se determino una correlación positiva directa reflejando una vinculación en cada una de las variables. Se realiza un análisis de porcentaje en peso. El primer factor es el rendimiento de las tareas, el 62% de los encuestados menciona las siguientes falencias: Falta iniciativa, conocimientos y habilidades para dedicar tiempo y energía a la resolución de tarea, el segundo factor fue el comportamiento improductivo con un 52%. El tercer factor es la brecha de comunicación entre gerentes y empleados. El 63% encontró errores de planificación de delegar actividades. El rendimiento alcanzado el valor de 0,467 indicando al presente existe influye directamente en la productividad de la empresa. (p.5)

Grisales (2023)

Desnaturalización del Contrato Administrativo de Prestación de Servicios del Estado Colombiano sobre los Particulares Frente al Principio de la Primacía de la Realidad Sobre las Formas entre los años 2015-2020. Se realizo un estudio dogmático histórico, constitucional, jurídico y judicial al del contrato de prestación de servicios en Colombia. En el año 2012 se realizó una encuesta a la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes a 62 colaboradores, donde el 59,7% por personas contratadas y 40,3% corresponden a contratistas por prestación de servicios. Los estadísticos descriptivos de los indicadores tradicionales relacionados con calidad del empleo donde se demuestran

transcendentales disconformidades en aspectos relacionados con el ingreso percibido por los contratistas y la satisfacción con las condiciones y beneficios laborales. Se deriva la necesidad de reformar este mecanismo contractual e incentivar la creación de nuevos puestos para empleados de entidades públicas de tal forma que disminuya el número de contratos de este tipo y se protejan los bienes públicos y no se fomente la creación de nuevas demandas. (p.4)

Fadul (2021)

Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliaciones de una Entidad Financiera, en el año 2019. La investigación de tipo descriptiva de enfoque cualitativo por lo que se plasmó cifras numéricas. La encuesta se aplicó a cincuenta participantes, la información obtenida fue procesada por software estadístico SPSS. Los resultados obtenidos son 0,899 el cual evidencio que existe relación directa entre las variables, frente al sig.  $p=0,000 < 0,05$ . Un 90% del personal es indiferente a los comportamientos que se desarrollan en la unidad, el 50% se encuentra insatisfecho como profesional. En el desarrollo de este trabajo de investigación se ha establecido que existe una fuerte correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño. (p.4)

## 2.2.2. NACIONAL

Cepeda (2018)

Los regímenes y el desempeño laborales de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017. Este estudio es de enfoque cuantitativo y de diseño correlacional, no experimental. La población de estudio estuvo compuesta por 123 trabajadores que reportaron datos sobre dos variables. Para la recolección de datos el instrumento fue un cuestionario. Se fijó su confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach. Así, la variable programas de trabajo tuvo una puntuación de 0,875 y la variable eficiencia en el trabajo tuvo una puntuación de 0,840. Obteniendo como resultante un índice de significancia bilateral de  $0,00 < 0,05$ , la relación alta, directamente proporcional y positiva entre la organización del trabajo y el desempeño de los empleados de la Fiscalía Especializada en Lavado de Activos y Lesiones Personales en 2017 ( $r_s = 0,918$ ,  $p < 0,05$ ). Por lo tanto, con un buen programa de trabajo, los resultados laborales mejoran. (p.8)

Moya (2021)

El contrato administrativo de servicio (CAS) y su relación con el desempeño laboral de funcionarios del programa nacional de alimentación escolar QALI WARMA de la ciudad de Pucallpa. Su finalidad es demostrar la relación que existe entre ambas variables. La investigación fue cuantitativa, de diseño no experimental y con una descripción del método deductivo. La población estuvo constituida por 50 funcionarios, sin embargo, se tomó una muestra de 39 funcionarios, se utilizó la técnica de la encuesta. Se aplicó la prueba Chi-Cuadrado dando como resultado un valor de significancia de  $0.00 < 0.05$  donde la hipótesis es aceptada. Se concluyó que el Contrato administrativo de Servicios (CAS) tiene relación con el desempeño laboral de funcionarios del

Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma de la ciudad de Pucallpa. (p.10)

Sernaque (2023)

La modalidad de contratación CAS y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del área de digitalización SUNARP - Lima, 2023. Su objetivo vital es conocer la correlación ambas variables. Se usó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel de correlación, se diseñó un estudio transversal no experimental, su estudio incluyó a 23 empleados de la sede Filer de la Región de Digitalización SUNARP. La muestra fue el censo, que se basa en la población. La herramienta de recogida de datos fue un cuestionario tipo Likert. Este instrumento ha sido validado y aceptado por expertos. Se utilizó la técnica alfa de Cronbach para confirmar la confiabilidad; Este estudio utilizó una confiabilidad muy alta de 0,887. Se encontró que la forma de contrato CAS estaba relacionada positivamente con la satisfacción laboral de los empleados en el área de digitalización de SUNARP Lima 2023, respaldado por las correlaciones de Spearman Rho entre la forma de contrato CAS y las variables de satisfacción laboral, lo que muestra el coeficiente de correlación fue 0,774, lo que alcanzó una alta correlación positiva. (p.5)

Zúñiga (2020)

Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes San Martin de Porres S.A.” Determinar por qué incide las remuneraciones en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A, con una población de 108 trabajadores de la empresa, se utilizó software Statical Package for the Social Sciences – SPSS versión N° 24, obteniendo como resultados un 54,6% que las remuneraciones se relacionan de manera significativa con el rendimiento laboral en la empresa, por ello, se señala la correlación positiva y moderada del 0,580 en la escala de Bisquerra.(p.4)

Vilchez (2019)

Modalidad de contrato administrativo de Servicio (CAS) y su relación motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C. Es un estudio descriptivo y correlacional, se obtuvo una confiabilidad del instrumento de 0.890 y 0.738 para cada cuestionario, se aplicó un cuestionario a 112 trabajadores administrativos, se comprobó la existencia de relación significativa entre la modalidad de contrato administrativo de servicio y la motivación laboral y se obtuvo una correlación positiva muy baja, lo que significa que en la medida que se genere estabilidad laboral a través del contrato se genera una mejora motivacional. (p.6)

### **2.2.3. LOCAL**

Farías (2022)

Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes - 2022. Su objetivo fue analizar la percepción jurídica, se aplicó métodos de indagación hipótesis-deductiva, de tipo descriptivo-explicativo, para substraer resultados como técnica de aplicación se utilizó la encuesta, con un total de catorce preguntas por cada variable, aplicada a una muestra de cincuenta abogados. Los resultados fueron procesados a través del software SPSS, arrojando un  $r = 0,576$  y un  $p$  - valor 0.00; por tanto, la hipótesis es aceptada. El autor concluyó que el régimen de Contratación Administrativa de Servicios es un factor de vulnerabilidad porque esta modalidad genera inseguridad laboral, diferentes condiciones remunerativas, discriminación vulnerando derechos laborales. (p.4)

Parra y Tineo (2019)

Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2018. Esta es una investigación no experimental al no existir manipulación de datos, de diseño correlacional. Nuestra población está conformada por: directivos y servidores administrativos, con un total 58 personas. Según los estadísticos la motivación tiene un 50% en nivel medio y su incompatibilidad en el desempeño laboral despliega un nivel bueno al 67,2% en los trabajadores. Se concluye que la correlación entre motivación y desempeño es de 0.491, lo cual tiene un efecto directo y positivo. (p.4)

Chelton y Balladares (2020)

Satisfacción del trabajador y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2019. La investigación busco determinar la incidencia de la satisfacción del trabajador en el desempeño laboral. Como técnica de investigación se usó la encuesta, la cual fue aplicada a 30 trabajadores. Se obtuvo una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.916 obteniendo un rango elevado, para procesar los datos se usó Rho Spearman, obteniendo una confiabilidad de 0,702 indicando una asociación fuerte y positiva entre ambas variables. El autor concluyo que, si existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño por ello al mejorar su entorno por consiguiente mejorara el desempeño. (p.4)

## **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

### **2.3.1. RENDIMIENTO LABORAL**

“Son las conductas permanentes basadas en tareas técnicas del puesto y otras afines a la realización de actividades que ofrecen apoyo al ambiente de la organización” (Gabini, 2018, p.28).

### **2.3.2. DESEMPEÑO LABORAL**

“Es el funcionamiento individual de cada trabajador siendo necesaria para la organización en el cumplimiento de sus metas” (Chiavenato, 2007, p.10).

### **2.3.3. RELACIONES LABORALES**

“Es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores” (Organización internacional del trabajo, 2008).

### **2.3.4. CONTRATO**

“Es el pacto para crear, regular, modificar o extinguir un trato jurídico patrimonial entre dos o más partes” (Código Civil , 1984, p.327).

### **2.3.5. CONDUCTAS**

“Son consecuencia de impulsos psicológicas que se comunican dentro del individuo, muchas veces fuera de la conciencia” (Morris y Masito, 2005, p. 378).



### **2.3.6. BENEFICIOS LABORALES**

“Son compensaciones establecidas en ley, estos acuerdos establecidos con el empleador por un contrato en acción al salario” (RAE, 2018).

### **2.3.7. MOTIVACIÓN**

“Son los recursos que una persona está puesta a ofrecer con tal de lograr un objetivo” (Perret y Vinasco, 2016, p.16).

### **2.3.8. REMUNERACIÓN LABORAL**

“Es la entrega monetaria realizada por el empleador por los servicios prestados del contratado” (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2015, p.2).

Respecto a las teorías citadas anteriormente para la presente investigación se utilizó la teoría de Herzberg teniendo similitud con las dimensiones tomadas, logando así los objetivos propuestos, porque la teoría sostiene que el criterio del nivel de rendimiento en las personas varía en función del nivel de satisfacción, por ello a través de las dimensiones condiciones laborales, remuneración laboral, Relación laboral, contrato se busca llegar al objetivo.

### **III. MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONSTATAción DE HIPÓTESIS**

##### **3.1.1. TIPO DE ESTUDIO**

Behar (2008) afirma:

La investigación aplicada se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren. Se encuentra estrechamente vinculada con la investigación básica, pues depende de los resultados y avances de esta última; esto queda aclarado si nos percatamos de que toda investigación aplicada requiere de un marco teórico. (p.20)

La investigación es aplicada busca conocer los problemas existentes a través del conocimiento. El enfoque utilizado fue cuantitativo porque se recolectaron datos numéricos a través de encuestas.

##### **a. DESCRIPTIVO-CORRELACIONAL**

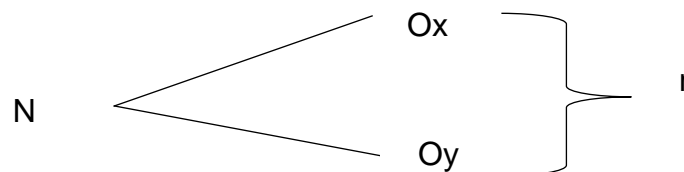
La presente investigación fue descriptiva. Garcés (2000)“explica cuidadosamente lo que está ocurriendo en un instante dado y lo descifra”(p.75). Asimismo (Arias, 2012)“es correlacional porque establece el grado de dependencia o agrupación existente entre dos o más variables”(p.25). Las variables son Contrato Administrativo de Servicio asimilada por los colaboradores y como este repercute en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes.

### 3.1.2. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### a. DISEÑO

Se empleo el diseño no experimental y corte transversal, no se realizó experimentos por ello se estudian las variables: Contrato Administrativo de Servicio y Rendimiento laboral; y es de corte transversal porque se recolecto los datos en un momento concreto.

El diseño transversal; “Este tipo de investigaciones es como una fotografía en un momento dado del problema que se está estudiando y puede ser: descriptiva o de correlación, según el problema en estudio.” (Cortés y Iglesias, 2004, p.27). Es no experimental, “en estos estudios nose maniobra las variables, por el contrario, se observa los hechos en un contexto natural” (Rios, 2017, p.84).



N= Muestra

Ox= Variable CAS

OY= Variable rendimiento laboral

r= relación entre variables

## 3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

### 3.2.1. POBLACIÓN

Rios (2017) menciona, “Es la suma de elementos que se quiere investigar determinada por sus características” (p.89).

La cantidad de población a encuestar se muestra en la tabla1, conformado por trabajadores administrativos contratados por modalidad CAS.

**Tabla 1**

*Población CAS de la Dirección Regional de Salud-Cede Central.*

<b>Régimen CAS</b>	<b>Cantidad</b>
<b>Trabajadores Administrativos</b>	37
<b>Total</b>	37

Fuente: Equipo técnico de remuneraciones-DIRESA

### 3.2.2. MUESTRA

Hernández (2014), refiere. “Son elementos que corresponden a otro conjunto determinado definiéndose por sus mismas características al que llaman población” (p.175). La muestra es igual a la población al ser pequeña es una muestra censal por lo que quedó conformada por 37 colaboradores de esta institución.

### 3.2.3. MUESTREO

Se uso el modelo no probabilístico. Lopez y Fachelli (2015), “las muestras no probabilísticas se eligen en base a la valoración de los estudiosos en función de determinados objetivos analíticos propios y particulares” (p.43). En consecuencia, al

ser censal la encuesta se aplicó a todos los colaboradores administrativos contratados bajo la modalidad CAS de la DIRESA-Tumbes.

### **3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

#### **3.3.1. MÉTODOS**

Son métodos referidos a distintas modalidades de la actividad investigativa, por ello se sabe que el objeto de investigación se determina de acuerdo con actividades que son diseñadas para la realización de un trabajo de investigación (Rivero, 2008, p.6).

##### **a. MÉTODO DEDUCTIVO**

Garces (2000) menciona

La deducción reside en manejar los contenidos de las teorías señaladas como científicas en la definición del objeto o fenómeno que se inquiere. En procesos más simples, consiste en partir de una teoría general para exponer los hechos o fenómenos específicos. (p.80)

Se tomo premisas en base a CAS y RL, aplicando leyes y teorías. Se puso a prueba nuestra teoría, por lo que se dedujeron conclusiones específicas a partir de la doctrina.

##### **b. MÉTODO INDUCTIVO**

Maya (2014) "Se aplica una lógica a partir de hechos únicos, se pretende llegar a leyes. se parte del análisis de ejemplos concretos que se descomponen en partes para posteriormente llegar a una conclusión." (p.15)

Permitió determinar si los trabajadores administrativos contratados CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA, partimos de la idea que el CAS es un contrato con limitados derechos por lo que afecta al rendimiento laboral, dónde contrastaremos la hipótesis con el p-valor. Por ello se buscó recopilar datos y a través de sus dimensiones elaborar conclusiones.

### **c. MÉTODO CUANTITATIVO**

Ñaupas Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, y Romero Delgado ( 2018)

Utiliza la recolección de datos y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación, con el uso de la estadística descriptiva e inferencial, en tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis. (p.140)

### **3.3.2. TÉCNICAS**

Para el desarrollo de la investigación se empleará diferentes técnicas:

#### **a) ENCUESTA**

Es la técnica que se utiliza para la investigación. Garces (2000) “A través de una serie de preguntas enunciadas por escrito para que el investigado responda también por escrito” (p. 122).

Se aplico dos cuestionarios uno por cada variable de manera personalizada a cada colaborador. Un total de 12 preguntas por cada variable, con preguntas cerradas, en escala de Likert con opciones de acuerdo (DA) (3), indeciso (I) (2) en desacuerdo (ED) (1) esto nos ayudó a recibir comentarios para certificar

comportamientos y ofrecer confianza a los encuestados, consiguiendo una amplia gama de atributos.

## **b) DOCUMENTAL**

Baena (2017), afirma “es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos” (p. 67). Se examino información de libros, leyes o teorías para la construcción de la revisión de la literatura.

## **c) INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Es un instrumento que nos proporcionó la obtención segura y verás de los datos que se tomaron de acuerdo con las variables tomadas en nuestra investigación. Bernal (2016), menciona que “existen variedad de instrumentos para obtener la información, de una determinada investigación” (p. 244).

## **d) CUESTIONARIO**

Este instrumento es esencial para la recolección de datos. Arias (2012)“esta modalidad se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador” (p. 74).

En este estudio se diseñaron dos cuestionarios con 12 preguntas, en base a 4 dimensiones por cada variable, valorada en escala de Likert: (3) de acuerdo, (2) indeciso, (1) en desacuerdo; empleando a una población de 37 colaboradores.

## **e) FICHAS BIBLIOGRÁFICAS**

Garces(2000) manifiesta

Anotar los datos relativos a un libro con el objeto de saber los nombres de los libros que interesan en una determinada profesión y donde hallaremos, o en el caso de la monografía o de una investigación para saber los libros que se han consultado para realizar ese trabajo. (p.41)

Se maneja fichas bibliográficas para registrar la información contenida en los libros registro e informes, asimismo investigaciones previas que servirán de antecedentes para la elaboración del estado de arte.

### **3.4. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS**

#### **3.4.1. PROCESAMIENTO**

Al recopilar los datos fue necesario procesarlos para poder darle sentido a la información, se fabricó una matriz en Excel, colocando los resultados numéricos de ambas variables. A partir de la plantilla Excel, los resultados pasaron a ser procesados por el SPSS, obteniendo tablas de frecuencia. Para saber qué tipo de correlación se debe seguir, se hizo uso de la prueba de normalidad para ambas variables. Al ser una correlación normal se utiliza la correlación de  $r$  de Pearson.

Kuckartz, Eber, Rädiker, & Schehl (2013)

El grado de correlación de Pearson, al igual que la correlación de Spearman, mide entre -1 y 1. Se puede leer la fuerza y la dirección de la correlación en el coeficiente de correlación de  $r$  Pearson. Según la tabla 2 un valor de  $r$  entre 0 y 0.1 indica que no existe correlación. Un valor de  $r$  entre 0.7 y 1 indica una correlación muy fuerte. (p. 213)



## Tabla 2

### *Correlación de Pearson*

<b>Valor r</b>	<b>Fuerza de la correlación</b>
0.0 < 0.1	No hay correlación
0.1 < 0.3	Poca correlación
0.3 < 0.5	Correlación media
0.5 < 0.7	Correlación alta
0.7 < 1	Correlación muy alta

Fuente: sustraída de Kuckartz, Eber, Rädiker, & Schehl (2013)

Para este estudio se utilizará la tabla 3 para saber el grado de correlación.

## Tabla 3

### *Grado de correlación*

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
-0.91 a -1	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51-0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
-0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva media
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández y Sampieri (2017)

### 3.4.2. ANÁLISIS DE DATOS

Los datos encontrados se formaron después de filtrarlos por el SPSS, luego se utilizaron tablas de frecuencia, coeficiente e indicadores los mismos que fueron discutidos con base teórica científica y antecedentes se logró conocer ¿Cómo los trabajadores administrativos contratados CAS impactan en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023?, a través de la encuesta la cual se basó en indicadores que se substrajo de las bases teóricas.

### 3.5. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Es un coeficiente utilizado para medir la fiabilidad de una escala de medida o test. Palella y Martins (2006) “el nivel de confiabilidad junto con la validez es una exigencia pequeña para la medición del instrumento presentado con una escala tipo Likert” (p.180). Esto se usó en las dos variables las cuales le darán veracidad a mi estudio.

#### 3.5.1. CRITERIO DE CONFIABILIDAD

Los rangos a usados se establecen en la siguiente tabla. (ver tabla 4)

**Tabla 4**

*Criterios de confiabilidad*

<b>Rango</b>	<b>Confiabilidad (dimensión)</b>
0,81-1	muy alta
0,61-0,80	Alta
0,41-0,60	Media
0,21-0,40	Baja
0-0,20	muy baja

Fuente: Libro de metodología Palella y Martins , 2006

Se determino el alfa de Cronbach del CAS con una muestra piloto, los cuales fueron encuestados dentro de su área de trabajo. El resultado es equivalente a 0.747 mostrando una confiabilidad alta por lo tanto debe aplicarse para el desarrollo de la investigación (ver tabla 5).

### **Tabla 5**

*Análisis de fiabilidad de la variable Contrato Administrativo de Servicio (CAS).*

<b>Alpha de Cronbach</b>	<b>Número de elementos</b>
0.747	15

Fuente: Cuestionario

Se determina el alfa de Cronbach variable rendimiento laboral con una muestra piloto, los cuales fueron encuestados dentro de su área de trabajo. El resultado es equivalente a 0.651 mostrando una confiabilidad alta por lo tanto debe aplicarse para el desarrollo de la investigación (ver tabla 6).

### **Tabla 6**

*Análisis de fiabilidad de la variable Rendimiento Laboral.*

<b>Alpha de Cronbach</b>	<b>Número de elementos</b>
0.651	15

Fuente: Cuestionario

### **3.6. FORMULACIÓN HIPÓTESIS**

#### **HIPÓTESIS GENERAL**

Los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la Dirección regional de Salud, Tumbes, 2023.

#### **HIPÓTESIS ESPECIFICAS**

1. Las condiciones laborales de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA.
2. La remuneración laboral de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA.
3. La relación laboral de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA.
4. El contrato de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impacta en el rendimiento laboral DIRESA.

### 3.7. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

#### 3.7.1. Variable 1: Contratación administrativo de servicio (CAS)

##### a) Definición Conceptual

“Esta modalidad es conforme al derecho administrativo y privado del Estado, está sujeta a la ley de bases de la carrera administrativa” (Ley N° 1057, 2018,p.2).

##### b) Definición Operacional

Se evaluó la variable CAS a través de sus dimensiones e indicadores (condiciones laborales, inestabilidad económica, relación laboral y contrato). Utilizando el instrumento cuestionario un con doce interrogantes, en escala de Likert, con alternativas: de acuerdo (DA) (3), indeciso (I) (2) en desacuerdo (ED) (1); a través de una entrevista directa a los 37 trabajadores de la DIRESA en sus respectivas oficinas y/o puestos de trabajo en horarios de trabajo.

**Tabla 7**

*Dimensión variable Contrato Administrativo de Servicio.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
<b>Condiciones laborales</b>	Seguridad laboral, Calidad de vida	1,2,3
<b>Remuneración laboral</b>	Ingresos, Salarios	4,5,6
<b>Relación laboral</b>	Acuerdo, forma de trabajo	7,8,9
<b>Contrato</b>	Obligaciones, derechos	10,11,12

Fuente: Cuestionario.

### 3.7.2. Variable 2: Rendimiento laboral

#### a) Definición Conceptual:

“Son aquellas actitudes encaminadas a la tarea donde se realiza acciones designadas al lugar de trabajo desarrollada entre dos o más personas” (Gabini, 2018, p.27).

#### b) Definición Operacional:

Se medirá la variable rendimiento laboral a través de sus dimensiones e indicadores (rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, comportamientos laborales contraproducentes y rendimiento adaptativo). Utilizando el instrumento cuestionario un con doce interrogantes, en escala de Likert, con alternativas: de acuerdo (DA) (3), indeciso (I) (2) en desacuerdo (ED) (1); a través de una entrevista directa a los 100 trabajadores de la DIRESA en sus respectivas oficinas y/o puestos de trabajo en horarios de trabajo.

**Tabla 8**

*Dimensión variables Rendimiento Laboral.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Rendimiento en la tarea.	Capacidades, habilidades.	1,2,3
Rendimiento en el Contexto.	Tomar la iniciativa, cooperar con los otros.	4,5,6
Comportamientos laborales contraproducentes.	Intencionalidad, pertenencia a la organización.	7,8,9
Rendimiento adaptativo.	Resolver problemas creativamente, lidiar con situaciones laborales	10,11,12

Fuente: Cuestionario.

## IV. RESULTADO Y DISCUSIÓN

### a) Prueba de normalidad

Se realizó la prueba de normalidad, por ello se tomaron los criterios: Si  $p \geq 0.05$  la distribución es normal (prueba paramétrica) y Si  $p < 0.05$  la distribución no es normal (prueba no paramétrica), los datos serán procesados por el SPSS. Existen dos pruebas de normalidad Kolmogórov-Smirnov cuando las muestras son  $n > 50$  y Shapiro Wilk cuando  $n \leq 50$ , como se tuvo una población de 37 individuos se utilizó Shapiro Wilk.

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad de la variable Contrato Administrativo de Servicio y Rendimiento Laboral*

Prueba de normalidad			
		Shapiro-Wilk	
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Contrato Administrativo de Servicio</b>	.946	37	.072
<b>Rendimiento Laboral</b>	.985	37	.898

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS.

Se uso el SPSS para procesar los datos; en la tabla 9, la variable Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es 0.72 cumpliendo con ser una distribución normal al ser mayor 0.05, de la misma forma la variable rendimiento laboral obtuvo 0.89 se encuentra encima de 0.05. Ambas variables cumplen con el criterio Si  $p \geq 0.05$ , por ello se hizo uso de la correlación de Pearson a fin de mostrar la correlación existente.

## 4.1. RESULTADOS

**4.1.1. Objetivo general:** Determinar si los administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023.

**Tabla 10**

*Impacto de CAS en el rendimiento laboral*

Nivel	Contrato Administrativo de Servicio			Rendimiento laboral	
	Puntuación	Nº Encuesta	%	Nº Encuesta	%
<b>Alto</b>	28-36	19	51%	20	54%
<b>Medio</b>	20-27	14	38%	16	43%
<b>Bajo</b>	12-19	4	1%	1	3%
<b>Total</b>		37	100%	37	100%

Fuente: Aplicación de encuesta

En la tabla 10, se evidencia la variable Contrato Administrativo de Servicio comprendidas por las dimensiones condiciones laborales, remuneración laboral, relaciones laborales y contrato; revelando un nivel alto de 51%, obteniendo respuestas por parte de los contratados bajo esa modalidad, presenciando un nivel medio del 38% y un nivel bajo con 11%. Para la variable rendimiento laboral arroja un 54% de participación en nivel alto, un 43% nivel medio y un 3% en nivel bajo. Estas cifras muestran que el CAS es un indicador determinante para asumir que impacta en el rendimiento laboral, al igual que sus dimensiones, rendimiento en la tarea, rendimiento



en el contexto, comportamientos laborales contraproducentes y rendimiento en el contexto.

**4.1.2. Hipótesis general:** Los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la Dirección regional de Salud, Tumbes, 2023.

**Tabla 11**

*Correlación del CAS y el rendimiento laboral*

<b>Correlaciones</b>			
		<b>CAS</b>	<b>Rendimiento Laboral</b>
<b>CAS</b>	Correlación de Pearson	1	.513**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	37	37
<b>Rendimiento Laboral</b>	Correlación de Pearson	.513**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	37	37

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

Fuente: SPSS

En la tabla 11, el valor estadístico de r de Pearson es de 0.513, indicando que el Contrato Administrativo de Servicio tiene una correlación positiva considerable en el rendimiento laboral, muestra un P-valúe de  $0.00 < 0.05$  evidenciando la relación; por esa razón, la hipótesis general es aceptada. Esto demuestra la importancia de la contractualidad, así como los errores y deficiencias respecto al rendimiento laboral existente.

**4.1.3. Objetivo específico 1:** Describir si las condiciones laborales de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA.

**Tabla 12**

*Impacto de la dimensión condiciones laborales en el rendimiento laboral*

Nivel	Condiciones Laborales			Rendimiento laboral	
	Puntuación	Nº Encuesta	%	Nº Encuesta	%
<b>Alto</b>	28-36	22	59.00%	20	54.00%
<b>Medio</b>	20-27	15	41.00%	16	43.00%
<b>Bajo</b>	12-19	0	00.00%	1	3.00%
<b>Total</b>		37	100%	37	100%

Fuente: Aplicación de encuesta

Se observa en la tabla 12, la dimensión condiciones laborales, es el entorno que afecta el bienestar y seguridad del empleado, en nivel alto con un 59%, un nivel medio 41%, teniendo un impacto en el rendimiento laboral con un nivel alto un 54%, en nivel medio 43% y nivel bajo 3%, estas cifras indican que las condiciones laborales impactan en el rendimiento laboral. La importancia que ejerce una adecuada condición laboral fomenta una conducta de trabajo basada en la eficiencia, por ello el lugar donde se desarrollan laboralmente siempre será un factor elemental.

**4.1.4. Hipótesis 1:** Las condiciones laborales de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA.

**Tabla 13**

*Correlación de la dimensión condiciones laborales y rendimiento laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>Condiciones Laborales</b>	<b>Rendimiento Laboral</b>
<b>Condiciones Laborales</b>	Correlación de Pearson	1	.477**
	Sig. (bilateral)		.003
	N	37	37
<b>Rendimiento Laboral</b>	Correlación de Pearson	.477**	1
	Sig. (bilateral)	.003	
	N	37	37

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

Fuente: SPSS

En la tabla 13, el valor estadístico de r de Pearson de 0.477, indica que, existe una correlación positiva media entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral, obteniendo un P- valué de  $0.00 < 0.00$ , la hipótesis es acepta, en efecto las condiciones laborales impactan en el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos contratados bajo la modalidad CAS de la DIRESA- Tumbes. Esto muestra que la conducta va a depender mucho de las condiciones dentro del aspecto físico donde se encuentra una persona.

**4.1.5. Objetivo específico 2:** Analizar si la remuneración laboral de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA.

**Tabla 14**

*Impacto de la dimensión remuneración laboral en el rendimiento laboral*

Nivel	Remuneración Laboral			Rendimiento laboral	
	Puntuación	Nº Encuesta	%	Nº Encuesta	%
<b>Alto</b>	28-36	22	59%	20	54%
<b>Medio</b>	20-27	15	41%	16	43%
<b>Bajo</b>	12-19	0	00%	1	3%
<b>Total</b>		37	100%	37	100%

Fuente: Aplicación de encuesta

En la tabla 14, Se observa a la dimensión remuneración laboral con un 59% respuestas ubicándose en nivel alto, mientras que el 41% considera un nivel medio a esta variable, consecuentemente, la variable rendimiento laboral obtuvo un 54% asentándose en el nivel alto, mientras un 43% nivel medio y en el nivel bajo 3% del total de respuestas contestadas de los trabajadores contratados CAS de la Dirección Regional de Salud. Este descubrimiento destaca la importancia que tiene la valorización de la remuneración laboral, esto se reflejara en la salud física y mental del trabajador, impactando en el rendimiento laboral.

**4.1.6. Hipótesis específica 2:** La remuneración laboral de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA.

**Tabla 15**

*Correlación de dimensión remuneración y rendimiento laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>Remuneración Laboral</b>	<b>Rendimiento Laboral</b>
<b>Remuneración Laboral</b>	Correlación de Pearson	1	.329*
	Sig. (bilateral)		.047
	N	37	37
<b>Rendimiento Laboral</b>	Correlación de Pearson	.329*	1
	Sig. (bilateral)	.047	
	N	37	37

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS

En la tabla 15, el valor estadístico de r de Pearson es de 0.329, se señala la existente correlación positiva media entre la dimensión remuneración y rendimiento laboral, obteniendo un P- valúe de 0.05, indica que la hipótesis es rechazada. En efecto; la remuneración laboral no impacta en el rendimiento laboral. Señalando que el índice de satisfacción remuneraría resta importancia al rendimiento laboral.

**4.1.7. Objetivo específico 3:** Explicar si la relación laboral de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA.

**Tabla 16**

*Impacto en la dimensión relación laboral en el rendimiento laboral.*

Nivel	Relación Laboral			Rendimiento laboral	
	Puntuación	Nº Encuesta	%	Nº Encuesta	%
<b>Alto</b>	28-36	25	66%	20	54%
<b>Medio</b>	20-27	5	14%	16	43%
<b>Bajo</b>	12-19	7	19%	1	3%
<b>Total</b>		37	100%	37	100%

Fuente: Aplicación de encuesta

En la tabla 16, en la dimensión relación laboral se sitúa un nivel alto de 66%, un nivel medio de 14% y un 19%, así mismo, la variable rendimiento laboral evidencia un nivel alto de 46 %, nivel medio de 43 % y nivel bajo de 3%. Se evidencia el impacto que las relaciones laborales de los colaboradores CAS generan, al existir un constante nexo jurídico de forma incesante igualando las oportunidades, al mantener a los colaboradores el funcionamiento será eficaz día a día, contribuyendo al trabajo en equipo y motivación laboral afirmando un rendimiento laboral positivo.

**4.1.8. Hipótesis específica 3:** La relación laboral de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA.

**Tabla 17**

*Correlación de dimensión relaciones laborales y rendimiento laboral.*

<b>Correlaciones</b>			
		<b>Relaciones Laborales</b>	<b>Rendimient o Laboral</b>
<b>Relaciones Laborales</b>	Correlación de Pearson	1	.422**
	Sig. (bilateral)		.009
	N	37	37
<b>Rendimiento Laboral</b>	Correlación de Pearson	.422**	1
	Sig. (bilateral)	.009	
	N	37	37

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
Fuente: SPSS

En la tabla 17, el valor estadístico de r de Pearson es de 0.422, se demuestra que existe una correlación positiva media entre la dimensión relaciones laborales y la variable rendimiento laboral, y al haberse obtenido un P valúe de  $0.01 < 0.05$ , la hipótesis es aceptada. Se afirma que las relaciones laborales afectan al rendimiento laboral, es decir, a la mejora de la relación laboral se mejora el rendimiento laboral.

**4.1.9. Objetivo específico 4:** Determinar si el contrato de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impacta en el rendimiento laboral DIRESA.

**Tabla 18**

*Impacto de la dimensión contrato en el rendimiento laboral*

Nivel	Contrato			Rendimiento laboral	
	Puntuación	Nº Encuesta	%	Nº Encuesta	%
<b>Alto</b>	28-36	26	70 %	20	54%
<b>Medio</b>	20-27	4	11 %	16	43%
<b>Bajo</b>	12-19	7	19 %	1	3%
<b>Total</b>		37	100%	37	100%

Fuente: Aplicación de encuesta

En la tabla 18 se observa la dimensión contrato con un 70 % de respuestas en nivel alto, 11% nivel medio, con un 19% nivel bajo, por consecuencia, la variable rendimiento laboral, ostenta un 54% en nivel alto, 43% nivel medio y nivel bajo 3%. Estos hallazgos indican que, al mejorar la estructura del contrato, buscando nuevas formas de realización de tareas mejorara el rendimiento laboral. Esto alinearía o pondría en igualdad todos los regímenes laborales y generaría un sentido de pertenencia.



**4.1.10. Hipótesis específica 4:** El contrato de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impacta en el rendimiento laboral DIRESA.

**Tabla 19**

*Correlación de la dimensión contrato y rendimiento laboral.*

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>Contrato</b>	<b>Rendimiento Laboral</b>
<b>Contrato</b>	Correlación de Pearson	1	.438**
	Sig. (bilateral)		.007
	N	37	37
<b>Rendimiento Laboral</b>	Correlación de Pearson	.438**	1
	Sig. (bilateral)	.007	
	N	37	37

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

Fuente: SPSS

En la tabla 19, el valor estadístico r de Pearson son de 0.438, se muestra una correlación positiva media entre la dimensión contrato y rendimiento laboral, y al haberse obtenido un P-valúe de  $0.01 < 0.05$  la hipótesis es aceptada, confirmando que la igualdad de derechos de acuerdo con su contrato afectaría en el rendimiento laboral.

## 4.2. DISCUSIÓN

Para el objetivo general: Determinar si los administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023.

En la investigación realizada en Tumbes, el autor, al contrastar las variables contrato administrativo de servicios y rendimiento laboral, mediante el estadístico de Pearson, encontró un coeficiente de correlación de 0.513, siendo está una correlación positiva considerable, asimismo, corrobora un P-valor de 0.001, por tanto, se aceptó la hipótesis, es decir, los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral.

La tesis realizada por Sernaque (2023) titulada “La modalidad de contratación CAS y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del área de digitalización SUNARP - Lima, 2023”, que buscó, “ demostrar que la Modalidad de Contratación CAS se relaciona positivamente con la Satisfacción laboral de los trabajadores del área de Digitalización Sunarp - Lima, 2023”, donde se aceptó la hipótesis alterna, “la Modalidad de Contratación CAS se relaciona positivamente con la Satisfacción laboral de los trabajadores del área de Digitalización Sunarp - Lima, 2023”, mediante la correlación de Spearman se obtuvo una correlación positiva alta de 0.774. Este autor demuestra que la Modalidad de Contratación CAS se relaciona positivamente con la Satisfacción laboral de los trabajadores del área de Digitalización Sunarp – Lima.

Ambos estudios son positivos, sin embargo, los autores difieren en el grado de correlación, teniendo una diferencia de 0.26 en escala de correlación, mientras el autor de esta investigación tiene un grado de correlación positiva considerable de 0.513, el autor Serna es superior teniendo una correlación positiva alta de 0.774, ambos resultados hallados resaltan el tipo de prueba de normalidad, el cual es diferente.

Mientras en Tumbes es usada el estadístico de Pearson en Lima es usada el estadístico de Spearman.

Para el objetivo específico 1: Describir si las condiciones laborales de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA.

En la investigación realizada en Tumbes, el investigador, al contrastar las variables condiciones laborales y rendimiento laboral, a través del estadístico de Pearson, encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.47, indican que existe una correlación positiva media, de la misma manera obtuvo un P- valúe de 0.003. Esto muestra que la conducta va a depender mucho de las condiciones dentro del aspecto físico donde se encuentra una persona, por ende se debe mejorar los aspectos psíquicos, así como el estado físico, mental y a nivel social que permitan tener una influencia significativa hacia la labor realizada.

En la tesis realizada por Parra y Tineo (2019), "Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2018", que buscó, "Determinar de qué manera las condiciones de trabajo influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes", para probar su hipótesis, "las condiciones de trabajo influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes", que permitió concluir, "la investigación encontró una implicancia entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral". Se corroboró con el coeficiente de Spearman de 0,394 que nos indicó una influencia directa y positiva entre la dimensión condiciones de trabajo y la variable desempeño laboral, se demuestra que las condiciones laborales son factores determinantes esto contribuye a la influencia en la calidad de vida del trabajador demostrando que el trabajador se quiera superar, por tanto, afecta de manera directa en el rendimiento laboral.

Las investigaciones mencionadas anteriormente son positivas, ambas investigaciones realizadas en la ciudad de Tumbes, los resultados difieren en el grado de correlación, en la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes se obtuvo el coeficiente de Spearman de 0.394 siendo inferior en el grado de correlación de la Dirección Regional de Salud quien obtuvo correlación de Pearson de 0.47 diferenciándose de 0.13 en la escala correlación, dado que cada autor utilizó diferente tipo de tabla para determinar el alcance de correlación, ambos estudios sirven para sustentar la investigación mostrando que las condiciones laborales siempre van a inferir en el rendimiento o desempeño laboral de cada organización.

Para el objetivo específico 2: Analizar si la remuneración laboral de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA.

El estudio realizado en Tumbes, el investigador al contrastar las variables remuneraciones y el rendimiento laboral, mediante el estadístico de Pearson, con un coeficiente de correlación de 0.329 y un p-valor de 0.05 mostrando la existente correlación positiva media, sin embargo al ser igual a 0.05 la hipótesis es rechazada, la remuneración laboral de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS no impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA aunque la remuneración genera bienestar, salud y solvencia económica para ese grupo de personas para este grupo de personas la importancia radica en la percepción continua y no en la cantidad remunerativa.

El hallazgo realizado por Zúñiga (2020) en su tesis titulada, "Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes San Martín de Porres S.A." quien buscó, "Determinar por qué incide las remuneraciones en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A.", que permitió concluir, "las remuneraciones inciden de manera muy significativa en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A.", asimismo a través de la correlación de Rho de Spearman se obtuvo un 0,580 por tanto, dicha correlación es positiva y

moderada”, revelando en los resultados que al mejorar una remuneración se eleva progresivamente el rendimiento laboral influyendo en el factor psicosocial, las tareas o actividades que son llevadas a cabo siempre se espera una retribución o un retorno económico, esto influirá en la subordinación y el trabajo individual que realice cada trabajador en las distintas actividades que se llevan a cabo.

Al respecto, de los autores antes mencionados, quienes relacionan las variables remuneración y rendimiento laboral, ambos difieren en la correlación los resultados realizados en la empresa de transportes San Martín de Porres S.A alcanza un grado de correlación positiva moderada teniendo una fuerte correlación en contra parte el hallazgos realizados en la Dirección Regional de Salud de Tumbes tiene una correlación muy baja con una diferencia de 0.25 en la escala de correlación obteniendo un coeficiente de correlación de 0.329.

Para el objetivo específico 3: Explicar si la relación laboral de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA.

El estudio realizado en Tumbes, el autor, a través del estadístico de Pearson obtuvo una correlación de 0.42, demuestra que existe una correlación positiva media, estos resultados indican que las buenas relaciones laborales, repercutirán en la estima propia, afirmándose una productividad laboral a la existencia del nexo jurídico impulsada por la satisfacción laboral.

El estudio Vilchez (2019), en su tesis titulada “Modalidad de contrato administrativo de Servicio (CAS) y su relación motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C”, una correlación de Pearson indica la existencia de una correlación negativa muy baja de -0,05, hipótesis es rechazada; por tanto, se confirma que, “No existe relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y las relaciones interpersonales”.

Este resultado contradice a la investigación realizada en Tumbes, aunque ambos estudios utilizan la correlación de Pearson el autor Vílchez alcanzo una correlación negativa muy baja de -0,05, concluyendo, el impacto contractual no tiene relación con la relación laboral, por ello existencia de ventajas o modificaciones serán insignificantes en la relación laboral, mientras que el estudio realizado en Tumbes obtuvo una correlación de 0.42 la cual es positiva y argumenta la existencia de nuevas y mejores relaciones laborales incentivarán a mejorar el rendimiento laboral.

Para el objetivo específico 4: Determinar si el contrato de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impacta en el rendimiento laboral DIRESA.

El estudio realizado en Tumbes, al respecto el autor, al relacionar sus variables contrato y rendimiento laboral, mediante el estadístico de Pearson, encontró el coeficiente de 0.43, que muestra una correlación positiva media, muestra un P-valúe de 0.007, permitiendo aceptar la hipótesis, el contrato de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impacta en el rendimiento laboral DIRESA; por ello la contractualidad está ligada al rendimiento laboral, evidenciando la existente conexión con la satisfacción del trabajador.

El estudio de Moya (2021), titulado “El contrato administrativo de servicio (CAS) y su relación con el desempeño laboral de funcionarios del programa nacional de alimentación escolar QALI WARMA de la ciudad de Pucallpa”, que buscó “Establecer en qué medida el Contrato Administrativo de Servicio (CAS) tiene relación con el desempeño laboral de funcionarios del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma de la ciudad de Pucallpa”, en su tesis realizó la prueba de Chi-cuadrado obteniendo un valor de significancia de  $0.000 < 0.05$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, “el Contrato Administrativo de Servicio (CAS) tiene relación con el desempeño laboral de funcionarios del Programa Nacional de Alimentación Escolar QALI WARMA de la ciudad de Pucallpa”, demostrando que las adendas y

transitoriedad afectan directamente a la inestabilidad económica teniendo relación con la inseguridad, entorno laboral saludable y desarrollo social.

Este resultado es similar al estudio realizado en Tumbes, ambos resultados son positivos, la diferencia radica en la prueba estadística, el estudio realizado en la ciudad de Pucalpa del programa nacional de alimentación escolar QALI WARMA uso la prueba estadística del Chi-Cuadrado esta prueba sirve para establecer diferencia significativa entre las estimaciones donde obtuvo un valor de significancia de 0.000, para el estudio realizado en Tumbes en la Dirección Regional de Salud se usó el estadístico de Pearson siendo una distribución normal y obtuvo un valor de significancia de 0.007, por tanto ambas tienen un valor de significancia menor a 0.05.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó a través de los resultados la evidencia donde la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios tiene un impacto en el rendimiento laboral de los trabajadores de la DIIRESA; enfatizando que el rendimiento laboral se eleva teniendo condiciones laborales; como la iluminación, ambiente limpio; remuneración laboral acorde a su trabajo, relación laboral y contrato de acuerdo con la jurisprudencia.
2. Se describió el resultado de las condiciones laborales en la que prestan servicios los trabajadores administrativos en la modalidad CAS; impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA; destacando que su rendimiento laboral es más eficiente en relación con lugar donde se encuentran laborando, el cual beneficia las tareas realizadas con más eficiencia.
3. Se analizó a través de los resultados que la remuneración laboral en la que prestan servicios los trabajadores administrativos en la modalidad CAS; impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA, resaltando que su rendimiento laboral no es definido por su remuneración este es un complemento que genera beneficios económicos a largo plazo.



4. Se explico a través de los resultados obtenidos, la relación laboral en la que prestan servicios los trabajadores administrativos en la modalidad CAS; impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA; se enfatizó que al mantener buenas relaciones laborales con sus superiores o compañeros de trabajo se evitara las quejas innecesarias mejorando su rendimiento laboral y evitando los comportamientos contraproducentes.
  
5. Se determino el resultado obtenido, el contrato en la que prestan servicios los trabajadores administrativos en la modalidad CAS; impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA; se recalco que su rendimiento laboral es más eficiente dado que se cumplen con los derechos establecidos en el contrato laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Los altos mandos de la Dirección Regional de Salud deben considerar llevar a cabo procesos donde se detecte el rendimiento laboral relacionado al puesto que desempeñan mostrando la importancia de los conocimientos, habilidades y experiencia que son importantes para el desarrollo de cada trabajador.
2. Los altos directivos deben tener un proyecto para mejorar factores como la iluminación, temperatura e infraestructura, de esta forma estas acciones se verán reflejadas en los trabajadores siendo beneficioso a el rendimiento laboral.
3. Es necesario que se cumpla con la remuneración laboral a tiempo puesto que contribuirá a mejorar la relación laboral generando seguridad al trabajador y ello incrementara progresivamente el rendimiento laboral en la institución.
4. La Dirección de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud debe impulsar acciones para motivar las buenas relaciones laborales por ello se debe impulsar la comunicación, creando nuevas comunicaciones positivas, demostrando la valoración y apreciación que se tiene a los colaboradores, a través de actividades fuera del espacio laboral, generando inclusión y participación.

5. El cumplimiento de la contractualidad con sus beneficios establecidos en la ley obedeciendo condiciones y términos contractuales beneficia al colaborador e impulsa su rendimiento laboral.
6. Es puntual que se realicen nuevas o futuras investigaciones sustentadas en nuevas leyes que mejoren la modalidad de contratación CAS y aplicando métodos de recolección de datos usando un tipo de instrumento que permitan profundizar la investigación elaborando propuesta para medir el rendimiento laboral.
7. Se deben someter políticas laborales dentro de la entidad que ayuden a evaluar al trabajador CAS, registrar en una base de datos para crear informes sobre el desempeño laboral a colaboradores en transitoriedad, con el fin de brindar apoyo, motivación y sentido de pertenencia, al sentir empatía por este grupo con el propósito de buscar estabilidad y un entorno laboral saludable.
8. La modalidad CAS debe ser eliminado por la diferencia que existe de otros regímenes laborales, se debe continuar con la Ley N° 31131 en su totalidad de esta forma se erradica la discriminación en los regímenes laborales, donde todos pertenezcan a un solo régimen laboral.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo Mercado, J. L., & Ortiz Pérez, A. (2010). *Comentarios a la sentencia del Tribunal Constitucional sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios*. Lima: Pontifica Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12121/12686>
- Alles, M. A. (2015). *Dirección estratégica de Recursos Humanos gestión por competencias*. Chile: Granica S.A.
- Alza Zegarra, I. E., & Trujillo Navarro, J. L. (2014). *Factores de Motivación según Herzberg y Desempeño Laboral de la distribuidora Navarro EIRL de Huaraz, 2014*. Huaraz: Facultad de Administración y Turismo. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/976/FACTORES%20DE%20MOTIVACION%20SEGUN%20HERZBERG%20Y%20DESEMPE%3%91O%20LABORAL%20DE%20LA%20DISTRIBUIDORA%20NAVARRO%20EIRL%20DE%20HUARAZ%2C%2020>
- Arévalo Vela, J. (2023). *Tratado de derecho laboral* (Segunda edición ed.). Lima, Perú: Jurista Editores. Obtenido de <file:///E:/Stefant%20tesis/LIBROS%20CAS/Los%20Principios%20del%20Derecho%20del%20Trabajo%20-JAV.pdf>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (Sexta edición ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2017). *Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. Lima: Servir. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1206407/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf?v=1596670829>
- Behar Rivera, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Ediciones Shalom.

- Caiza Tutin, L. J. (2020). *Estrategias para mejorar el rendimiento laboral en la empresa Aropiainc S.A.* Latacunga-Ecuador: Universidad Técnica de Cotopaxi. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/5927/1/T-001452.pdf
- Cepeda Oliva, R. L. (2018). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado e Activos y Pérdida de Dominio, 2017.* Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21404/Cepeda\_ORL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chelton Saldarriaga, K. G., & Balladarees Valladolid, E. V. (2020). *Stisfacción del trabajador y su incidencia en el desempeño laboral, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2019.* Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2188/TESIS%20-%20CHELTON%20Y%20BALLADARES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del desempeño laboral.* Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-del-golfo-de-mexico/administracion-de-la-produccion/chiavenato-i-2007-evaluacion-del-desempeno/58136645
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano.* Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Código Civil. (1984, Julio 25). *Art 1362.* Lima. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\_per\_cod\_civil.pdf
- Código Civil-Decreto legislativo N° 295. (1984). *Código civil.* Lima: El peruano. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\_per\_cod\_civil.pdf
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2021, 07 de Julio). *Casación Laboral N° 10526-2019.* Lima. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Casacion%20Laboral%2010526-2019\_LALEY.pdf

- Cortés Cortés, M. E., & Iglesiasn León, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Mexico: Universidad Autonoma del Carmen.
- Constitución Política del Perú. (2017,Septiembre). *Constitución Política del Perú 1993*. Lima: Congreso de la Republica. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucionparte1993-12-09-2017.pdf
- Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios-Decreto Legislativo N° 1057. (2008,Junio 28). *Artículo 3*. Lima: Editora Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=64
- Decreto Legistivo N° 1025. (2008, junio 21). *Normas Legales*. Lima: El Peruano. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01025.pdf
- Decreto supremo N° 010-2003-TR. (2003, octubre 5). *Texto único ordenado de la ley de relaciones colestivas de trabajo*. Lima: El Peruano. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=46
- DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR. (s.f.). *Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Lima: El Peruano. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\$FILE/1\_DECRETO\_SUPREMO\_003\_27\_03\_1997.pdf
- DIRESA TUMBES. (s.f.). Obtenido de Portal Institucional DIRESA Tumbes: https://diresatumbes.gob.pe/index.php/institucional/resena-historica
- Fadul Marca, A. O. (2021). *Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliaciones de una Entidad Financiera, en el año 2019*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8346/1/T3641-MDTH-Fadul-Relacion.pdf
- Farías Panta, J. A. (2022). *Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes- 2022*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63815/TESIS%20-%20FARIAS%20PANTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica* (1a edición ed.). Autónoma de Buenos: Editorial Teseo.

Garcés Paz, H. (2000). *Investigación Científica*. Quito: Ediciones Abya-Yala.

Gestión de proyectos Master. (s.f.). *Gestión de proyectos Master*. Obtenido de Teorías de McClelland: <https://www.gestiondeproyectos-master.com/teorias-de-motivacion-mcclelland/>

Granda Caraza, S. E. (2006). *La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5405/4641>

Grisales Monroy, A. (2023). *Colombiano sobre los Particulares Frente al Principio de la Primacía de la Realidad Sobre las Formas entre los años 2015-2020*. Villavicencio: Universidad de la Costa 1970. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/9820/TRABAJO%20DE%20GRADO%20AMGM%20CORREGIDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/9820/TRABAJO%20DE%20GRADO%20AMGM%20CORREGIDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Juárez Hernández, J. O. (2018). *Administración y evaluación del desempeño del personal*. Mexico: Dos consultores S.A. .

Kuckartz, U., Eber, T., rädiker, S., & Schehl, J. (2013). *Estadística una introducción comprensible* (2da Edición ed.). Wiesbaden: Springer fachmedien .

La Republica. (26 de Diciembre de 2022). *¿Qué empleados estatales accederán al aumento de sueldo desde enero de 2023?* Obtenido de La republica.pe: <https://larepublica.pe/economia/2022/12/05/que-trabajadores-del-estado-recibiran-un-aumento-de-sueldo-desde-enero-de-2023-presupuesto-2023-atmp>

Ley del servicio civil-Ley N° 30057. (2013, julio 04). *Reglamento general de la ley del servicio civil*. Lima: El peruano. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=78](https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=78)

- Ley N° 29849. (2012,Abril 6). *Ley que establece la eliminación progresiva del rregimen especial del decreto legislativo 1057 y otorga derechos laborales*. Lima: El peruano. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29849.pdf
- Lopez Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: Creative Commons.
- Lust, J. (2018). *Las condiciones laborales de los trabajadores y empleados en las microempresas en el Perú: 1990-2018*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2203/Jan%20Lust%20-%20Informe%20-%20Las%20condiciones%20laborales%20en%20microempresas%20-%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lusthaus, C., Heléne Adrien, M., Anderson, G., Carden, F., & Plinio Montalván, G. (2002). *Evaluación organizacional marco para mejorar el desempeño*. Ottawa: Banco internacional de desarrollo y centro internacional de investigaciones para el desarrollo.
- Márquez Vargas, M. (07 de Octubre de 2007). *Impugnación del recurso de apelación en los juicios mercantiles tramitados en los juzgados de menor cuantía*. Obtenido de Debate procesal civil digital:  
<https://www.poderjudicialmichoacan.gob.mx/tribunalm/revista/debate19/doctrina1.htm>
- Martínez Hernandez, L. (13 de Octubre de 2020). *Psicología y Mente*. Obtenido de Comportamientos contraproducentes en el trabajo: qué son, y características:  
<https://psicologiymente.com/organizaciones/comportamientos-contraproducentes-trabajo>
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos\_y\_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Méndoza, R. (2009). *Derecho laboral un enfoque práctico*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/derecho\_laboral\_ricardo\_mendez.pdf



- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. (2015). *Remuneraciones*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/11\_Diptico\_Remuneracion.pdf
- Morris, C. G., & Maisto, A. A. (2005). *Introducción a la psicología*. Mexico: Pearson educación. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://psicologiaen.files.wordpress.com/2016/06/morris-introduccion-a-la-psicologia.pdf
- Moya Inguil, L. E. (2021). *El Contrato Administrativo de Servicio (CAS) y su relación con el desempeño laboral de funcionarios del Programa Nacional de Alimentación Escolar QALI WARMA de la ciudad de Pucallpa*. Pucallpa: Universidad Nacional de Ucayali. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5284/B4\_2022\_UNU\_MAESTRIA\_2022\_TM\_LUZ-MOYA-ESTRELLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Quinta edición ed.). Bogota: Ediciones de la U.
- OIT. (2008). *Organización Internacional de Trabajo*. Obtenido de La relación de trabajo: [https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_165190/lang--es/index.htm](https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2008). *mpulsar la justicia social, promover el trabajo decente*. Obtenido de La relación de trabajo: [https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_165190/lang--es/index.htm#:~:text=La%20relaci%C3%B3n%20de%20trabajo%20es,a%20cambio%20de%20una%20remuneraci%C3%B3n](https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm#:~:text=La%20relaci%C3%B3n%20de%20trabajo%20es,a%20cambio%20de%20una%20remuneraci%C3%B3n).
- Organización Internacional del Trabajo. (2005). *Conferencia internacional del trabajo, 95 reunión, 2006*. Obtenido de La relación de trabajo: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf
- Parra Montalvo, E. Y., & Tineo Córdova, S. Y. (2019). *Motivación y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream

- m/handle/20.500.12874/317/TESIS%20-%20PARRA%20Y%20TINEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perret, R., & Vinasco, Z. (2016). *El secreto de la motivación*. Mexico: Printed. Obtenido de Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivación+WEB.pdf
- Programa anual de estudios entre el gobierno de Chile y Banco Mundial. (Febrero, 2021). *Incentivos para la Mejora del Desempeño Institucional en el sector Público Chileno*. Chile: Banco Mundial. Obtenido de [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-163145\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-163145_doc_pdf.pdf)
- Qing, M., Asif, M., Hussaing, A., & Jameel, A. (2020). *Explorando el impacto del liderazgo ético en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en organizaciones del sector público: el papel mediador del empoderamiento psicológico*. Revisión de la ciencia. Obtenido de <https://doi.org/0.1007/s11846-019-00340-9>
- Quintero Bravo, H., & Guerrero Vargas, F. (2004). *Valores éticos y desempeño laboral de los empleados universitarios de sector público*. Telos. Obtenido de <https://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/1198>
- Reglamento de Organización y Funciones. (2015). *Reclamo de organización y Funciones Red de la Dirección Regional de Salud Tumbes*. Tumbes. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://diresatumbes.gob.pe/transparencia/ROF\_2015-I.pdf
- Reynoso Castillo, C. (2011). *Los contratos de trabajo*. Mexico: Universidad autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/11191/1777/1/Los\_contratos\_de\_trabajo\_BAJO\_Azcapotzalco.pdf
- Ríos Ramírez, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Malaga: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Ríos, M. (01 de Julio de 2016). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?* Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>
- Rivera Daza, C., & Andres Ordoñez, G. (2015). *Desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicio en Colombia frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas Art. 53 C.P.de C*. Bogota: Universidad Santos Tomas. Obtenido de chrome-

- extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2124/Riveracarolina2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero Preciado, M. J. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores contratados en la oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63970/TESIS%20-%20ROMERO%20PRECIADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santizo Gomez, A. L. (2014). *Estrés laboral en los empleados de las instituciones bancarias del municipio de tacná, departamento de San Marcos*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/22/Santizo-Alma.pdf
- Sernaque Navarro, L. M. (2023). *La modalidad de Contratación CAS y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Área de digitalización SUNARP-LIMA*. Lima: Universidad Peruana de las Américas. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3626/1%20TESIS%20SERNAQUE%20NAVARRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- SERVIR. (2012). *El servicio civil peruano*. Lima: Servir. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062273/SERVIR\_-\_El\_servicio\_civil\_peruano.PDF?v=1596037975
- SERVIR. (10 de Abril de 2014). *Autoridad Nacional del Servicio Civil*. Obtenido de Evaluaciones de desempeño de servidores públicos se realizará todos los años y será obligatoria: <https://www.servir.gob.pe/evaluaciones-de-desempeno-de-servidores-publicos-se-realizara-todos-los-anos-y-sera-obligatoria/>
- Servir Herramienta de Perú que crece. (s.f.). *Guía Metodógica para el Evaluador Entidades con más de 29 Servidores Civiles-Gestión del Rendimiento*. Lima: SERVIR. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.sbn.gob.pe/gestion\_rendimiento/3.2\_Res031-2016-SERVIR-PE\_2.pdf
- Toyama Miyagusuku, J. (s.f.). Remuneraciones, rentas y la SUNAT. Profesor de Derecho Laboral en las Facultades de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú y la UPC.

- Tuesta Panduro, J. A., Angulo Cárdenas, M., Chávez Santo, R., & Morante Dávila, M. A. (2021). *Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico*. Universidad del Zulia. Obtenido de <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36271/38801>
- Ugwu, C. (2019). *Efecto mediador de la gestión del conocimiento en la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los bibliotecarios en bibliotecas universitarias de Nigeria*. Revista de biblioteconomía y Ciencias de la Información. Obtenido de <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/096100618763715>
- Vilchez Sánchez, E. R. (2019). *Modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y su relación con la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C., en la provincia de Huancabamba, en el año 2018*. Piura: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43219>
- Vilchez Sánchez, E. R. (2019). Modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y su relación con la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C., en la provincia de Huancabamba, en el año 2018. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43219>
- Villena Suclupe, J. M. (2022). *Gestión del Rendimiento y Desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad del estado-Lima, 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86436/Villena\\_SJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86436/Villena_SJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zúñiga Agüero, B. (2020). *Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transporte San Martín de Porras S.A.* Huanuco: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3974/BRIAN%20CARLOS%20Z%20C3%9A%20C3%91IGA%20AG%20C3%9CERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zúñiga Agüero, B. C. (2020). Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes San Martín de Porres S.A. Obtenido de <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3974/BRIAN%20CARLOS%20Z%20C3%9A%20C3%91IGA%20AG%20C3%9CERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1 Matriz de consistencia

**TÍTULO: Contratación Administrativa de Servicio (CAS) y su Impacto en el Rendimiento Laboral, Dirección Regional de Salud (DIRESA), Tumbes, 2023.**

Problemática	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo de Investigación
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la Dirección regional de Salud, Tumbes, 2023?</p> <p><b>Problema específico</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo las condiciones laborales de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA?</li> <li>2. ¿Cómo la remuneración laboral de los trabajadores administrativos contratados</li> </ol>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar si los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la Dirección regional de Salud, Tumbes, 2023</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describir si las condiciones laborales de los trabajadores administrativos contratados bajo</li> </ol>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la Dirección regional de Salud, Tumbes, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las condiciones laborales de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS</li> </ol>	<p>Variable1.</p> <p>Contratación administrativa de servicio (CAS)</p> <p>Variable2.</p> <p>Rendimiento Laboral</p>	<p>Investigación aplicada</p> <p>Enfoque cualitativo</p> <p><b>Tipo</b> descriptivo-correlacionar</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>No Experimental</p> <p>Corte trasversal</p>

<p>bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA?</p> <p>3. ¿Cómo la relación laboral de los trabajadores administrativos contratados bajo CAS impacta en el rendimiento laboral de la DIRESA?</p> <p>4. ¿Cómo el contrato de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impacta en el rendimiento laboral DIRESA?</p>	<p>la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA.</p> <p>2. Analizar si la remuneración laboral de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA.</p> <p>3. Explicar si la relación laboral de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan</p>	<p>impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA.</p> <p>2. La remuneración laboral de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA.</p> <p>3. La relación laboral de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la DIRESA.</p> <p>4. El contrato de los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impacta</p>		<p><b>Población:</b> 75 trabajadores CAS Trabajadores administrativos de DIRESA-Tumbes</p> <p>Muestra censal</p>
--	--	---	--	--

	<p>en el rendimiento laboral de la DIRESA.</p> <p>4. Determinar si el contrato de los trabajadores contratados bajo la modalidad CAS impacta en el rendimiento laboral DIRESA.</p>	<p>en el rendimiento laboral DIRESA.</p>		
--	--	--	--	--



## ANEXO 2 Matriz operacionalización

### TÍTULO: Contratación Administrativa de Servicio (CAS) y su impacto en el rendimiento laboral, Dirección Regional de Salud (DIRESA), Tumbes, 2023.

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Instrumento y escala de medición
Variable 1. Contrato administrativo de servicios (CAS)	Según Ley de Contrato Administrativo de servicio - Ley N° 1057, (2018) Nos menciona: Este contrato constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privada del estado, este no se encuentra sujeto a la ley de bases de la carrera administrativa.	Se midió las variables de los trabajadores a través de sus indicadores aplicando un cuestionario con doce preguntas, en escala de Likert, con alternativas: (DA) (3), indeciso (I) (2) e en desacuerdo (ED) (1); a través de una entrevista directa a los 100 trabajadores de la Dirección Regional de Salud en sus respectivas oficinas y/o puestos de trabajo en horarios de trabajo.	Variable 1  Condiciones laborables  Inestabilidad económica  Relaciones laborales  Contratos	1,2,3,   4,5,6,  7,8,9,  10,11,12	El cuestionario, en escala de Likert, con alternativas: de acuerdo (DA) (3), indeciso (I) (2) e en desacuerdo (ED) (1).

<p>Variable2. Rendimiento laboral</p>	<p>Gabini (2018) Menciona que “abarcar tanto las conductas orientadas a la tarea como aquellas actividades diferentes a las relativas al puesto de trabajo y orientadas interpersonalmente</p>	<p>Se midió las variables de los trabajadores a través de sus indicadores aplicando un cuestionario con doce preguntas, en escala de Likert, con alternativas: (DA) (3), indeciso (I) (2) e en desacuerdo (ED) (1); a través de una entrevista directa a los 100 trabajadores de la Dirección Regional de Salud en sus respectivas oficinas y/o puestos de trabajo en horarios de trabajo.</p>	<p>Variable 2. Rendimiento en la tarea.  Rendimiento en el contexto.  Comportamientos laborales contraproducentes  Rendimiento Adaptativo</p>	<p>1,2,3,  4,5,6,  7,8,9,  10,11,12</p>	<p>El cuestionario, en escala de Likert, con alternativas: de acuerdo (DA) (3), indeciso (I) (2) e en desacuerdo (ED) (1).</p>
---	--	--	---	---	--



03	¿Se siente presionado por su jefe para realizar horas extras?			
<b>Dimensión: Remuneración laboral</b>				
04	¿La remuneración económica que percibe está de acuerdo con la labor que realiza?			
05	¿El salario recibido cumple con mis expectativas económicas?			
06	¿La cancelación de su sueldo es pagado oportunamente?			
<b>Dimensión: Relaciones laborales</b>				
07	¿Considera que su trabajo es oportunamente valorado por su jefe?			
08	¿Mantiene buenas relaciones laborales con sus superiores y compañeros de trabajo?			
09	¿Dentro del ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre compañeros?			
<b>Dimensión: Contratos</b>				
10	Se le brinda tareas de acuerdo con las obligaciones establecidas en su contrato			
11	Se cumple con los derechos establecidos en el contrato			
12	Se respeta el tiempo programado de sus vacaciones			

Gracias por su tiempo

## ANEXO 4 Encuesta variable 2

Dirigido a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Tumbes

### I. Presentación:

Estimado Colaborador, tenga Ud., un buen día, la siguiente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión. La información proporcionada es completamente anónima.

### II. Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que considere mejor. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considera que expresa mejor su punto de vista.

De e acuerdo	DA, 3
Indeciso	I, 2
En Desacuerdo	ED, 1

### III. Datos del encuestado

Cargo \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_

Sexo \_\_\_\_\_

Tiempo de servicios \_\_\_\_\_

### IV. Test: Escala: Rendimiento laboral

N°	Preguntas	DA 3	I 2	ED 1
<b>Dimensión: Rendimiento en la tarea</b>				
01	¿Considera usted que toma su tiempo para la realización de sus tareas?			
02	¿Cuándo culminan sus tareas de inmediato continúa con la siguiente tarea asignada?			
03	¿Se le ha ocurrido ideas creativas para mejorar la eficiencia de sus tareas?			
<b>Dimensión: Rendimiento en el contexto</b>				
04	¿Tiene usted participación en las reuniones laborales?			
05	¿Planifica su trabajo de manera que se realice eficientemente?			
06	¿Considera usted que tiene manejo de habilidades interpersonales?			

Dimensión: Comportamiento contraproducente				
07	¿Usted ha tenido alguna queja innecesaria en su trabajo?			
08	¿Se ha enfoca en factores negativos de su ambiente laboral?			
09	¿Ha comentado aspectos negativos de su trabajo fuera de la institución?			
Dimensión: Rendimiento adaptativo				
10	¿Enfrenta los problemas de manera creativa?			
11	¿Le es fácil adaptarse a un nuevo equipo de trabajo?			
12	¿Se adapta a nuevas tecnologías de manera rápida?			

**Gracias por su tiempo**

## ANEXO 5 Validación de la encuesta

### Contratación administrativa de servicios y su impacto en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023.

#### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																x					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																x					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																x					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																x					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																x					





**Contratación administrativa de servicios y su impacto en el rendimiento laboral de la Dirección  
Regional de Salud, Tumbes, 2023.**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																x					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																x					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																x					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																x					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																x					



**Contratación administrativa de servicios y su impacto en el rendimiento laboral de la Dirección  
Regional de Salud, Tumbes, 2023.**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
<b>1. Claridad</b>	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					X
<b>2. Objetividad</b>	Esta expresado en conductas observables																					X
<b>3. Actualidad</b>	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					X
<b>4. Organización</b>	Existe una organización lógica entre sus ítems																					X
<b>5. Suficiencia</b>	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X		



## ANEXO 6 Solicitud para autorización de ejecución de tesis

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

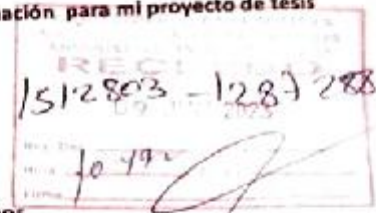
Tumbes, 09 de Junio, 2023.

SOLICITO: Información para mi proyecto de tesis

Señor:

Dr. Roberto Ramos Meneses

Director regional de la Dirección Regional de Salud de Tumbes



Yo, Stefany Jomayra Valverde Rojas, con DNI 75025798 domiciliada en Asent. H. Andrés Avelino Cáceres Mz M Lte 16, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, en su propósito de optar el título de Licenciado en Administración, ha presentado un proyecto de tesis, para su desarrollo es necesario contar con información pertinente como la PEA de su personal (Número de trabajadores: CAS) de la Cede central, es por ello que solicito información de acuerdo a la ley 27806 (ley de transparencia y acceso a la información pública); Asimismo se requerirá aplicar encuestas de las variables en estudio: Contratación administrativa de servicio(CAS) y rendimiento laboral.

En tal sentido Director Regional de la dirección Regional de Salud, solicito la debida autorización, para obtener la información descrita y de esta manera alcanzar mi propósito académico.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,

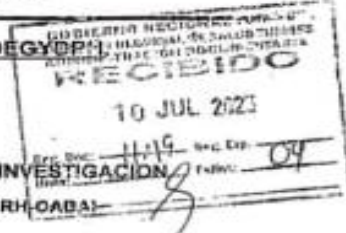
Valverde Rojas, Stefany Jomayra

DNI N°75025798

**INFORME N° 198 -2023/GOB.REG.TUMBES-DRS-DEGYDRH**

**DR. JOSE ANTONIO TORRES INFANTE**  
Director Regional de Salud Tumbes

**ASUNTO : AUTORIZACION PARA PROYECTO DE INVESTIGACION**  
**REF. : N/C N°051-2023/GR-TUMBES-DRST-DEGYDRH-OABAI**  
**FECHA : 09 de junio del 2023**



Tengo el agrado de dirigirme a Usted, a fin de saludarlo cordialmente, en atención a lo solicitado en el documento de la referencia sobre la solicitud de autorización para la realización del proyecto de investigación, que será desarrollado en la Dirección Regional De Salud Tumbes, Dirección De Recursos Humanos esta investigación está a cargo de la estudiante de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes STEFANY JOMAYRA VALVERDE ROJAS, en tal sentido la oficina de la Unidad de Articulación Docente Asistencial e Investigación, conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos Opina de manera Favorable el desarrollo del estudio de investigación para que sea enviado a la entidad solicitante.

Es todo cuanto informo a Usted para su conocimiento y fines correspondientes.

Atentamente,

3/6

Reg. Documento: 01535598  
Reg. Expediente: 01306662

## ANEXO 7 Certificación

### CERTIFICACIÓN

**Dr. Adm. Merino Velásquez, Jesús**, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, del Departamento de Administración.

**CERTIFICA:**

Que el proyecto de tesis titulado: **Contratación administrativa laboral de servicios y su impacto en el rendimiento laboral de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023**; Presentado por la estudiante **Valverde Rojas, Stefany Jomayra**, ha sido asesorado por mi persona, por tanto, queda autorizada para su presentación e inscripción en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, para su revisión y aprobación correspondiente.



---

Dr. Adm. Merino Velásquez, Jesús  
Docente asesor  
ORCID: 0000-0003-3301-4487

Tumbes, 25 de julio del 2023

ANEXO 8 Alfa de Cronbach de la variable cas

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma Ítems
1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	42
2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	44
3	2	3	1	3	3	3	3	1	3	2	2	3	39
4	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	39
5	1	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	3	42
6	2	3	1	3	3	1	3	3	2	3	3	2	41
7	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	32
8	1	1	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	45
9	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	34
10	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	40
11	2	2	2	3	2	3	1	3	1	2	3	2	36
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
13	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	40
14	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	43
15	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	34
VARP	0.426667	0.382222	0.515556	0.222222	0.382222	0.382222	0.515556	0.622222	0.506667	0.222222	0.222222	0.373333	15.15556

$\Sigma S^2$	4.7733		
$S^2 =$	15.155	K =	12
$\alpha =$	0.747	K - 1 =	11



ANEXO 9 Alfa de Cronbach de la variable rendimiento laboral

N	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma ítems
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	29
4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	32
5	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	32
6	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	32
7	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	33
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	35
9	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	33
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	35
11	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	30
12	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	30
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
VARP	0.115556	0.24	0.16	0.115556	0.222222	0.24	0.16	0.062222	0.24	0.293333	0.195556	0.195556	5.555556

$\Sigma S^2$	2.24	K =	12
$S_T^2 =$	5.55556	K - 1 =	11
$\alpha =$	0.651055		

## ANEXO 10 Recolección de datos

