

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**“REGÍMENES DE CONTRATOS LABORALES Y SATISFACCIÓN DE  
LOS TRABAJADORES DE LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL  
DE TACNA, 2021”**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Bach. Nhickol Milagros Cutipa Quispe**

**ORCID: 0009-0005-0828-7100**

**ASESOR**

**Dr. Mario Guillermo Denegri Sosa**

**ORCID: 0000-0002-8946-2898**

**Para optar el título de:**

**ABOGADO**

**TACNA-PERÚ**

**2026**



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**“REGÍMENES DE CONTRATOS LABORALES Y SATISFACCIÓN DE LOS  
TRABAJADORES DE LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL  
DE TACNA, 2021”**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Bach. Nhickol Milagros Cutipa Quispe**

**ORCID: 0009-0005-0828-7100**

**ASESOR**

**Dr. Mario Guillermo Denegri Sosa**

**ORCID: 0000-0002-8946-2898**

**Para optar el título de:**

**ABOGADO**

**TACNA-PERÚ**

**2026**

**“REGÍMENES DE CONTRATOS LABORALES Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021”**

Nhickol Milagros Cutipa Quispe

Tesis aprobada el día 20 de mayo del año 2026; ante el siguiente jurado:

**ASESOR:** **Dr. Mario Guillermo Denegri Sosa**  
**Mag. / Dr. (Dra.)**

## **DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD**

Yo, Nhillol Milagros Cutipa Quispe, en calidad de egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Tacna, identificada con DNI 73375229. Soy autora del texto titulado:

“REGÍMENES DE CONTRATOS LABORALES Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021”.

### **DECLARO BAJO JURAMENTO**

Ser el único autor del texto entregado para obtener el Título Profesional de ABOGADO, teniendo como asesor al Dr. Mario Guillermo Denegri Sosa, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara **11%** de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que la información presentada ha sido obtenida respetando la legislación vigente, es verídica y soy conocedor(a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: 19 de mayo de 2026



---

Nhickol Milagros Cutipa Quispe

DNI: 73375229

**DEDICATORIA**

A mis padres que han sido guía para cumplir mis metas y a mis familiares, que siempre me han incentivado a ser mejor persona cada día.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco infinitamente a Dios, por permitirme alcanzar esta meta.

A todas las personas que de alguna manera han contribuido en mi formación profesional y en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|                                                        |      |
|--------------------------------------------------------|------|
| <b>DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD</b>                     | v    |
| DEDICATORIA                                            | vii  |
| AGRADECIMIENTO                                         | viii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS                                   | ix   |
| ÍNDICE DE TABLAS                                       | xii  |
| ÍNDICE DE FIGURAS                                      | xiv  |
| RESUMEN                                                | 1    |
| ABSTRACT                                               | 2    |
| CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA PROBLEMÁTICA              | 3    |
| I. EL PROBLEMA                                         | 4    |
| 1.1. Planteamiento del problema                        | 4    |
| 1.2. Formulación del problema en forma de interrogante | 6    |
| 1.2.1. Problema principal                              | 6    |
| 1.2.2. Problemas específicos                           | 6    |
| 1.3. Justificación de la investigación                 | 7    |
| 1.3.1. Fundamentación de la justificación              | 7    |
| 1.3.2. Importancia                                     | 7    |
| 1.3.3. Alcances                                        | 8    |
| 1.3.4. Limitaciones                                    | 8    |
| II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN                      | 8    |
| 2.1. Objetivo general                                  | 8    |
| 2.2. Objetivos específicos                             | 8    |
| III. HIPÓTESIS                                         | 9    |
| 3.1. Hipótesis general                                 | 9    |
| 3.2. Hipótesis específicas                             | 9    |
| CAPÍTULO II ESTADO DEL ARTE                            | 10   |
| 2.1. Antecedentes del estudio                          | 10   |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales                    | 10   |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales                         | 11   |
| 2.1.3. Antecedentes locales                            | 14   |

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| 2.2. Bases teóricas y científicas                             | 16 |
| 2.2.1. Regímenes de Contratos Laborales                       | 16 |
| 2.2.1.1. Decreto Legislativo N° 728.                          | 20 |
| 2.2.1.2. Decreto Legislativo N°276.                           | 22 |
| 2.2.1.3. Decreto Legislativo 1057 CAS.                        | 25 |
| 2.2.2.1. Seguridad Laboral.                                   | 32 |
| 2.2.2.2. Crecimiento profesional.                             | 33 |
| 2.2.2.3. Equilibrio entre trabajo y vida.                     | 34 |
| 2.3. Definición de términos básicos                           | 35 |
| CAPÍTULO III METODOLOGÍA                                      | 38 |
| I. IDENTIFICACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES           | 38 |
| 1.1. Identificación y definición operacional de las variables | 38 |
| II. TIPO DE INVESTIGACIÓN                                     | 39 |
| III. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN                                | 39 |
| IV. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN                                | 39 |
| V. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN                           | 40 |
| 5.1. Delimitación espacial                                    | 40 |
| 5.2. Delimitación temporal                                    | 40 |
| VI. POBLACIÓN Y MUESTRA                                       | 40 |
| 6.1. Población                                                | 40 |
| 6.2. Criterios de inclusión y exclusión                       | 40 |
| 6.2.1. Criterios de exclusión                                 | 40 |
| 6.2.2. Criterios de inclusión                                 | 41 |
| 6.3. Tipo de muestreo                                         | 41 |
| 6.4. Tamaño de la muestra                                     | 41 |
| VII. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS          | 41 |
| 7.1. Técnicas                                                 | 41 |
| 7.1.1. Encuesta                                               | 41 |
| 7.2. Instrumentos                                             | 42 |
| 7.2.1. Cuestionario                                           | 42 |
| 7.3. Fiabilidad y validez                                     | 42 |
| VIII. MÉTODO DE ANÁLISIS                                      | 42 |

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| 8.1. Procedimiento de recolección de datos                       | 42 |
| 8.2. Procedimiento de organización y análisis                    | 42 |
| 8.3. Método de análisis empleado                                 | 43 |
| CAPÍTULO IV RESULTADOS                                           | 44 |
| 4.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros         | 44 |
| 4.1.1. Prueba de normalidad                                      | 44 |
| 4.1.2. Fiabilidad del instrumento mediante alfa de Cronbach      | 45 |
| 4.2. Presentación de resultados, tablas, gráficos, figuras, etc. | 45 |
| 4.2.1. Resultado variable Regímenes de contratos laborales       | 45 |
| 4.2.1.1. Decreto legislativo N°728.                              | 45 |
| 4.2.1.2. Decreto Legislativo N.º 276.                            | 50 |
| 4.2.1.3. Decreto Legislativo 1057 CAS.                           | 54 |
| 4.2.2. Resultado de la variable satisfacción de los trabajadores | 58 |
| 4.2.2.1. Seguridad Laboral.                                      | 58 |
| 4.2.2.2. Crecimiento profesional.                                | 62 |
| 4.2.2.3. Equilibrio entre trabajo y la vida.                     | 66 |
| 4.3. Contraste de hipótesis                                      | 70 |
| 4.3.1. Contraste de hipótesis General                            | 70 |
| 4.3.2. Contraste de la primera hipótesis específica              | 71 |
| 4.3.3. Contraste de la segunda hipótesis específica              | 72 |
| 4.3.4. Contraste de la tercera hipótesis específica              | 74 |
| CAPÍTULO V DISCUSIÓN                                             | 77 |
| CAPÍTULO VI CONCLUSIONES                                         | 79 |
| CAPÍTULO VII RECOMENDACIONES                                     | 81 |
| REFERENCIAS                                                      | 83 |
| ANEXOS                                                           | 92 |
| ANEXO A: Matriz de consistencia                                  | 93 |
| ANEXO B: Operacionalización de las variables                     | 94 |
| ANEXO C: Cuestionario                                            | 95 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabla 1</b> Población                                                           | 40 |
| <b>Tabla 2</b> Prueba de Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>                           | 44 |
| <b>Tabla 3</b> Resumen de procesamiento de casos (Variable X y Variable Y)         | 45 |
| <b>Tabla 4</b> Estadísticas de fiabilidad (Variable X y Variable Y)                | 45 |
| <b>Tabla 5</b> Los trabajadores experimentan la protección y respaldo del estado   | 45 |
| <b>Tabla 6</b> Considera que se mejora el desempeño laboral de los trabajadores    | 47 |
| <b>Tabla 7</b> La capacitación y formación laboral para mejorar productividad.     | 48 |
| <b>Tabla 8</b> Se protege al trabajador contra el despido arbitrario.              | 49 |
| <b>Tabla 9</b> Se crea y regula el sistema único de remuneraciones                 | 50 |
| <b>Tabla 10</b> Reconoce las retribuciones económicas de los trabajadores          | 51 |
| <b>Tabla 11</b> Se otorgan compensaciones justas de acuerdo al nivel               | 52 |
| <b>Tabla 12</b> Se establecen una estructura de ingresos para los trabajadores.    | 53 |
| <b>Tabla 13</b> Se garantiza los principios de igualdad de oportunidades           | 54 |
| <b>Tabla 14</b> Considera una modalidad especial de derecho administrativo         | 55 |
| <b>Tabla 15</b> Se tiene las condiciones adecuadas para una adecuada contratación  | 56 |
| <b>Tabla 16</b> Se aprecia el derecho a la igualdad de forma autónoma.             | 57 |
| <b>Tabla 17</b> Se comprende las acciones de factores de riesgos y accidentes      | 58 |
| <b>Tabla 18</b> Se establece los principios, deberes y obligaciones del trabajador | 59 |
| <b>Tabla 19</b> Se establece medidas preventivas para minimizar riesgos.           | 60 |
| <b>Tabla 20</b> Se considera la protección de vida y bienestar de los trabajadores | 61 |
| <b>Tabla 21</b> Se busca establecer y atender las necesidades futuras              | 62 |
| <b>Tabla 22</b> Se enriquece el talento humano de acuerdo a sus habilidades.       | 63 |
| <b>Tabla 23</b> Se promueve el crecimiento y el desarrollo entre los empleados.    | 64 |
| <b>Tabla 24</b> Se fomenta el correcto funcionamiento de las operaciones.          | 65 |
| <b>Tabla 25</b> Se evalúa las exigencias de la vida profesional y personal         | 66 |
| <b>Tabla 26</b> Se cumple con la normativa para evitar Contingencias               | 67 |
| <b>Tabla 27</b> Existe control y prevención de causa fortuita                      | 68 |
| <b>Tabla 28</b> Se evalúa las exigencias del trabajo para minimizar riesgos.       | 69 |
| <b>Tabla 29</b> Estadístico de correlación Hipótesis General.                      | 70 |
| <b>Tabla 30</b> Estadístico de correlación Primera Hipótesis Específica.           | 72 |

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabla 31</b> Estadístico de correlación Segunda Hipótesis Específica  | 73 |
| <b>Tabla 32</b> Estadístico de correlación Tercera Hipótesis Específica. | 75 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Figura 1</b> Pirámide de Maslow                                                  | 27 |
| <b>Figura 2</b> Igualdad de una persona                                             | 31 |
| <b>Figura 3</b> Los trabajadores experimentan la protección y respaldo del estado   | 46 |
| <b>Figura 4</b> Considera que se mejora el desempeño laboral de los trabajadores    | 47 |
| <b>Figura 5</b> La capacitación y formación laboral para mejorar productividad.     | 48 |
| <b>Figura 6</b> Se protege al trabajador contra el despido arbitrario.              | 49 |
| <b>Figura 7</b> Se crea y regula el sistema único de remuneraciones                 | 50 |
| <b>Figura 8</b> Reconoce las retribuciones económicas de los trabajadores           | 51 |
| <b>Figura 9</b> Se otorgan compensaciones justas de acuerdo al nivel                | 52 |
| <b>Figura 10</b> Se establecen una estructura de ingresos para los trabajadores.    | 53 |
| <b>Figura 11</b> Se garantiza los principios de igualdad de oportunidades           | 54 |
| <b>Figura 12</b> Considera una modalidad especial de derecho administrativo         | 55 |
| <b>Figura 13</b> Se tiene las condiciones adecuadas para una adecuada contratación  | 56 |
| <b>Figura 14</b> Se aprecia el derecho a la igualdad de forma autónoma.             | 57 |
| <b>Figura 15</b> Se comprende las acciones de factores de riesgos y accidentes      | 58 |
| <b>Figura 16</b> Se establece los principios, deberes y obligaciones del trabajador | 59 |
| <b>Figura 17</b> Se establece medidas preventivas para minimizar riesgos.           | 60 |
| <b>Figura 18</b> Se considera la protección de vida y bienestar de los trabajadores | 61 |
| <b>Figura 19</b> Se busca establecer y atender las necesidades futuras              | 62 |
| <b>Figura 20</b> Se enriquece el talento humano de acuerdo a sus habilidades.       | 63 |
| <b>Figura 21</b> Se promueve el crecimiento y el desarrollo entre los empleados.    | 64 |
| <b>Figura 22</b> Se fomenta el correcto funcionamiento de las operaciones.          | 65 |
| <b>Figura 23</b> Se evalúa las exigencias de la vida profesional y personal         | 66 |
| <b>Figura 24</b> Se cumple con la normativa para evitar Contingencias               | 67 |
| <b>Figura 25</b> Existe control y prevención de causa fortuita                      | 68 |
| <b>Figura 26</b> Se evalúa las exigencias del trabajo para minimizar riesgos.       | 69 |

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar si los regímenes de contratos laborales influyen en la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental y transversal, y nivel descriptivo-correlacional. La población y muestra estuvieron conformadas por 64 trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Tacna. Para la recolección de datos se empleó la encuesta y se aplicó un cuestionario estructurado. La fiabilidad del instrumento alcanzó un alfa de Cronbach de 0,983. Para la contrastación de las hipótesis se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, con un nivel de significancia de 0,05. Los resultados de la hipótesis general evidenciaron un coeficiente de correlación de 0,921 y una significancia de 0,000, lo que mostró una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre los regímenes de contratos laborales y la satisfacción de los trabajadores. Asimismo, las hipótesis específicas obtuvieron valores de significancia inferiores a 0,05. Se concluyó que los regímenes de contratos laborales se relacionan significativamente con la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, por lo que las condiciones asociadas a cada régimen constituyen un elemento relevante para comprender la seguridad laboral, el crecimiento profesional y el equilibrio entre el trabajo y la vida.

**Palabras Clave:** Regímenes laborales, Seguridad Laboral, Crecimiento profesional, Satisfacción laboral

## ABSTRACT

The study aimed to determine whether employment contract regimes influence worker satisfaction at the Tacna Regional Government Headquarters in 2021. A quantitative, basic research approach was used, with a non-experimental, cross-sectional design and a descriptive-correlational level. The population and sample consisted of 64 employees from the central headquarters of the Tacna Regional Government. Data were collected through a survey using a structured questionnaire. Instrument reliability reached a Cronbach's alpha of 0.983. Spearman's rho coefficient was applied to test the hypotheses, using a significance level of 0.05. The general hypothesis yielded a correlation coefficient of 0.921 and a significance value of 0.000, indicating a high positive and statistically significant relationship between employment contract regimes and worker satisfaction. The specific hypotheses also obtained significance values below 0.05. It was concluded that employment contract regimes are significantly related to worker satisfaction at the Tacna Regional Government Headquarters. Therefore, the conditions associated with each employment regime are relevant for understanding job security, professional growth, and work-life balance among employees.

**Keywords:** Labor regimes, Job Security, Professional growth, Job satisfaction

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN A LA PROBLEMÁTICA**

El presente trabajo de investigación relacionado a los regímenes de contratos laborales y la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021. Comprende cómo los regímenes de contratos laborales pueden influir en la satisfacción de los trabajadores. Los empleados que experimentan satisfacción laboral tienden a mostrar niveles más altos de productividad y compromiso en sus tareas. En caso de que se identifique que ciertos regímenes de contratos laborales tienen un impacto negativo en la satisfacción de los trabajadores, se podrían implementar modificaciones en las políticas de contratación y gestión de personal con el fin de potenciar la eficiencia y la productividad en la Sede del Gobierno Regional de Tacna.

Se propone unificar a los trabajadores del Régimen 276 bajo el Régimen del Servicio Civil - Ley N° 30057 para superar su resistencia a integrarse. Sin embargo, su preocupación por perder su categoría o nivel administrativo ha obstaculizado la transición, sin lograr los resultados esperados. Es necesario concientizar a los empleados sobre los beneficios del Servicio Civil y priorizar su integración para resolver los conflictos laborales y reducir la insatisfacción. Esto promoverá una transición exitosa y mejorará la comprensión y aceptación de los beneficios para los trabajadores y la organización.

El presente estudio está organizado de la siguiente manera:

En el Capítulo I, Introducción a la problemática, se desarrolla el problema de investigación, su formulación, justificación, objetivos e hipótesis. En el Capítulo II, Estado del arte, se sistematizan los antecedentes, las bases teóricas y científicas y los términos básicos vinculados con las variables de estudio.

En el Capítulo III se presenta la metodología, incluyendo la identificación y

operacionalización de variables, tipo, nivel y diseño de investigación, delimitación, población y muestra, técnicas e instrumentos, fiabilidad, validez y método de análisis. En el Capítulo IV se exponen los resultados obtenidos y la contrastación de hipótesis.

En el Capítulo V se desarrolla la discusión de los resultados; en el Capítulo VI se presentan las conclusiones; en el Capítulo VII se formulan las recomendaciones; finalmente, se incluyen las referencias y los anexos de la investigación.

## **I. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En el año 2008 se aprobó un nuevo régimen de trabajo conocido como "Contratación Administrativa de Servicios" (CAS), mediante el Decreto Legislativo N.º 1057, con el objetivo de corregir las contrataciones de personal bajo la modalidad de Servicios No Personales (SNP) en el sector público. Durante la década de los noventa, se registró un gran número de contratos de SNP en el sector público, los cuales no otorgaban beneficios socio laborales a los trabajadores contratados por Renta de Cuarta Categoría, lo que generó un exceso de más de 150 mil contratos en dicha modalidad. Como resultado, se emitió el D.L. 1057 para integrar a los trabajadores bajo esta modalidad a los beneficios socio laborales correspondientes, en línea con los derechos de cualquier trabajador de la entidad pública. (Decreto Legislativo Nro. 1057, 2022)

Actualmente, en la administración pública se pueden encontrar tres regímenes laborales distintos, los cuales son el Régimen Público, establecido por el Decreto Legislativo N.º 276, el Régimen Privado, establecido por el Decreto Legislativo N.º 728, y el régimen denominado "Contratación Administrativa de Servicios" (CAS), establecido por el Decreto Legislativo N.º 1057. (Decreto Legislativo N° 276, 2013). (Decreto Legislativo N° 728, 2021)

Al analizar la situación, se puede observar que los tres regímenes laborales mencionados anteriormente son de naturaleza general, sin embargo, se reconoce la existencia de otros regímenes laborales en el sector público que son considerados especiales. Cada uno de estos regímenes se rige por sus propias normas, las cuales establecen los procesos que se llevan a cabo durante el desempeño de la carrera y organizan su propia estructura de remuneración.

El régimen de servicio del sector público es definido por el Decreto Legislativo N.º 276, también denominado Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Este marco legal define las reglas y procedimientos que controlan los sueldos, los derechos y las responsabilidades de los empleados públicos que ocupan puestos permanentes en la administración estatal. Un punto crucial de este régimen se halla en el artículo N.º 2, el cual distingue a aquellos trabajadores que prestan servicios en la administración pública pero no forman parte de la carrera administrativa. Este grupo incluye a empleados contratados temporalmente, a funcionarios con roles políticos o de confianza, a miembros de las fuerzas armadas y policiales, así como a los trabajadores de empresas estatales o de sociedades de capital mixto, independientemente del régimen jurídico al que pertenezcan. (Artículo 40, Constitución Política de 1993, 1993)

La Resolución de Presidencia Ejecutiva N°034-2017-SERVIR/PE establece los "Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil, Ley N° 30057", cuyo propósito es unificar en un solo régimen laboral a los servidores del sector público que se encuentran en diferentes regímenes laborales. Esta unificación busca mejorar la eficiencia de los servidores y poner fin a las discrepancias salariales existentes en varias entidades del Estado. (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°034-2017-SERVIR/PE).

Existe un conflicto en relación a los trabajadores públicos que forman parte del Decreto Legislativo 276, quienes, a pesar de tener acceso a beneficios laborales como la línea de carrera y la estabilidad en el empleo, se

sienten insatisfechos con su remuneración en comparación con los trabajadores que están bajo el régimen laboral CAS. Aunque estos últimos no disfrutan de los mismos beneficios laborales, reciben un salario más elevado, lo que ha generado tensiones entre los trabajadores de ambos regímenes.

El objetivo de unificar a todos los servidores del Estado en un solo régimen laboral, llamado Régimen del Servicio Civil - Ley N° 30057, busca superar la resistencia de los trabajadores del Régimen 276 a integrarse. Sin embargo, los trabajadores temen perder su categoría o nivel administrativo que requiere formación técnica o profesional, lo que ha obstaculizado la transición hacia este nuevo régimen en la administración pública, incluyendo la Biblioteca Nacional del Perú, y aún no ha logrado el éxito esperado.

Es posible que se deba crear una mayor conciencia entre los servidores que trabajan bajo el régimen laboral establecido por el Decreto Legislativo N° 276, acerca de las virtudes y beneficios que ofrece el régimen del Servicio Civil. Es importante integrarlos al Servicio Civil lo antes posible, con el fin de poner fin a las discrepancias y conflictos laborales existentes, lo que contribuiría a reducir la insatisfacción laboral.

## **1.2. Formulación del problema en forma de interrogante**

### **1.2.1. Problema principal**

¿Cómo los regímenes de contratos laborales influyen en la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo los regímenes de contratos laborales influyen en la seguridad de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna?
- ¿Cómo los regímenes de contratos laborales influyen en el crecimiento profesional de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna?

- ¿Cómo los regímenes de contratos laborales influyen en el equilibrio entre el trabajo y la vida de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna?

### **1.3. Justificación de la investigación**

Línea de investigación: [consignar la línea de investigación vigente de la FADE que corresponda al estudio].

#### **1.3.1. Fundamentación de la justificación**

El presente trabajo de investigación se justifica con el propósito de proporcionar fundamentos teóricos y científicos acerca de los diferentes regímenes laborales en la administración pública y la satisfacción laboral de los trabajadores. En este sentido, se busca ofrecer un aporte de conocimientos organizados que no solo fundamente las variables de estudio, sino que también genere un debate científico sobre estos temas y sirva de base para futuras investigaciones. Asimismo, se aspira a proponer estrategias metodológicas que contribuyan a mejorar el clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores, fomentando cambios organizacionales y especificaciones técnicas en el sistema de implementación. Se espera que este trabajo contribuya a mejorar las relaciones sociolaborales entre los servidores del Gobierno Regional de Tacna y a crear un ambiente laboral más agradable y productivo para todo el equipo.

#### **1.3.2. Importancia**

La presente investigación es importante porque va a contribuir a diferentes investigaciones, relacionados a los regímenes de contratos laborales donde la satisfacción laboral del personal es una tarea clave de la gestión de los recursos humanos sobre el tema en mención, con un conjunto de procedimientos metodológicos y científicos a fin de viabilizar el desarrollo de trabajos de investigación futuros.

### **1.3.3. Alcances**

Los objetivos y metas que se pretenden alcanzar con el presente trabajo de investigación están relacionados con los regímenes de contratos laborales y su influencia en la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021.

### **1.3.4. Limitaciones**

Como toda investigación, el presente también tiene ciertas barreras o limitaciones que podrían incidir en su desarrollo. El tiempo es un recurso escaso, no obstante, una gestión rigurosa y organizada del proceso de investigación permitirá alcanzar los objetivos propuestos. Por fortuna, el estudio puede ser realizado en el plazo previsto, gracias a la disponibilidad de las facilidades brindadas por el Gobierno Regional de Tacna.

## **II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.1. Objetivo general**

Determinar si los regímenes de contratos laborales influyen en la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021

### **2.2. Objetivos específicos**

- Determinar si los regímenes de contratos laborales influyen en la seguridad de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna.
- Determinar si los regímenes de contratos laborales influyen en el crecimiento profesional de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna.
- Determinar si los regímenes de contratos laborales influyen en el equilibrio entre el trabajo y la vida de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna.

### **III. HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis general**

Los regímenes de contratos laborales influyen de manera positiva alta en la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021.

#### **3.2. Hipótesis específicas**

- Los regímenes de contratos laborales influyen de manera positiva alta en la seguridad de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna.
- “Los regímenes de contratos laborales de manera influyen positiva alta en el crecimiento profesional de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna.
- “Los regímenes de contratos laborales influyen de manera positiva alta en el equilibrio entre el trabajo y la vida de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna.

## **CAPÍTULO II**

### **ESTADO DEL ARTE**

#### **2.1. Antecedentes del estudio**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

**Pavez** (2020) En su tesis para obtener el grado de Magister en Gobierno y Gerencia Pública en la Universidad de Chile, titulada: “*Alcances de nueva ley sobre Gobierno y Administración Regional, en el Gobierno Regional Metropolitano*”, Se ha enfatizado que, tras la modificación realizada a la Ley 19175 sobre gobierno y administración regional, es importante evaluar los efectos de estos cambios en el Gobierno Regional Metropolitano en términos de la administración pública, la descentralización y la gestión de recursos humanos. Con el objetivo de determinar su preparación para implementar las modificaciones que establece la ley, se está estudiando en particular la situación del Gobierno Regional Metropolitano en el contexto de la implementación que deben realizar los 16 Gobiernos Regionales del país. Este análisis se centra en las modificaciones de la ley que están relacionadas al gobierno, la gestión y la estructura organizativa regional, se exponen posibles resultados, controversias, obstáculos, alteraciones en la organización, perspectivas y asuntos a debatir que puedan surgir como resultado de esta modificación en el Gobierno Regional Metropolitano.

**Parra** (2021) En su tesis para obtener el título de Maestría en Gestión de Talento Humano en la Universidad del Azuay, titulada: “*Análisis sobre la satisfacción laboral según la teoría de Herzberg, ventajas y desventajas de la inclusión laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito COOPERCO Cía. Ltda*”. El objetivo general de esta investigación consistió en analizar el nivel de satisfacción laboral de personas que presentan diversas discapacidades en

la Cooperativa de Ahorro y Crédito ERCO LTDA. Para ello, se empleó una metodología descriptiva y un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo y transversal para determinar los niveles de compromiso y conocimiento acerca de la inclusión laboral. La recolección de datos se realizó mediante técnicas de encuesta y entrevista basadas en la teoría de Herzberg. Los resultados obtenidos permitieron valorar el logro en el trabajo, el reconocimiento, la responsabilidad y la promoción, así como identificar los factores asociados a la insatisfacción laboral, como la remuneración, las condiciones de trabajo y la dirección. Cabe destacar la mala relación con los jefes y las bajas posibilidades de ascenso en la organización como factores importantes de insatisfacción laboral.

Espinoza (2021) En su tesis para obtener el título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, titulada: “Principio de Estabilidad Laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador”. La autora destaca que el gobierno ecuatoriano tomó medidas que cambiaron la forma en que los trabajadores desempeñan sus actividades laborales y afectaron la estabilidad y continuidad del empleo. La investigación se realizó mediante un estudio bibliográfico que analizó la estabilidad laboral en la situación actual del país y examinó el marco legal utilizado por el gobierno nacional en materia laboral. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo documental y se tomaron en cuenta cifras oficiales emitidas por organismos gubernamentales respecto del desempleo y sus causas. Además, se elaboró una propuesta que sugiere la modificación parcial del Código de Trabajo en sus artículos 14 y 15 para mejorar la estabilidad laboral.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

**Ruiz** (2019) En su tesis de maestría para optar el grado de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa en la Universidad César Vallejo, titulada: “Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017.” En la

presente investigación se buscó determinar la relación significativa entre las variables de los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N°06 de Lima, así como la relación entre las dimensiones de dichas variables. Se ha encontrado que la relación más significativa es la que se origina entre las variables de los regímenes laborales y el desempeño laboral, con una correlación moderada de  $r = 0,592$ . También se han obtenido correlaciones moderadas y ligeramente menores entre las dimensiones de los regímenes laborales y el desempeño laboral. Para llevar a cabo la investigación, se utilizó el método hipotético-deductivo. El tipo de investigación es básico, el alcance de la investigación es correlacional, ya que se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio y se ha medido el grado de relación entre las variables de los regímenes laborales y el desempeño laboral. En cuanto al enfoque de la investigación, se trata de un enfoque cuantitativo, ya que se han cuantificado cantidades, tabulado y graficado los resultados, y se han obtenido conclusiones en función de información numérica o cuantitativa.

Cornelio (2021) En su tesis para obtener el título profesional de Abogado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Peruana Los Andes, titulada: “El Decreto Legislativo 1057 y sus efectos en la contratación de los obreros de la Municipalidad distrital de Barranco, 2020” El objetivo de la investigación fue determinar los efectos del Decreto Legislativo N° 1057 y su influencia en los derechos laborales de los obreros encargados de la limpieza pública, quienes, de acuerdo a lo establecido por la ley, deberían estar sujetos al régimen de trabajo de la actividad privada en la municipalidad de Barranco durante el año 2020. Para el estudio se adoptó un enfoque jurídico-social de nivel explicativo y se utilizó el método de investigación inductivo-deductivo con un diseño no experimental. En lo que respecta a los sujetos de estudio, se trató de una población de 135 trabajadores municipales contratados bajo el sistema laboral de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y la muestra incluyó a 60 obreros municipales dedicados a las actividades de limpieza pública. Los resultados indicaron que hay una

correlación significativa y perfecta entre el Decreto Legislativo N° 1057 y los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública sujetos al régimen laboral de la actividad privada en la municipalidad de Barranco en el año 2020, con un Chi cuadrado de Pearson de 28,421 y un valor p (Sig.) de 0,000. Por lo tanto, se confirmó la hipótesis alternativa  $H_{a0}$ , que afirmaba que el Decreto Legislativo N° 1057 tiene efectos negativos en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública sujetos al régimen laboral de la actividad privada en la municipalidad de Barranco en el año 2020.

Pérez (2021) En su tesis para obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, titulada: “Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En los trabajadores administrativos del Gobierno Regional - Huánuco 2020”. La investigación es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental, y se aplicó una encuesta a 225 trabajadores administrativos durante el año 2020. En el contexto de la metodología aplicada, se empleó un cuestionario que consistió en 30 ítems, 15 de los cuales fueron utilizados para medir el clima organizacional y otros 15 para evaluar el desempeño laboral. La confiabilidad y la validez del instrumento fueron evaluadas por especialistas en el área correspondiente. Con el propósito de establecer la correlación entre ambas variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, el cual reportó una correlación positiva débil de 0.451, lo que sugiere que ambas variables aumentan al mismo tiempo en la misma dirección. La significatividad de la relación entre las dos variables fue alta, ya que el p-valor obtenido fue menor a 0.01, lo que indica que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar dicha relación.

Loíza (2020) en su tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Publica en la Universidad San Martin de Porres, titulada: “Regímenes Laborales, y su Asociación con el Compromiso Organizacional de los Servidores de Municipalidad Distrital De Wánchaq, Cusco 2020”, La investigación llevada a cabo adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño

descriptivo-correlacional de tipo no experimental. La muestra estuvo formada por 139 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados obtenidos mostraron que el 61,2 % de los trabajadores se encontraba bajo el régimen laboral establecido por el Decreto Legislativo 1057 (CAS), el 28,1 % bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 y solo el 10,7 % bajo el régimen del Decreto Legislativo 728. Además, se encontró que el 35,3 % de los trabajadores no considera que los problemas dentro de la organización sean de su responsabilidad, y el 12,3 % no se siente parte de la misma. Asimismo, el 24,4 % de los trabajadores no está de acuerdo con la idea de que la continuidad en la organización se deba a las ventajas y beneficios que reciben. Por otra parte, el 54,7 % de los trabajadores está en desacuerdo con la idea de que no podrían dejar la organización porque sienten que tienen una obligación con los demás miembros. Además, el 14,4 % de los trabajadores no se siente como en familia en la organización y el 29,5 % se siente indiferente. Finalmente, el 59 % de los trabajadores no se sentiría culpable si abandonara la organización y el 6,5 % no siente orgullo de trabajar allí. En conclusión, se observó una correlación significativa entre los regímenes laborales y el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

**Cáceres** (2022), en su tesis para obtener el título de Segunda Especialidad Profesional en Gestión Pública en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Como toda investigación, la presente contiene ciertas barreras, titulada: *“La influencia del procedimiento administrativo disciplinario en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021”*. La investigación fue de tipo correlacional descriptivo y se encuestó a 143 servidores de la UNJBG. Los resultados indicaron que existe una relación significativa de rango moderado ( $Rho=0,533$ ) entre el PAD y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre

Grohmann, Tacna, en 2021. Asimismo, se encontró una relación significativa de rango moderado ( $Rho=0,480$ ) entre el PAD y el desempeño actitudinal laboral del personal administrativo de la misma universidad en Tacna en 2021. También se observó una relación significativa de rango moderado ( $Rho=0,498$ ) entre el PAD y el desempeño operacional laboral del personal administrativo de la UNJBG, Tacna, en 2021. En conclusión, se estableció que existe una relación significativa y de nivel moderado entre el PAD y el desempeño laboral del personal administrativo de la UNJBG en Tacna, año 2021.

Contreras (2022), en su tesis para obtener el título de Médico Cirujano en la Universidad Nacional Privada de Tacna, titulada: "Clima Organizacional Y Factores Asociados A Satisfacción Laboral En El Trabajador Asistencial- Administrativo Y Servicios Generales Del Centro De Salud Metropolitano, 2022". Realizó un estudio observacional de corte transversal, de tipo prospectivo y con un enfoque relacional, que incluyó a 77 trabajadores. Se emplearon dos cuestionarios validados por el Ministerio de Salud del Perú para evaluar el clima organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados indicaron que el 29,9 % de los participantes tenía entre 50 y 59 años, el 68,8 % eran mujeres, el 42,9 % eran solteros, y la mayoría tenía a su cargo de 1 a 2 personas. Además, el 33,8 % de los trabajadores contaba con más de 20 años de servicio. El análisis reveló una relación significativa ( $p:0.00$ ) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.853. Los factores sociodemográficos más relevantes asociados con ambos aspectos fueron el tiempo de servicio y la condición laboral ( $p:0.005$ ). En conclusión, el estudio confirmó una fuerte asociación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, demostrando que el clima organizacional explica hasta un 85,3 % del nivel de satisfacción laboral.

Collantes (2016) , en su tesis para obtener el título profesional de Abogado en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, titulada: "El Contrato Administrativo de Servicios y su relación con la vulneración de los

derechos laborales de los trabajadores del programa presupuestal logros de aprendizaje Tacna”. El presente estudio se enfoca en el ámbito del derecho laboral del sector público y tiene como objetivo analizar el régimen laboral conocido como Contrato Administrativo de Servicios (CAS), así como su relevancia en el sector público y su relación con los derechos laborales de los trabajadores del Programa Especial de Limpieza Pública durante el periodo comprendido entre 2015 y 2016. La investigación se centra en el examen del marco normativo laboral peruano y concluye que la regulación del CAS otorga ciertos derechos que difieren del ordenamiento laboral del sector público, lo que conlleva a una exclusión laboral. No obstante, se evidenció que el empleador no cumple plenamente con dichos derechos, lo que demuestra una vulneración de los derechos laborales de los trabajadores

## **2.2. Bases teóricas y científicas**

### **2.2.1. Regímenes de Contratos Laborales**

Según, Chanamé (2021):

A pesar de que se cuenta con la norma general de regulación del TUO de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral del Decreto Legislativo 728 en el Perú, la legislación laboral sigue siendo dispersa y no cubre la heterogeneidad de tipos de actividad existentes en el ordenamiento. Hay regímenes laborales en la actividad privada con características especiales, así como otros que no lo son y que se rigen por sus propias normas. Según el artículo 45 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), los trabajadores de regímenes especiales se seguirán rigiendo por sus propias normas.

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, Decreto Supremo 03-97-TR, incluye diversas modalidades de contratos laborales que difieren del régimen general, el cual busca fomentar la estabilidad laboral. Estos contratos modales tienen una finalidad específica que deben cumplir para garantizar su temporalidad y el régimen diferenciado del régimen general. Es importante

destacar que estos contratos modales no ofrecen la misma estabilidad laboral que el régimen general, ya que están diseñados para cubrir necesidades laborales específicas y temporales. (NubeCont, 2022)

Según lo expuesto por Cortés (2021), existen en Perú un total de 39 regímenes laborales, tanto en la actividad pública como privada, que incluyen a los regímenes generales y especiales. En la actividad pública, se identifican alrededor de 15 regímenes laborales, como los regímenes fiscales, diplomáticos, gerentes públicos, militares y policías, CAS y otros. Por otro lado, en la actividad privada, se cuentan 24 regímenes laborales especiales, que incluyen el personal de confianza, agrarios, exportación no tradicional, practicantes, microempresa, entre otros. Sin embargo, según el autor, debido a la variedad de los regímenes laborales y la dificultad para acceder a la normativa que los rige, no se tiene una exactitud completa sobre ellos.

### **Régimen de Labor Especial**

Según Chanamé (2021), el término régimen laboral especial se refiere a la situación de trabajo que se diferencia del régimen general debido a la naturaleza de las actividades o las condiciones del trabajador, y que, en su mayoría, se encuentra regulado por normas específicas del sector. Para justificar un régimen laboral diferente al régimen general, es necesario contar con argumentos suficientes que justifiquen la diferenciación. Además, es importante tener en cuenta que, aunque se deben proteger y valorar las diferencias mediante el principio de igualdad formal para evitar discriminaciones o privilegios, se deben eliminar o reducir las desigualdades mediante la igualdad sustancial, la cual promueve y garantiza el ejercicio de los derechos fundamentales sociales.

### **Regímenes en el ámbito Privado**

Según Cortés (2021):

Existen diversas normas que regulan los regímenes laborales de los

trabajadores del sector privado, según se informa en el texto. A continuación, se detallan las más relevantes.

- Privado General - Decreto Legislativo N° 728.
- Agrario - Ley N° 27360.
- Porteador - Ley N° 27607.
- Exportación No tradicional - Decreto Ley N°22342.
- Servicio Diplomático de la República - Ley N° 28091.
- Construcción Civil.
- Pesquería.
- Trabajadoras del Hogar.
- Futbolista Profesional.
- Micro y Pequeña Empresa.

En el sector público no hay una única forma de contratación o régimen laboral, sino que actualmente existen hasta cuatro tipos distintos de formas de trabajo, además de las carreras especiales. Para resumir esta información, se puede utilizar el siguiente cuadro:

### **Regímenes en el ámbito Privado**

Según Cortés (2021):

Los trabajadores que laboran en instituciones estatales o dependientes del Estado, cuentan con normas específicas que varían de acuerdo a los cargos existentes en los organismos públicos, según se indica en el texto. Entre las normas que les son aplicables se encuentran las siguientes:

- Público General - Decreto Legislativo N° 276
- Profesorado - Ley N° 24029 1984 y Ley 29062 - 2007
- Magistrados - Ley 29.277 - 2008
- Docentes universitarios - Ley N° 23733 - 1983
- Profesionales de la salud - Ley N° 23536
- Asistenciales de la salud (Ley 28.561 - 2005)
- Fiscales (DLeg 052 - 1981 y modificado 2010)

- Servicio Diplomático de la República - Ley N° 28091 2003 y modificado el 2010
- CAS - Decreto Legislativo N° 1057 2008 y modificado 2012
- Militares y policías (Ley 28359 - 2004 y Ley 27238 - 1999)
- Servidores penitenciarios (Ley 29709 - 2011)
- Gerentes Públicos (DLeg 1024 - 2008)
- Convenios de administración con PNUD.

Según Chanamé (2021):

Dentro del ámbito del sector público, no hay una única manera de contratación o régimen laboral establecido. Actualmente, se pueden distinguir hasta cuatro tipos diferentes de formas de trabajo, sin considerar las carreras especiales.

- Ley del Servicio Civil: Ley Servir – Ley 30057

En la actualidad, con el fin de que un trabajador pueda formar parte de este régimen, la entidad empleadora debe finalizar la Fase 1 correspondiente al proceso de Transición de Entidades Públicas hacia el Régimen del Servicio Civil. La inclusión en este régimen es opcional para los servidores que decidan participar en los Concursos Públicos de Méritos que son organizados por su propia entidad o por alguna otra entidad pública que se encuentre en una situación análoga.

- Carrera de bases en la administración pública (trabajador nombrado): Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público - Decreto Legislativo 276
- Profesorado: Ley de Reforma Magisterial - Ley 29944
- Jueces o magistrados: Ley de carrera Judicial - Ley 29277
- Profesionales de la salud: Ley Que Establece las Normas Generales Que Regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales - Ley 23536
- Auxiliares de salud: Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud - Ley 28561

- Fiscales: Ley Orgánica del Ministerio Público - Decreto Legislativo 052
- Régimen del servicio Diplomático de la República: Ley del Servicio Diplomático de la República - Ley 28091
- Contrato administrativo de servicio (CAS): Que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios - Decreto Legislativo 1057
- Militares: Ley de situación militar de los oficiales de las fuerzas armadas - Ley 28359
- Régimen de policías: Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú - Ley 27238
- Régimen de los servidores penitenciarios: Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria - Ley 29709

Régimen de los Gerentes Públicos: Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos - Decreto Legislativo 1024

#### **2.2.1.1. Decreto Legislativo N° 728.**

En el contexto del Estado peruano, existe un régimen laboral permitido por el marco jurídico, el cual se encuentra regulado por el Decreto Legislativo 728. Es fundamental que esta normativa sea cumplida en su totalidad, ya que es la única forma en que los trabajadores podrán experimentar la protección y el respaldo que el Estado les brinda a través de ella. (Malqui, 2018)

Hegel (2021) explica que el decreto legislativo N° 728, conocido como la ley de productividad y competitividad laboral, es una legislación de gran importancia cuyo objetivo principal es mejorar el desempeño laboral de los trabajadores mediante el fomento de sus competencias. Esta norma fue publicada en marzo de 1997 y sigue siendo vigente en la actualidad. La ley de productividad establece varios principios, como la promoción de la capacitación y formación laboral de los trabajadores para mejorar la productividad, el impulso de la transferencia de trabajadores de actividades

de baja productividad a otras de mayor, y la garantía de ingresos y protección contra el despido arbitrario para los trabajadores.

El Decreto Legislativo N.º 728 constituye uno de los principales regímenes laborales aplicables en el ordenamiento jurídico peruano, debido a que regula las relaciones laborales de la actividad privada y establece mecanismos orientados a promover la productividad, la competitividad y la protección de los derechos del trabajador. En el ámbito público, este régimen también es aplicado en determinadas entidades del Estado, especialmente cuando su marco normativo permite la contratación bajo reglas propias del régimen laboral privado. (Presidencia de la República del Perú, 1997)

Este régimen reconoce derechos laborales vinculados con la remuneración, jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio, vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, seguridad social y protección frente al despido arbitrario. Asimismo, permite la contratación a plazo indeterminado y la contratación sujeta a modalidad, siempre que se cumplan las causas objetivas previstas por la normativa laboral. Por ello, el Decreto Legislativo N.º 728 se relaciona con la satisfacción laboral, debido a que las condiciones de estabilidad, beneficios sociales y protección jurídica pueden incidir en la percepción de seguridad y bienestar del trabajador. (Presidencia de la República del Perú, 1997)

Desde una perspectiva organizacional, este régimen puede favorecer la motivación y el compromiso laboral cuando la entidad garantiza condiciones de trabajo adecuadas, trato justo, acceso a beneficios y respeto de los derechos laborales. Sin embargo, cuando existen diferencias entre trabajadores sujetos a distintos regímenes dentro de una misma institución, pueden generarse percepciones de desigualdad, especialmente si se comparan remuneraciones, beneficios, estabilidad y oportunidades de desarrollo profesional. En ese sentido, el Decreto Legislativo N.º 728 no solo debe analizarse desde una perspectiva jurídica, sino también desde su influencia en la satisfacción, seguridad y permanencia del trabajador dentro de la organización (Presidencia de la República del Perú, 1997).

### **2.2.1.2. Decreto Legislativo N°276.**

Según la Revista Actualidad labora (2021):

El Decreto Legislativo 276, según se señala, no solo establece las disposiciones necesarias para el desarrollo de la Carrera Administrativa, sino que también incluye la creación y regulación del Sistema Único de Remuneraciones (SUR). Este sistema tiene como objetivo reconocer las retribuciones económicas de los servidores que se encuentren bajo el régimen establecido por este decreto.

El propósito del Sistema Único de Remuneraciones (SUR) consistía en asignar compensaciones justas de acuerdo con el nivel de carrera del servidor, su antigüedad en el cargo y las responsabilidades que asume. Para lograrlo, se estructuró con tres elementos principales:

- i) el haber básico;
- ii) las bonificaciones; y
- iii) los beneficios.

Las bonificaciones son pagos asociados a la antigüedad en el servicio, carga familiar y responsabilidades asumidas durante la Carrera Administrativa. Estos pagos son personales y se mantienen en el tiempo. Es importante destacar que, durante la década de los noventa, el Gobierno decretó la entrega de bonificaciones extraordinarias que no tienen la misma naturaleza que las bonificaciones regulares, ya que su otorgamiento y beneficiarios fueron expresamente definidos por la norma, a partir del nivel y grupo ocupacional del servidor.

Desde el año 2006 hasta la actualidad, las leyes de presupuesto anuales han establecido restricciones para el aumento de remuneraciones, a menos que se autorice específicamente mediante una norma legal el reajuste, nivelación o incremento o beneficio remunerativo o económico de cualquier tipo.

Por lo tanto, el Sistema Único de Remuneraciones no ha sido objeto de modificaciones y las entidades públicas estaban impedidas de establecer

nuevos conceptos remunerativos o pagos que pudieran distorsionar dicho sistema.

Bajo ese contexto, La Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 (LPSP 2019), también conocida como Ley 30879, estableció que durante el año fiscal 2019, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) debía consolidar en un solo monto los ingresos económicos aprobados por norma con rango de ley emitida por el Gobierno Central y decreto supremo, que reciben todos los trabajadores administrativos regulados por el Decreto Legislativo 276, excepto el Incentivo Único que se otorga a través del Comité de Administración de Fondos de Asistencia y Estímulo (CAFAE).

En virtud de la disposición legal mencionada, se emitió el Decreto Supremo 261-2019-EF4 por parte del MEF, el cual aprobó el monto único consolidado de la remuneración del personal administrativo regulado por el Decreto Legislativo 276. Este monto es igual a la suma de los ingresos aplicables de manera equitativa a este personal. Además, se estableció que el 65 % del monto único consolidado está sujeto a cargas sociales y es de naturaleza pensionable.

No obstante, a través del Decreto de Urgencia 038-2019 (en adelante, DU), se establecieron las normas correspondientes a los ingresos de los servidores y las servidoras públicas que se encuentran dentro del régimen del Decreto Legislativo 276, en línea con lo establecido en el Decreto Legislativo 1442 y con lo dispuesto en las Disposiciones Complementarias Finales Centésima Décima y Centésima Undécima de la Ley del Servicio Civil de 2019.

Según se establece en el párrafo, el Decreto de Urgencia (DU) en cuestión establece la estructura de ingresos para las servidoras y servidores públicos que se rigen por el Decreto Legislativo 276, la cual se compone de la siguiente manera: El ingreso de carácter remunerativo hace referencia al Monto Único Consolidado (MUC), el cual constituye la remuneración de los servidores y cuyo monto es aprobado mediante Decreto Supremo emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Este monto está sujeto a cargas

sociales y es de carácter pensionable. Por otro lado, el ingreso de carácter no remunerativo se compone de los conceptos establecidos en los artículos 4, 5, 6 y 7, según corresponda. Estos conceptos pueden integrar los siguientes beneficios:

- a. Beneficio Extraordinario Transitorio (BET), puede ser fijo o variable.
- b. Incentivo Único que se otorga a través CAFAE
- c. Ingreso por condiciones especiales.
- d. Ingreso por situaciones específicas.

El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a través del Decreto Supremo 420-2019-EF7, aprobó el nuevo monto del Monto Único Consolidado (MUC) y estableció los criterios para calcular los ingresos especiales y bonificaciones incluidas en el Beneficio Extraordinario Transitorio (BET). Asimismo, quedaron derogadas las disposiciones del Decreto Supremo 261-2019-EF. Con la promulgación del Decreto de Urgencia 038-2019 y el Decreto Supremo 420-2019-EF, se implementó un nuevo marco normativo que unifica las compensaciones económicas dentro del Sistema Único de Remuneraciones para los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo 276. En caso de que el vínculo laboral con un servidor nombrado bajo este régimen finalice, la entidad deberá otorgarle los beneficios sociales correspondientes, tales como la compensación por tiempo de servicios y las vacaciones no gozadas.

Asimismo, el Decreto Legislativo N.º 276 representa el régimen de la carrera administrativa en el sector público peruano. Su importancia radica en que establece las bases para el ingreso, permanencia, progresión, derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos comprendidos en la carrera administrativa. Este régimen se encuentra orientado a organizar el servicio público bajo criterios de estabilidad, jerarquía, mérito y continuidad en el ejercicio de la función pública. (Presidencia de la República del Perú, 1984)

El régimen regulado por el Decreto Legislativo N.º 276 se caracteriza por reconocer la condición de servidor público dentro de una estructura

administrativa formal. En este sentido, la carrera administrativa permite que el trabajador pueda desarrollarse dentro de la entidad mediante niveles, grupos ocupacionales y mecanismos de progresión. Esta característica se vincula con la satisfacción laboral, debido a que la estabilidad y la posibilidad de permanencia pueden generar seguridad en el trabajador y fortalecer su identificación con la institución. (Presidencia de la República del Perú, 1984)

No obstante, este régimen también presenta limitaciones que pueden afectar la satisfacción de los servidores, especialmente cuando existen diferencias remunerativas frente a otros regímenes laborales aplicados en la misma entidad. La falta de actualización de beneficios, las restricciones presupuestales y la percepción de desigualdad respecto a trabajadores contratados bajo otros regímenes pueden generar desmotivación o insatisfacción. Por ello, el Decreto Legislativo N.º 276 debe analizarse considerando tanto su aporte a la estabilidad laboral como sus limitaciones en materia remunerativa y de desarrollo profesional (Presidencia de la República del Perú, 1984)

#### **2.2.1.3. Decreto Legislativo 1057 CAS.**

Esta normativa tiene como finalidad regular el régimen especial de contratación administrativa de servicios, con el propósito de garantizar los principios de mérito, capacidad, equidad de oportunidades y profesionalismo en la administración pública. Este régimen es aplicable a todas las entidades públicas regidas por el Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, así como a otras normativas que regulan carreras administrativas especiales. Asimismo, incluye a las entidades públicas sujetas al régimen laboral privado, exceptuando a las empresas estatales. El contrato administrativo de servicios se define como una modalidad específica del derecho administrativo, exclusiva para el Estado. Esta regulación contempla el contrato administrativo de servicios, sin estar sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral privado ni a otras normativas que

gestionan carreras administrativas especiales. Sin embargo, se especifica que esta norma no es aplicable a los contratos de consultoría o asesoría que se realicen de forma independiente fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad. (Juridica, 2021).

### **Teorías de la Satisfacción Laboral**

Existen diversas teorías en torno a la satisfacción laboral debido al constante interés por su estudio. En este sentido, se ha optado por utilizar la Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow como fundamento para la investigación realizada, por lo tanto, se proporcionará una explicación detallada de esta teoría para una mejor comprensión. (Maslow, 1943).

### **Teoría de las Necesidades – A. Maslow (1954)**

Según Castañeda (2009), el Dr. Abraham Maslow propuso que las necesidades humanas se organizan en una estructura de cinco niveles, aplicables a todas las personas. Esta organización se conoce como la pirámide de Maslow y abarca las siguientes necesidades:

- **Fisiológicas:** necesidades relacionadas con la supervivencia básica.
- **De seguridad:** necesidad de protección ante posibles amenazas y de lograr cierta estabilidad en la vida personal y laboral.
- **Sociales:** necesidad de amistad, afecto, aceptación y relaciones con otros.
- **De estima:** necesidad de reconocimiento propio (logro, competencia, confianza y autonomía) y externo (prestigio, reputación, estatus y valoración).
- **De autorrealización:** necesidad de alcanzar el máximo potencial y desarrollo personal.

Los niveles de necesidades según la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow están organizados en orden jerárquico, de manera que la satisfacción de las necesidades de nivel inferior (fisiológicas y de seguridad) es una condición previa para poder satisfacer las necesidades

superiores (sociales, de estima y de autorrealización). Cuando una necesidad es satisfecha, surge una necesidad de nivel superior y motiva a la persona a buscar satisfacerla. Sin embargo, una necesidad completamente satisfecha deja de ser motivadora. Esta teoría es importante en el contexto organizacional, ya que implica que los directivos deben identificar en qué nivel se encuentran las necesidades de los empleados y ajustar las recompensas individuales en consecuencia para incidir en las necesidades que aún están pendientes de satisfacer. De esta manera, se puede lograr una mayor motivación y satisfacción laboral en los empleados.

### Figura 1

#### *Pirámide de Maslow*



La teoría de Maslow sostiene que las necesidades fisiológicas constituyen el primer nivel de su jerarquía y abarcan aspectos básicos como la alimentación, la sed, el impulso sexual, el descanso, la salud y la protección contra el entorno. La satisfacción de estas necesidades es fundamental para que el individuo pueda desempeñar otras actividades. En el ámbito laboral, el salario es el principal medio para cubrir estas necesidades, aunque también se pueden implementar beneficios adicionales, como recompensas por desempeño y vales de consumo, así como asegurar condiciones mínimas que permitan a los empleados acceder a beneficios como los refrigerios. Si estas necesidades no se cumplen, el trabajador puede distraerse en otras actividades, incluso aquellas que vayan en contra de las normas establecidas.

Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas, se procede al siguiente nivel de necesidades, que son las de seguridad. Estas necesidades se refieren a la seguridad y protección del individuo, como la estabilidad, la dependencia, la protección, la ausencia de miedo, ansiedad o caos. En general, estas necesidades apuntan a la evitación de situaciones de peligro y a la búsqueda de seguridad y estabilidad, tanto física como emocional. Es necesario satisfacer estas necesidades para poder ascender en la jerarquía de necesidades y abordar las necesidades de niveles superiores.

En el entorno laboral, la ausencia de una política bien estructurada, la toma de decisiones poco precisas, la falta de claridad en las normas o un trato inequitativo pueden generar inseguridad, inestabilidad emocional y temor en los empleados respecto a la estabilidad de su empleo. Como consecuencia, se produce una disminución en la motivación laboral y una reducción en la productividad, tanto en términos de cantidad como de calidad. Para mitigar estos efectos negativos, es crucial ofrecer un entorno laboral seguro, garantizar el uso adecuado de herramientas y equipos de protección necesarios para las tareas, y establecer sistemas de seguro de salud y seguro de vida para los empleados.

Abraham Maslow, considera las Necesidades de Pertenencia como el tercer nivel en su jerarquía de necesidades. Estas necesidades se refieren a la necesidad de dar y recibir amor y de pertenecer a un grupo o asociación. Maslow sostiene que estas necesidades son naturales y se desarrollan a partir del instinto gregario. La organización debe procurar un ambiente social integrado para sus trabajadores a través de actividades laborales y sociales en grupo, con el objetivo de identificar al trabajador con su institución. La implementación de actividades deportivas, recreativas y culturales puede ayudar a satisfacer estas necesidades.

Si las condiciones mencionadas anteriormente no se cumplen, el trabajador puede sentirse aislado, antagónico y hostil. Por lo tanto, es importante que la organización preste atención a las necesidades de sus

trabajadores y proporcione un ambiente laboral seguro y socialmente integrado para asegurar su bienestar emocional y productividad.

Dentro de la teoría de Maslow, las necesidades de estima-autoestima se dividen en dos tipos: el respeto y la estima que uno tiene por sí mismo (autoestima), y el respeto y la estima que se obtienen de los demás, como la reputación, el prestigio, el reconocimiento, la fama y la atención. La autoestima se refiere al sentimiento valorativo que se tiene sobre uno mismo, incluyendo los rasgos corporales, mentales y espirituales que conforman la personalidad. La autoestima puede cambiar y mejorarse a lo largo del tiempo, y puede ser responsable de muchos éxitos y fracasos en la vida de una persona. Una autoestima adecuada potencia la capacidad de las personas para desarrollar habilidades y aumenta su nivel de seguridad personal; mientras que, una autoestima baja puede producir sentimientos de inferioridad, dependencia y desamparo, y enfocará a la persona hacia la derrota y el fracaso. En el ámbito laboral, es importante cultivar un ambiente de confianza, respeto y reconocimiento hacia las competencias de los trabajadores. Para mejorar la autoestima de los trabajadores, se pueden implementar sistemas de tareas cada vez más complejas que desafíen sus habilidades y un sistema de reconocimiento y recompensas laborales por méritos. Los trabajadores con una autoestima más elevada tienden a ser más independientes, creativos y productivos. Las necesidades de autorrealización son necesidades de autosatisfacción que se expresan como una tendencia en la persona a hacer realidad su potencial, como hacer música, pintar, escribir, entre otros. En general, estas necesidades apuntan al desarrollo de habilidades y la expresión de la creatividad de la persona.

La autorrealización se refiere a un estado de satisfacción consigo mismo en el que las personas alcanzan su máximo potencial. Este estado no depende del respeto o la opinión de los demás, sino de lo que la persona desea ser. Según Maslow, las personas que alcanzan la autorrealización se consideran a sí mismas como seres íntegros y no como meras parcelas de sus necesidades, miedos, ambiciones o dependencias. En el ámbito laboral, los

individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás y evalúan si son justos, según lo afirmado por Adams y citado por Chiavenato (2009). Si perciben una situación de inequidad, buscarán la equidad y si reciben igualdad de trato, experimentarán satisfacción y motivación para seguir adelante. Por otro lado, los trabajadores que perciben un trato desigual pueden desarrollar sentimientos de desigualdad, lo que puede provocar una reducción en su esfuerzo, actitudes de ausentismo, desinterés, impuntualidad, robos, entre otros comportamientos negativos. Las comparaciones entre los trabajadores se hacen de manera inconsciente, y cualquier trabajador que perciba un trato injusto por el mismo trabajo puede sentirse tenso y desmotivado. Por lo tanto, es importante que las organizaciones procuren un trato justo y equitativo para sus trabajadores, para promover su autorrealización y motivación en el trabajo.

De acuerdo con esta teoría, se puede prever que los empleados actuarán de diferentes maneras cuando perciben una desigualdad en el ambiente laboral. Estas conductas pueden ser las siguientes:

- Reducción en el esfuerzo laboral, debido a que los trabajadores perciben que su esfuerzo no es recompensado de manera justa.
- Producción en términos de cantidad, pero no de calidad, como una forma de protesta o resistencia pasiva ante la desigualdad.
- Distorsión de la percepción sobre sí mismos, lo que lleva a los empleados a sentir que trabajan más de lo que realmente hacen o que son más productivos que otros trabajadores.
- Distorsión de la percepción sobre el trabajo de los demás trabajadores, lo que lleva a los empleados a creer que los demás no están trabajando lo suficiente.
- Identificación baja o nula con la organización.
- Renuncia al puesto de trabajo como una forma de escapar de la situación de desigualdad.

**Figura 2***Igualdad de una persona*

|                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| $\frac{\text{Resultados de una persona}}{\text{Insumos de una Persona}} = \frac{\text{Resultados de otra persona}}{\text{Insumos de otra persona}}$ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

De forma complementaria, el Decreto Legislativo N.º 1057 regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, conocido como régimen CAS. Este régimen fue creado con la finalidad de ordenar la contratación de personas que prestaban servicios en entidades públicas y otorgarles un marco normativo específico dentro de la administración estatal. A diferencia del Decreto Legislativo N.º 276 y del Decreto Legislativo N.º 728, el CAS constituye una modalidad especial de contratación administrativa propia del sector público. (Presidencia de la República del Perú, 2008)

El régimen CAS reconoce determinados derechos laborales, tales como la remuneración, jornada máxima, descanso semanal, vacaciones y afiliación a la seguridad social, de acuerdo con la normativa vigente. Sin embargo, también ha sido objeto de análisis y debate debido a las diferencias que presenta frente a otros regímenes laborales, principalmente en lo referido a estabilidad, beneficios sociales, desarrollo profesional y permanencia en la entidad. Estas diferencias pueden influir en la percepción de satisfacción laboral de los trabajadores contratados bajo esta modalidad. (Presidencia de la República del Perú, 2008)

En el contexto de las entidades públicas, el régimen CAS puede generar percepciones diversas entre los trabajadores, debido a que su naturaleza contractual puede ser vista como menos estable frente al régimen de carrera administrativa. Asimismo, cuando los servidores CAS realizan funciones similares a trabajadores sujetos a otros regímenes, pero con condiciones distintas, pueden surgir percepciones de desigualdad laboral. Por ello, el análisis del Decreto Legislativo N.º 1057 resulta relevante para comprender cómo la modalidad contractual incide en la seguridad laboral, el

crecimiento profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal del trabajador (Presidencia de la República del Perú, 2008)

#### **2.2.2.1. Seguridad Laboral.**

La seguridad laboral como una disciplina que se encarga del análisis de un conjunto de acciones destinadas a comprender los factores de riesgo y las causas de los accidentes en el entorno laboral. Asimismo, esta disciplina también establece medidas preventivas para minimizar los riesgos y mejorar la seguridad en el ambiente de trabajo. (Silva, 2022)

Según Egúsquiza, Hurtado y Atahumán (2013), la seguridad laboral implica la aplicación de técnicas orientadas a reducir el nivel de riesgo y prevenir lesiones o daños a nivel personal o material en equipos, maquinarias, herramientas e infraestructuras. La seguridad laboral se puede mejorar con la implementación de prácticas básicas, como el orden y la limpieza en el entorno laboral. Por su parte, Mendoza (2004) sostiene que la seguridad laboral consiste en cumplir con los requisitos del proceso, donde la prevención es clave y se requiere un enfoque de mejora continua, que involucra a toda la organización y es responsabilidad de la dirección y de todos sus miembros. (Díaz, 2020)

Díaz (2020) señala que, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la seguridad laboral se enfoca en resguardar la vida y el bienestar físico de los empleados mediante la eliminación o control de los riesgos presentes en su entorno o sistema de trabajo. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la Salud Ocupacional como una disciplina que busca prevenir y controlar enfermedades y accidentes, así como erradicar los factores y condiciones que puedan amenazar la salud y seguridad de los empleados. De esta forma, se promueve la protección de la salud de los trabajadores, garantizando un entorno laboral seguro y saludable, al tiempo que se prioriza su bienestar físico, mental y social. La salud ocupacional también persigue fomentar que los empleados lleven vidas social y económicamente activas y que contribuyan al desarrollo sostenible. En

resumen, la salud ocupacional fortalece el componente humano y profesional en el ámbito laboral.

#### **2.2.2.2. Crecimiento profesional.**

Según Mejía et al. (2008), el desarrollo de las personas implica un esfuerzo por proporcionar a los trabajadores las habilidades necesarias para satisfacer las necesidades futuras de la organización. Este esfuerzo se enfoca tanto en el trabajo actual como en las habilidades que los empleados necesitarán en el futuro. En otras palabras, el desarrollo de las personas se centra en la preparación de los trabajadores para las necesidades futuras de la organización, a través del desarrollo de habilidades relevantes y necesarias. (Mejia et al., 2008)

Según Velásquez (2019), se entiende que el desarrollo profesional de un individuo abarca lo aprendido durante el tiempo que se encuentra laborando en una empresa, la cual le ha obtenido oportunidades para dicho desarrollo. El propósito principal del desarrollo de los trabajadores es enriquecer el talento humano general de la organización, lo que se traduce en una necesidad futura de contar con dichas habilidades para el correcto funcionamiento de las operaciones de la empresa.

Según Lines (2022), promover el crecimiento y el desarrollo entre los empleados puede tener beneficios significativos tanto para el individuo como para la organización en su conjunto. Al permitir que los empleados mejoren sus habilidades y conocimientos mientras trabajan, un empleador puede fomentar una fuerza laboral más capaz y competente que esté mejor equipada para enfrentar los desafíos de la economía actual. Además, hacer hincapié en el desarrollo de los empleados puede ayudar a motivar e involucrar a los trabajadores, lo que lleva a un equipo más dedicado y orientado a objetivos. Es esencial reconocer que el bienestar de los empleados no debe pasarse por alto en la búsqueda de objetivos organizacionales, ya que el éxito de una empresa depende en gran medida de las contribuciones de su fuerza laboral.

Si bien las consideraciones financieras son sin duda importantes, es importante recordar que sin empleados no puede haber empresa

### **2.2.2.3. Equilibrio entre trabajo y vida.**

Mazuelo (2014) sostiene que no se puede establecer una definición uniforme de conciliación debido a que su significado varía según las variables del estudio. No obstante, a pesar de la falta de una definición estandarizada, las definiciones encontradas presentan similitudes en sus conclusiones y contienen información relevante que puede contribuir a la comprensión de la investigación en cuestión.

Kahn (1964) es uno de los primeros autores que ofreció una definición de conciliación, al considerarla un "conflicto" que surge debido al Inter conflicto de roles entre el trabajo y la familia, donde las presiones son incompatibles. Este conflicto tiene consecuencias que surgen tanto a la familia como al funcionamiento individual. Por otro lado, según Glass y Estes (1997), las repercusiones en la vida familiar a menudo se manifiestan en una disminución de la productividad, un mayor absentismo y una mayor carga de trabajo.

La proporción equilibrada entre las exigencias de la vida profesional y personal es una variable crucial que se ha asociado con una percepción positiva de mejoría en ambas facetas (Greenhaus y Beutell, 1985; Frone, Russell y Cooper, 1992; Fisher, 2001). La presente investigación tuvo como objetivo medir el grado de equilibrio percibido por los participantes en relación a los aspectos personales y laborales de sus vidas. Asimismo, se exploró la percepción de cada participante acerca de las políticas de equilibrio entre trabajo y vida personal que implementa su empresa. Estas mediciones se enfocaron en cuatro dimensiones específicas:

- "Interferencia del trabajo con la vida personal (WIPL)", con 7 ítems
- "Interferencia de la vida personal con el trabajo (PLIW)", con 4 ítems
- "Percepción de mejora en la vida personal y el trabajo (WPLE)", con 4 ítems
- "Percepción de cultura de balance vida-trabajo (WLBC)", con 5 ítems

Según Greenhaus, Collins y Shaw (2003), existen tres elementos fundamentales que contribuyen a la conciliación de la vida laboral y personal. El primer componente se refiere al tiempo disponible, el segundo se relaciona con la cantidad de tiempo dedicado a cada ámbito y el tercero tiene que ver con el nivel de satisfacción que se experimenta al lograr un equilibrio entre ambas esferas.

El estudio de Narayanan (2012) respalda las afirmaciones de Greenhaus, Collins y Shaw, demostrando que factores como los horarios laborales, la sobrecarga de trabajo, la monotonía y trabajar en días festivos tienen un impacto significativo en el equilibrio entre la vida laboral y personal. Debido a esto, se ha observado que las mujeres enfrentan una lucha constante entre sus responsabilidades familiares y las expectativas laborales, lo que puede resultar en un desequilibrio entre ambas áreas (Vijaya y Lakshmi, 2012).

Según Pocock (2005), las complicaciones o desafíos que surgen al equilibrar la vida laboral con la vida personal suelen ser más pronunciados para las mujeres que para los hombres. Esto es atribuible a las expectativas sociales que establecen que los hombres deben priorizar sus carreras; mientras que, se espera que las mujeres se dediquen al cuidado de la familia.

De acuerdo con McShane y Glinow (2010), la conciliación de la vida se define como "el nivel en que una persona consigue reducir al mínimo el conflicto entre las obligaciones laborales y las demandas externas al trabajo". Para los propósitos de este estudio, tomaremos como propia la definición de conciliación como la necesidad de equilibrar la vida profesional y personal, con el objetivo de cumplir de manera efectiva con cada uno de los roles que se deben desempeñar.

## **2.3. Definición de términos básicos**

### **Administración pública.**

Según Orozco (2019), la administración pública se compone de un conjunto de órganos encargados de llevar a cabo actividades que permiten al

Estado alcanzar sus fines y objetivos. En términos generales, la administración pública implica todas las operaciones destinadas a implementar políticas públicas.

**Contrato:**

Según Bosch y colaboradores (2016), un convenio es un compromiso entre dos o más partes que establece una exigencia específica. Este acuerdo es de naturaleza privada y conlleva la creación de obligaciones y derechos para las partes involucradas.

**Efectividad:**

Según Rojas y colaboradores (2018), la efectividad se refiere al equilibrio entre la eficacia y la eficiencia. En otras palabras, se considera que una persona es efectiva si logra alcanzar sus objetivos con éxito (es eficaz) y lo hace de manera óptima, aprovechando al máximo sus recursos (es eficiente).

**Eficacia:**

Según Rojas et al. (2018), la eficacia se refiere a la capacidad de una persona u organización para lograr sus objetivos independientemente de cómo hayan utilizado sus recursos. En otras palabras, la eficacia se mide por la capacidad de alcanzar los resultados deseados, sin importar las restricciones o limitaciones en los recursos disponibles.

**Eficiencia:**

De acuerdo con Rojas y colaboradores (2018), la eficiencia se refiere a la medida en que se logran ciertos resultados utilizando una cantidad igual o menor de recursos que los utilizados en un proyecto. En otras palabras, la eficiencia se mide por la relación entre los recursos utilizados y los logros obtenidos.

**Jornada laboral:**

Según Bosch y colaboradores (2016), la jornada laboral se refiere al período de tiempo en el que una persona se dedica a realizar una actividad, ya sea física o intelectual, con el objetivo de recibir una remuneración o pago por sus servicios.

**Regímenes laborales en la administración pública:**

Orozco K. N. (2019) explica que los regímenes laborales en la administración pública se refieren a las diferentes formas o tipos de vínculos laborales que existen entre una entidad del Estado y un trabajador público, ya sea nombrado o contratado para prestar servicios a la Nación. En la administración pública peruana, se distinguen tres regímenes de contratación de personal, que son el Régimen Público, establecido por el Decreto Legislativo N° 276, el Régimen Privado, establecido por el Decreto Legislativo N° 728, y el Régimen CAS, establecido por el Decreto Legislativo N° 1057. Cada uno de estos regímenes tiene sus propias características y condiciones, y se aplica en función de las necesidades específicas de la entidad empleadora y de las funciones que desempeña el trabajador.

**Satisfacción laboral:**

Atalaya (1995) define la satisfacción laboral como un estado psicológico que refleja la actitud y los sentimientos de un individuo hacia su trabajo. Esta disposición hacia el trabajo se basa en una variedad de factores, como el entorno físico del lugar de trabajo, el trato recibido por el supervisor, el sentimiento de logro y realización que proporciona el trabajo, la posibilidad de aplicar los conocimientos adquiridos, la oportunidad de aprender y asumir nuevos desafíos, entre otros. Por lo tanto, la satisfacción o insatisfacción laboral depende de una compleja interacción de factores que influyen en la actitud del individuo hacia su trabajo.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **I. IDENTIFICACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

##### **1.1. Identificación y definición operacional de las variables**

##### **Regímenes de contratos laborales = X**

En el Perú, existen diversos regímenes laborales, tanto generales como especiales, aplicables en los sectores público y privado. En el ámbito público, se cuentan aproximadamente 15 regímenes laborales, entre los cuales se incluyen los fiscales, diplomáticos, gerentes públicos, militares, policías, y el régimen CAS, entre otros. Por otro lado, en el sector privado, existen 24 regímenes laborales especiales, que abarcan a personal de confianza, trabajadores del sector agrario, de exportación no tradicional, practicantes, y aquellos empleados en microempresas, entre otros. (Castillo A. 2021).

##### **Dimensiones:**

X1 = Decreto legislativo N° 728

X2 = Decreto Legislativo 276

X3 = Decreto Legislativo 1057 CAS

##### **Satisfacción de los trabajadores = Y**

Un trabajador satisfecho es fundamental para cualquier organización. Todos los miembros del equipo persiguen un crecimiento profesional robusto y un equilibrio apropiado entre sus responsabilidades laborales y su vida personal dentro de la empresa. Cuando un empleado está cómodo con su entorno laboral y sus tareas, se comprometerá con mayor esfuerzo. La importancia de la satisfacción laboral puede evaluarse desde dos perspectivas: la del trabajador y la del empleador. (Cortes N. 2021).

##### **Dimensiones:**

Y1 = Seguridad Laboral

Y2 = Crecimiento profesional

Y3= Equilibrio entre el trabajo y la vida

## **II. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación en este estudio cumple con los requisitos para ser considerada una investigación básica, también denominada investigación teórica, pura o fundamental. Su objetivo principal es aportar al desarrollo de un conjunto estructurado de conocimientos científicos, sin que necesariamente genere resultados de aplicación práctica inmediata. En este sentido, la investigación básica se enfoca en profundizar el entendimiento de un fenómeno o problema específico, sin preocuparse por su uso o implementación inmediata en la práctica. (Valderrama, 2016)

## **III. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN**

El nivel de investigación de esta tesis es descriptivo, ya que su objetivo es detallar todos los componentes principales de una realidad. Además, es correlacional, ya que busca analizar cómo una variable afecta a otra. En investigaciones de este tipo, se estudian dos variables relacionadas, donde el cambio en una provoca una modificación en la otra, y dicha correlación puede ser positiva o negativa. (Sampieri y otros, 2014)

## **IV. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El diseño de la investigación es no experimental-transversal, lo que implica que las variables no serán manipuladas. Este diseño proporciona una visión general del estado de una o más variables en uno o más grupos de personas, objetos o indicadores en un momento específico. Su propósito es, por lo tanto, describir la incidencia del fenómeno en las variables y explorar las relaciones existentes entre sus distintos componentes. (Sampieri y otros, 2014)

## V. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

### 5.1. Delimitación espacial

La investigación se delimitó espacialmente a la Sede del Gobierno Regional de Tacna, ámbito institucional en el que laboraron los participantes considerados en el estudio.

### 5.2. Delimitación temporal

La investigación se delimitó temporalmente al año 2021, periodo establecido en el título, el problema, los objetivos y la población del estudio.

## VI. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 6.1. Población

La población objeto de análisis estuvo integrada por 64 trabajadores que fueron designados en distintas unidades orgánicas del Gobierno Regional de Tacna durante el período 2021.

**Tabla 1**

*Población*

| Descripción                           | Cantidad  |
|---------------------------------------|-----------|
| Oficina Regional de Administración    | 05        |
| Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos | 10        |
| Oficina Ejecutiva de Tesorería        | 09        |
| Oficina Ejecutiva de Contabilidad     | 13        |
| Oficina Ejecutiva de Logística        | 19        |
| Oficina de Control patrimonial        | 08        |
| <b>Total</b>                          | <b>64</b> |

### 6.2. Criterios de inclusión y exclusión

#### 6.2.1. Criterios de exclusión

Trabajadores que no se relacionan directamente con la contratación de personal de acuerdo a los regímenes de contratos laborales que influyen en la

satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021.

#### **6.2.2. Criterios de inclusión**

Personal que estuvo relacionado con la contratación de personal bajo los regímenes de contratos laborales que influyen en la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021.

- Trabajadores nombrados
- Trabajadores del área administrativa

#### **6.3. Tipo de muestreo**

Se empleó un muestreo censal, debido a que se consideró a la totalidad de la población accesible, conformada por 64 trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna.

#### **6.4. Tamaño de la muestra**

La muestra se clasificó como censal, ya que fue seleccionada la totalidad de la población, considerándola manejable en términos de sujetos. En este sentido, Ramírez (1997) define la muestra censal como aquella que toma en cuenta todas las unidades de investigación como muestra. Por lo tanto, la población objeto de estudio se define como censal ya que es al mismo tiempo universo, población y muestra.

### **VII. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **7.1. Técnicas**

##### **7.1.1. Encuesta**

Se empleó la técnica de la encuesta para la recolección de datos, con el fin de evaluar la variable independiente, regímenes de contratos laborales, y la variable dependiente, satisfacción de los trabajadores. Esta técnica es ampliamente utilizada debido a que permite obtener y procesar información de manera rápida y eficiente. (Hernández et al., 2006, p. 310).

## **7.2. Instrumentos**

### **7.2.1. Cuestionario**

Como instrumento de recolección de datos, se utilizó un cuestionario compuesto por preguntas cerradas, diseñado para evaluar la variable independiente, regímenes de contratos laborales, y la variable dependiente, satisfacción de los trabajadores. Este tipo de instrumento, según (Hernández et al., 2006). "consiste en un conjunto de preguntas que miden una o más variables, presentando a las participantes opciones de respuesta específicas a las cuales deben ceñirse" (p. 310). Los cuestionarios aplicados se encuentran anexados al final del presente trabajo de investigación.

### **7.3. Fiabilidad y validez**

La fiabilidad del instrumento se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, cuyo resultado global fue 0,983 para 24 elementos, valor que evidenció una elevada consistencia interna. La validez de contenido se sustentó en la correspondencia del cuestionario con las variables, dimensiones e indicadores definidos en la investigación; de contar con fichas de juicio de expertos, estas deben incorporarse en los anexos conforme al Anexo 33 del Reglamento de Grados y Títulos de la FADE.

## **VIII. MÉTODO DE ANÁLISIS**

### **8.1. Procedimiento de recolección de datos**

La información se recolectó mediante la aplicación del cuestionario a los 64 trabajadores incluidos en el estudio, respetando los criterios de inclusión y exclusión establecidos.

### **8.2. Procedimiento de organización y análisis**

Los datos obtenidos fueron organizados y procesados mediante Microsoft Excel 2010 y SPSS 26.0 para Windows. Se elaboraron tablas y figuras descriptivas y se aplicaron procedimientos inferenciales para la contrastación de hipótesis.

### **8.3. Método de análisis empleado**

Se empleó estadística descriptiva para resumir los resultados; se evaluó la normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov y la fiabilidad mediante alfa de Cronbach. Para la contrastación de las hipótesis se utilizó el coeficiente Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0,05.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros

Resultado de prueba de normalidad para las variables Regímenes de Contratos Laborales y satisfacción de los trabajadores.

##### 4.1.1. Prueba de normalidad

**Tabla 2**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>*

|                                  | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|----------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                                  | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Regímenes de Contratos Laborales | ,241                            | 64 | ,000 | ,857         | 64 | ,000 |
| Satisfacción de los trabajadores | ,228                            | 64 | ,000 | ,874         | 64 | ,000 |

En la tabla, se puede apreciar que las puntuaciones obtenidas en los indicadores de las variables, las cuales serán contrastadas en las hipótesis, no siguen una distribución normal, ya que el valor de Sig. (bilateral) de los indicadores es inferior a 0.05. Por esta razón, se optará por el uso de estadísticos no paramétricos, específicamente el coeficiente de Rho de Spearman, para realizar la contrastación de la hipótesis.

#### 4.1.2. Fiabilidad del instrumento mediante alfa de Cronbach

**Tabla 3**

*Resumen de procesamiento de casos (Variable X y Variable Y)*

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 64 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 64 | 100,0 |

**Tabla 4**

*Estadísticas de fiabilidad (Variable X y Variable Y)*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,983             | 24             |

*Mientras & más se acerque a la unidad (1) es más confiable*

#### 4.2. Presentación de resultados, tablas, gráficos, figuras, etc.

##### 4.2.1. Resultado variable Regímenes de contratos laborales

##### 4.2.1.1. Decreto legislativo N°728.

**Tabla 5**

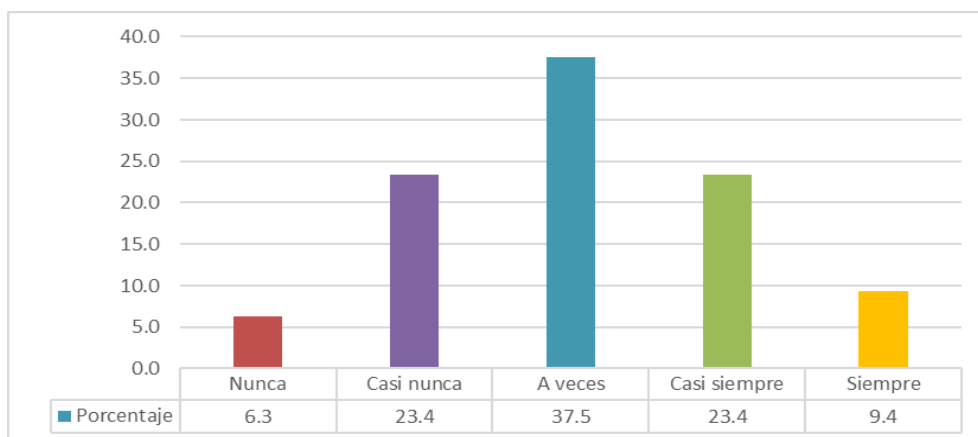
*Los trabajadores experimentan la protección y respaldo del estado*

| Categoría    | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca        | 4          | 6.3        |
| Casi nunca   | 15         | 23.4       |
| A veces      | 24         | 37.5       |
| Casi siempre | 15         | 23.4       |
| Siempre      | 6          | 9.4        |
| Total        | 64         | 100.0      |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 3**

*Los trabajadores experimentan la protección y respaldo del estado*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si los trabajadores experimentan la protección y respaldo del Estado, el 37.5 % indicó que a veces, el 23.4 % señaló que casi nunca, otro 23.4 % manifestó que casi siempre, el 9.4 % indicó que siempre y el 6.3 % mencionó que nunca; estos resultados evidencian que la percepción de protección estatal es predominantemente regular, debido a que la mayor proporción de trabajadores se concentra en una valoración intermedia, mientras que un porcentaje importante manifiesta una percepción baja de respaldo estatal. En ese sentido, se concluye que los trabajadores no perciben de manera uniforme la protección y respaldo del Estado, lo cual podría estar vinculado con las diferencias existentes entre los regímenes de contratos laborales, especialmente en cuanto a estabilidad, beneficios y garantías laborales.

**Tabla 6**

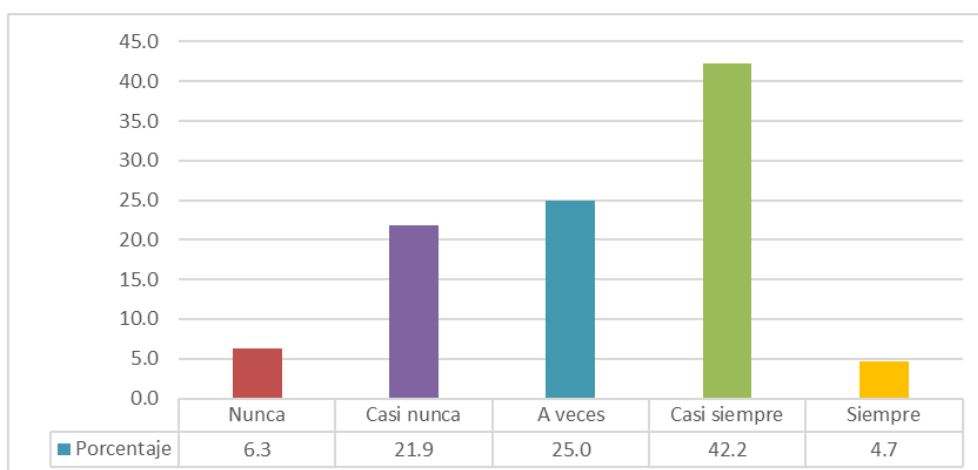
*Considera que se mejora el desempeño laboral de los trabajadores*

| <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca            | 4                 | 6.3               |
| Casi nunca       | 14                | 21.9              |
| A veces          | 16                | 25.0              |
| Casi siempre     | 27                | 42.2              |
| Siempre          | 3                 | 4.7               |
| Total            | 64                | 100.0             |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 4**

*Considera que se mejora el desempeño laboral de los trabajadores*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si se considera que se mejora el desempeño laboral de los trabajadores. El 42 % contestó casi siempre, el 25 % respondió a veces, el 21,90 % manifestó casi nunca, el 6,30 % mencionó nunca y el 4,70 % señaló siempre. De lo anterior se puede apreciar que se considera que se mejora el desempeño laboral de los trabajadores.

**Tabla 7**

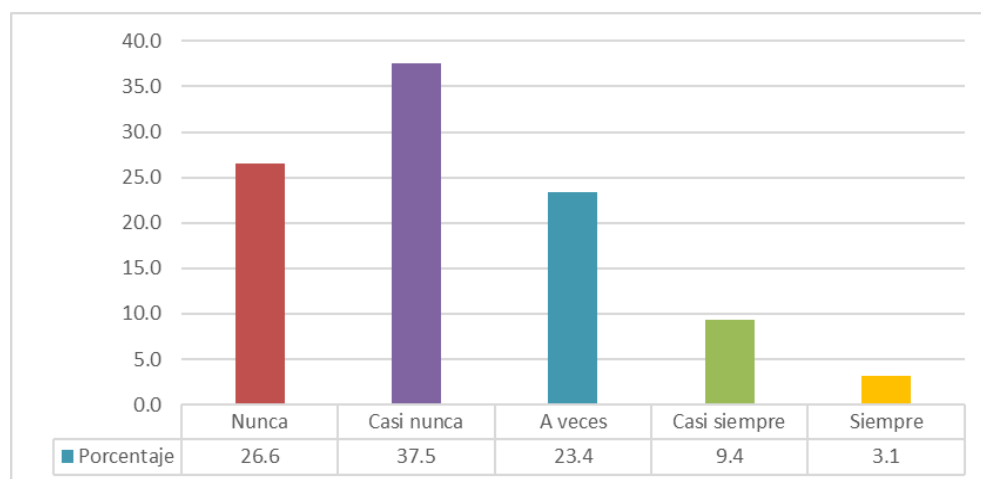
*La capacitación y formación laboral para mejorar productividad.*

| <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca            | 17                | 26.6              |
| Casi nunca       | 24                | 37.5              |
| A veces          | 15                | 23.4              |
| Casi siempre     | 6                 | 9.4               |
| Siempre          | 2                 | 3.1               |
| <b>Total</b>     | <b>64</b>         | <b>100.0</b>      |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 5**

*La capacitación y formación laboral para mejorar productividad.*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si la capacitación y formación laboral para mejorar productividad. El 37,50 % contestó casi nunca, el 26,60 % respondió que nunca, el 23,40 % señaló ni a veces, el 9,40 % manifestó casi siempre y el 3,10 % manifestó siempre. De lo anterior, se puede entender que no se establece la capacitación y formación laboral para mejorar la productividad.

**Tabla 8**

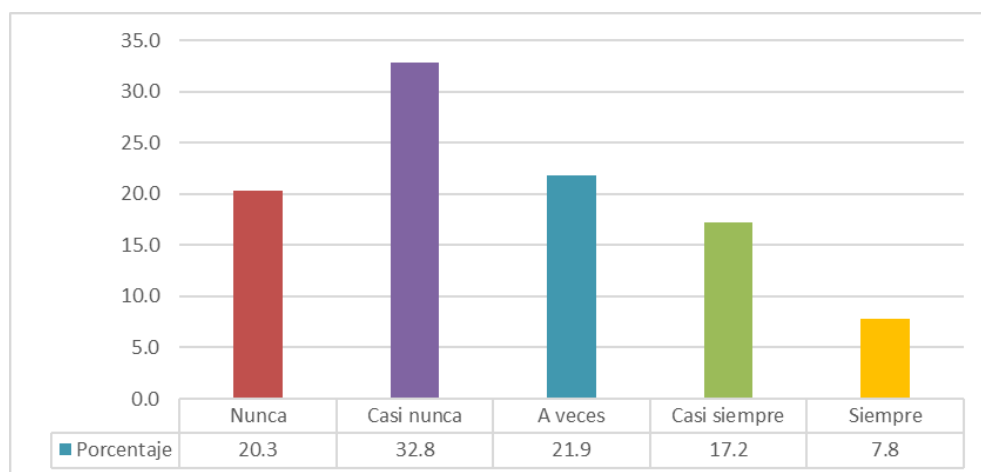
*Se protege al trabajador contra el despido arbitrario.*

| <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca            | 13                | 20.3              |
| Casi nunca       | 21                | 32.8              |
| A veces          | 14                | 21.9              |
| Casi siempre     | 11                | 17.2              |
| Siempre          | 5                 | 7.8               |
| Total            | 64                | 100.0             |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 6**

*Se protege al trabajador contra el despido arbitrario.*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si se protege al trabajador contra el despido arbitrario. El 32,80 % contestó casi nunca, el 21,90 % respondió que a veces, el 20,30 % señaló nunca, el 17,20 % indicó casi siempre y el 7,80 % manifestó siempre. De lo anterior se puede contemplar que no se protege al trabajador contra el despido arbitrario.

#### 4.2.1.2. Decreto Legislativo N.º 276.

**Tabla 9**

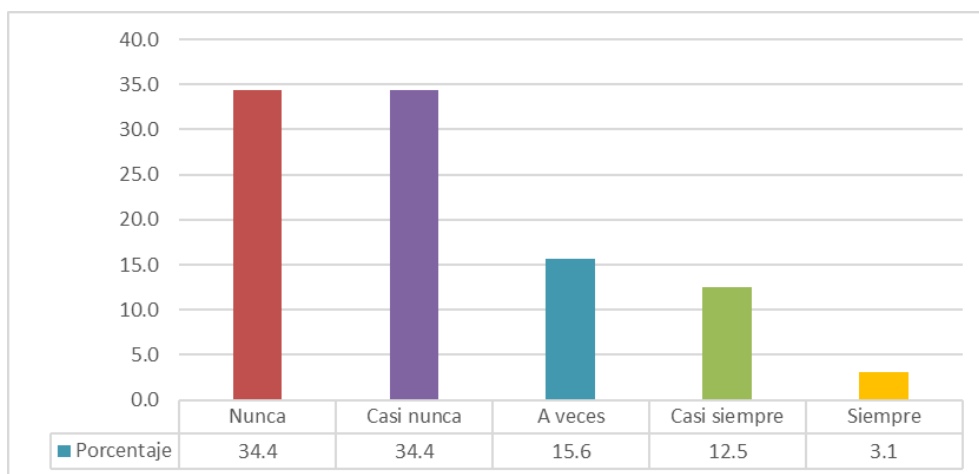
*Se crea y regula el sistema único de remuneraciones*

| Categoría    | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca        | 22         | 34.4       |
| Casi nunca   | 22         | 34.4       |
| A veces      | 10         | 15.6       |
| Casi siempre | 8          | 12.5       |
| Siempre      | 2          | 3.1        |
| Total        | 64         | 100.0      |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 7**

*Se crea y regula el sistema único de remuneraciones*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a se crea y regula el sistema único de remuneraciones. El 34,40 % contestó nunca y casi nunca, el 15,60 % respondió a veces, el 12,50 % indicó casi siempre, el 3,10 % señaló siempre. De lo anterior se puede deducir que no se crea o regula el sistema unico de remuneraciones.

**Tabla 10**

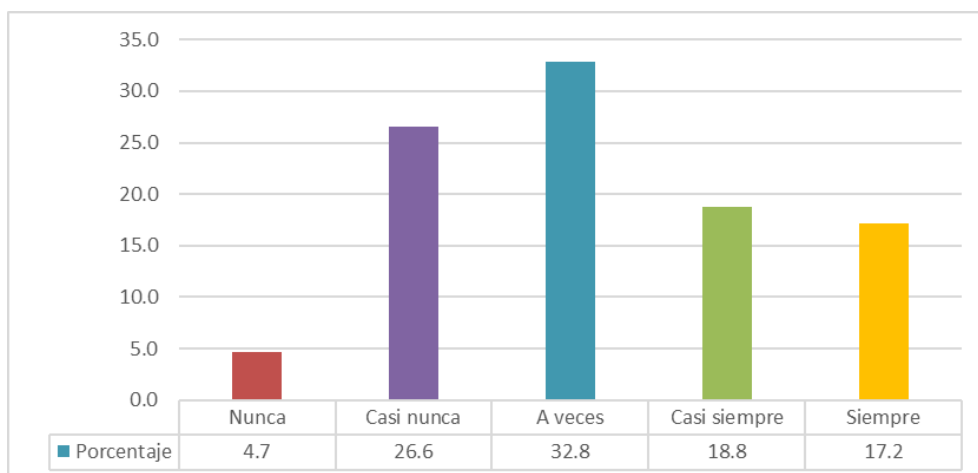
*Reconoce las retribuciones económicas de los trabajadores*

| <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca            | 3                 | 4.7               |
| Casi nunca       | 17                | 26.6              |
| A veces          | 21                | 32.8              |
| Casi siempre     | 12                | 18.8              |
| Siempre          | 11                | 17.2              |
| Total            | 64                | 100.0             |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 8**

*Reconoce las retribuciones económicas de los trabajadores*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si reconoce las retribuciones económicas de los trabajadores. El 32,80 % contestó a veces, el 26,60 % respondió casi nunca, el 18,80 % señaló casi siempre, el 17,20 % indicó siempre y el 4,70 % manifestó nunca. Se puede concluir que a veces se reconoce las retribuciones económicas de los trabajadores.

**Tabla 11**

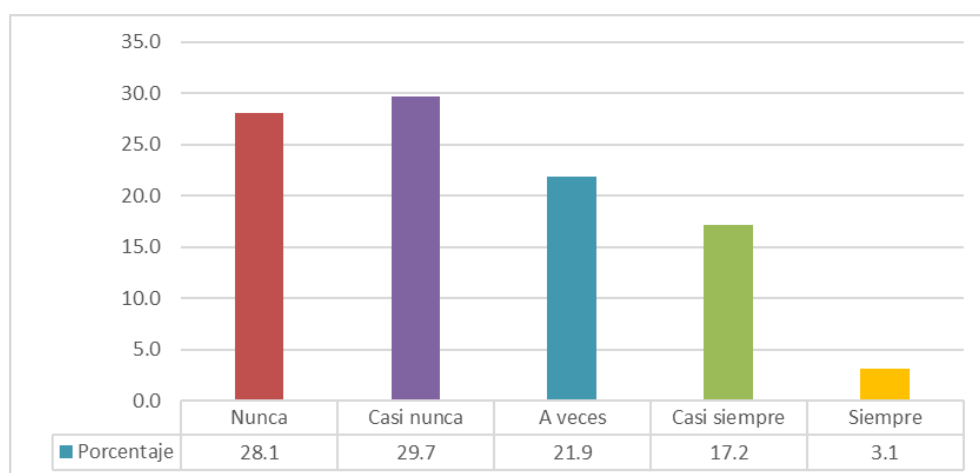
*Se otorgan compensaciones justas de acuerdo al nivel*

| <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca            | 18                | 28.1              |
| Casi nunca       | 19                | 29.7              |
| A veces          | 14                | 21.9              |
| Casi siempre     | 11                | 17.2              |
| Siempre          | 2                 | 3.1               |
| <b>Total</b>     | <b>64</b>         | <b>100.0</b>      |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 9**

*Se otorgan compensaciones justas de acuerdo al nivel*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si se otorgan compensaciones justas de acuerdo al nivel. El 29,70 % contestó casi nunca, el 28,10 % respondió nunca, el 21,90 % indicó a veces, el 17,20 % señaló casi siempre y el 3,10 % manifestó siempre. De lo anterior se puede apreciar no se otorga compensaciones justas de a cuerdo al nivel.

**Tabla 12**

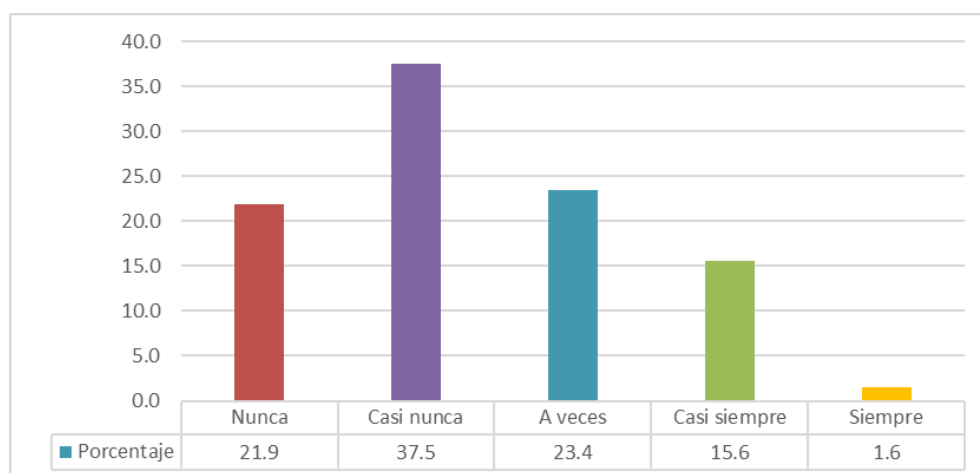
*Se establecen una estructura de ingresos para los trabajadores.*

| <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca            | 14                | 21.9              |
| Casi nunca       | 24                | 37.5              |
| A veces          | 15                | 23.4              |
| Casi siempre     | 10                | 15.6              |
| Siempre          | 1                 | 1.6               |
| <b>Total</b>     | <b>64</b>         | <b>100.0</b>      |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 10**

*Se establecen una estructura de ingresos para los trabajadores.*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si se establecen una estructura de ingresos para los trabajadores. El 37,50 % contestó casi nunca, el 23,40 % respondió a veces, el 21,90 % indicó nunca, el 15,60 % expresó casi siempre y el 1,60 % manifestó siempre. De lo anterior se puede entender que no se establecen una estructura de ingresos para los trabajadores.

#### 4.2.1.3. Decreto Legislativo 1057 CAS.

**Tabla 13**

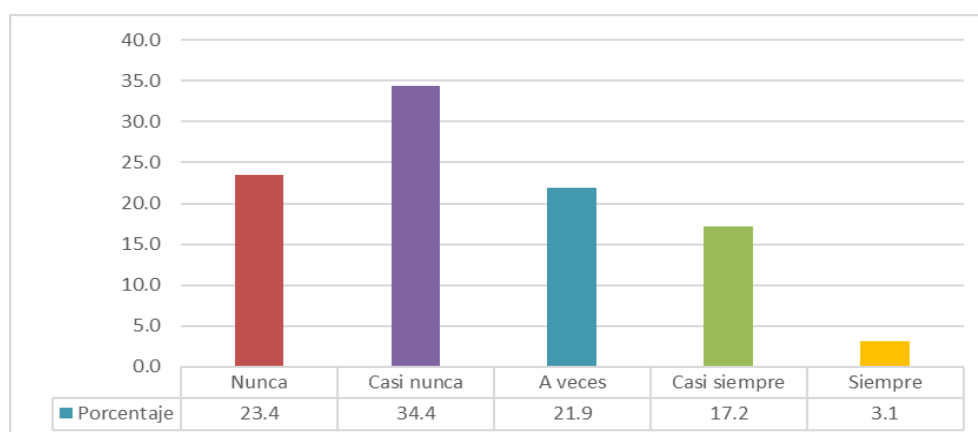
*Se garantiza los principios de igualdad de oportunidades*

| Categoría    | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca        | 15         | 23.4       |
| Casi nunca   | 22         | 34.4       |
| A veces      | 14         | 21.9       |
| Casi siempre | 11         | 17.2       |
| Siempre      | 2          | 3.1        |
| Total        | 64         | 100.0      |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 11**

*Se garantiza los principios de igualdad de oportunidades*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si se garantiza los principios de igualdad de oportunidades. el 34,40 % respondió casi nunca, el 23,40 % indicó nunca, 21,90 % señaló a veces , el 17,20 % indicó casi siempre y el 3,10 % manifestó siempre. De lo anterior se puede contemplar no se garantiza los principios de igualdad de oportunidades.

**Tabla 14**

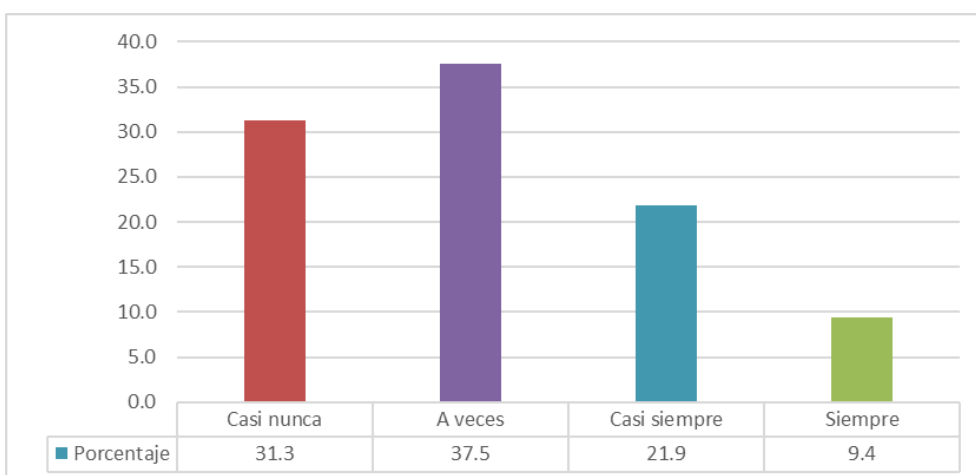
*Considera una modalidad especial de derecho administrativo*

| <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Casi nunca       | 20                | 31.3              |
| A veces          | 24                | 37.5              |
| Casi siempre     | 14                | 21.9              |
| Siempre          | 6                 | 9.4               |
| Total            | 64                | 100.0             |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 12**

*Considera una modalidad especial de derecho administrativo*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si considera una modalidad especial de derecho administrativo. El 37,50 % contestó a veces, el 31,30 % respondió casi nunca, el 21,90 % expresó casi siempre, el 9,40 % indicó siempre. De lo anterior se puede deducir a veces se considera una modalidad especial de derecho administrativo.

**Tabla 15**

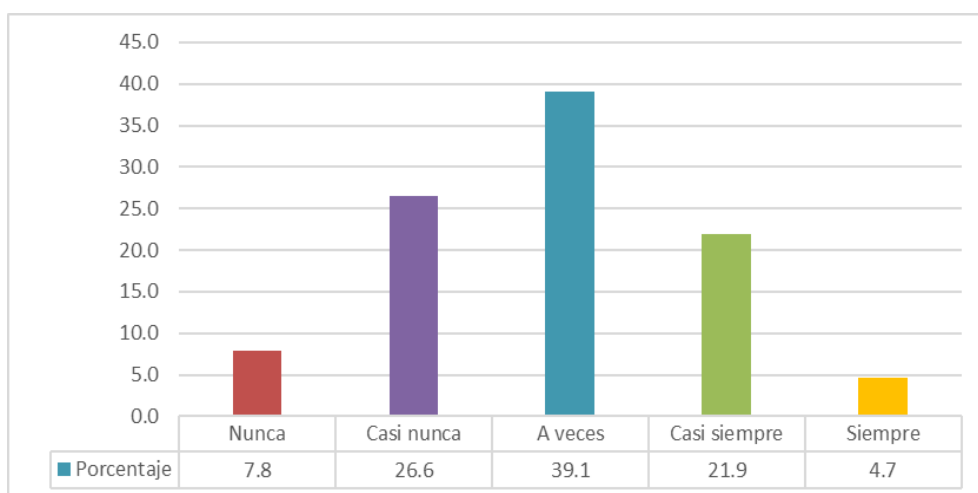
*Se tiene las condiciones adecuadas para una adecuada contratación*

| Categoría    | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca        | 5          | 7.8        |
| Casi nunca   | 17         | 26.6       |
| A veces      | 25         | 39.1       |
| Casi siempre | 14         | 21.9       |
| Siempre      | 3          | 4.7        |
| Total        | 64         | 100.0      |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 13**

*Se tiene las condiciones adecuadas para una adecuada contratación*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si se tiene las condiciones adecuadas para una adecuada contratación. El 39,10 % contestó que a veces, el 26,60 % respondió casi nunca, el 21,90 % indicó casi siempre, el 7,80 % expresó nunca y el 4,70 % manifestó que siempre. De lo anterior se puede concluir que parcialmente se tiene las condiciones adecuadas para una adecuada contratación.

**Tabla 16**

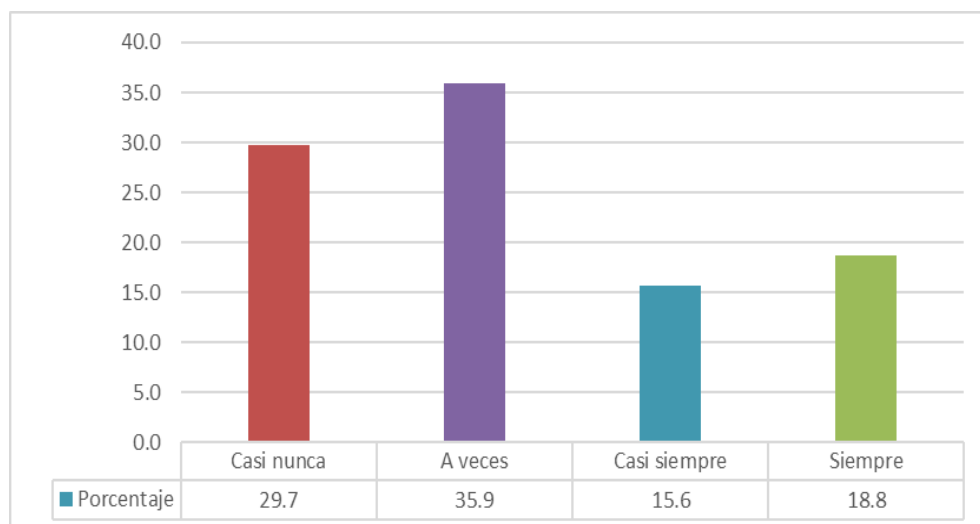
*Se aprecia el derecho a la igualdad de forma autónoma.*

| <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Casi nunca       | 19                | 29.7              |
| A veces          | 23                | 35.9              |
| Casi siempre     | 10                | 15.6              |
| Siempre          | 12                | 18.8              |
| Total            | 64                | 100.0             |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 14**

*Se aprecia el derecho a la igualdad de forma autónoma.*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si se aprecia el derecho a la igualdad de forma autónoma actividad. El 35,90 % contestó a veces, el 29,70 % respondió casi nunca, el 18,80 % indicó siempre, el 15,60 % expresó casi siempre. Concluyendo que parcialmente se aprecia el derecho a la igualdad de forma autónoma.

## 4.2.2. Resultado de la variable satisfacción de los trabajadores

### 4.2.2.1. Seguridad Laboral.

**Tabla 17**

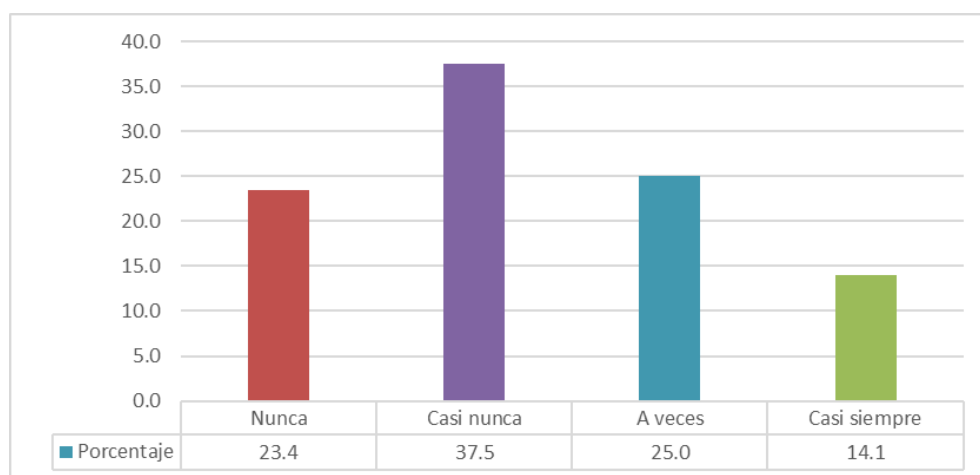
*Se comprende las acciones de factores de riesgos y accidentes*

| Categoría    | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca        | 15         | 23.4       |
| Casi nunca   | 24         | 37.5       |
| A veces      | 16         | 25.0       |
| Casi siempre | 9          | 14.1       |
| Total        | 64         | 100.0      |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 15**

*Se comprende las acciones de factores de riesgos y accidentes*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si se comprende las acciones de factores de riesgo y accidentes. El 37,50 % contestó casi siempre, el 25 % respondió a veces, el 23,40 % indicó nunca, el 14,10 % expresó casi siempre. De lo anterior se puede entender que no se comprende acciones de factores de riesgo y accidentes

**Tabla 18**

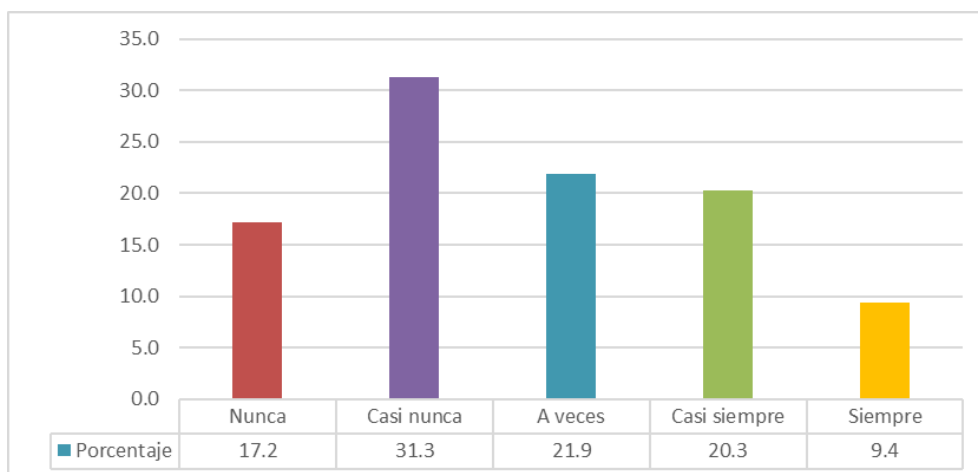
*Se establece los principios, deberes y obligaciones del trabajador*

| <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca            | 11                | 17.2              |
| Casi nunca       | 20                | 31.3              |
| A veces          | 14                | 21.9              |
| Casi siempre     | 13                | 20.3              |
| Siempre          | 6                 | 9.4               |
| Total            | 64                | 100.0             |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 16**

*Se establece los principios, deberes y obligaciones del trabajador*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si se establece los principios, deberes y obligaciones del trabajador. El 31,30 % contestó casi nunca, el 21,90 % respondió a veces, el 20,30 % indicó casi siempre, el 17,20 % expresó nunca y el 9,40 % manifestó siempre. De lo que se puede concluir que no se establece los principios, deberes y obligaciones del trabajador.

**Tabla 19**

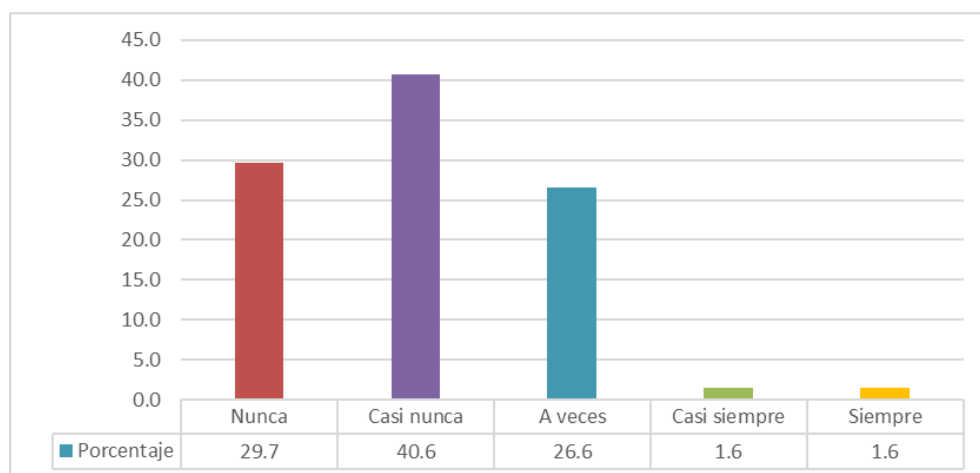
*Se establece medidas preventivas para minimizar riesgos.*

| <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca            | 19                | 29.7              |
| Casi nunca       | 26                | 40.6              |
| A veces          | 17                | 26.6              |
| Casi siempre     | 1                 | 1.6               |
| Siempre          | 1                 | 1.6               |
| Total            | 64                | 100.0             |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 17**

*Se establece medidas preventivas para minimizar riesgos.*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si se establece medidas preventivas para minimizar riesgos. El 40,60 %, contestó casi nunca, el 29,70 % respondió nunca, el 26,60 % expresó a veces, el 1,60 % manifestó casi siempre y siempre. De lo anterior se puede deducir que no se establece medidas preventivas para minimizar riesgos

**Tabla 20**

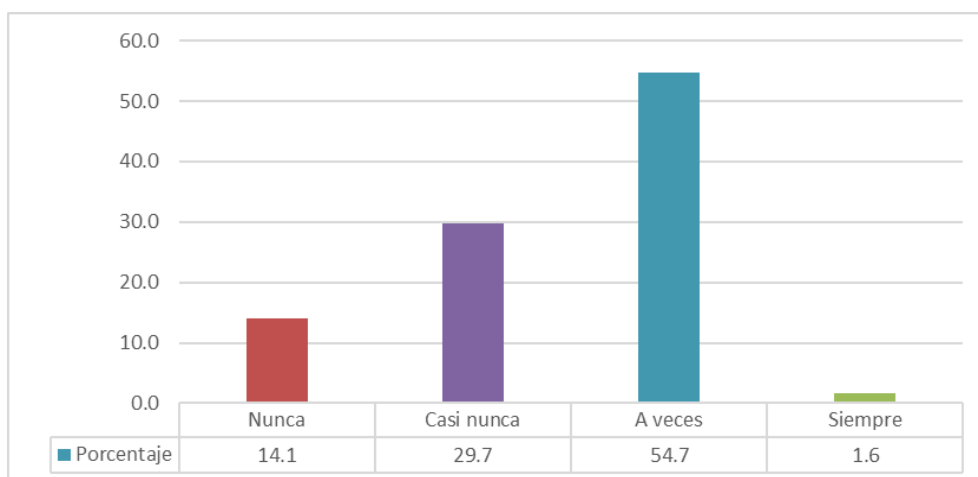
*Se considera la protección de vida y bienestar de los trabajadores*

| Categoría  | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Nunca      | 9          | 14.1       |
| Casi nunca | 19         | 29.7       |
| A veces    | 35         | 54.7       |
| Siempre    | 1          | 1.6        |
| Total      | 64         | 100.0      |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 18**

*Se considera la protección de vida y bienestar de los trabajadores*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si se considera la protección de vida y bienestar de los trabajadores. El 54,70 % contestó a veces, el 29,70 % respondió casi nunca, el 14,1 % indicó nunca y el 1,60 % expresó siempre. De lo anterior se puede concluir que parcialmente se considera la protección de vida y bienestar de los trabajadores.

#### 4.2.2.2. Crecimiento profesional.

**Tabla 21**

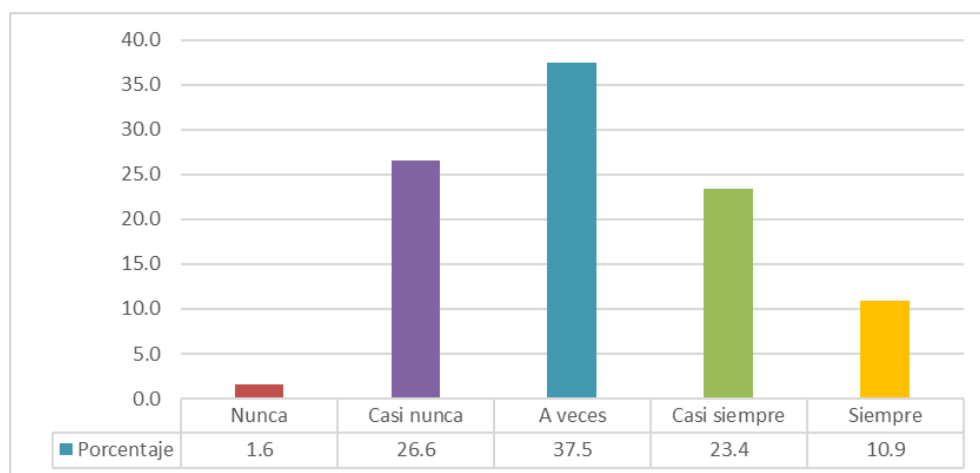
*Se busca establecer y atender las necesidades futuras*

| Categoría    | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca        | 1          | 1.6        |
| Casi nunca   | 17         | 26.6       |
| A veces      | 24         | 37.5       |
| Casi siempre | 15         | 23.4       |
| Siempre      | 7          | 10.9       |
| Total        | 64         | 100.0      |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 19**

*Se busca establecer y atender las necesidades futuras*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si se busca establecer y atender las necesidades futuras. El 37,50 % contestó a veces, el 26,60 % expresó casi nunca, el 23,40 % respondió casi siempre, el 10,90 % indicó siempre y el 1,60 % manifestó nunca. De lo anterior se puede apreciar que parcialmente se busca establecer y atender las necesidades futuras

**Tabla 22**

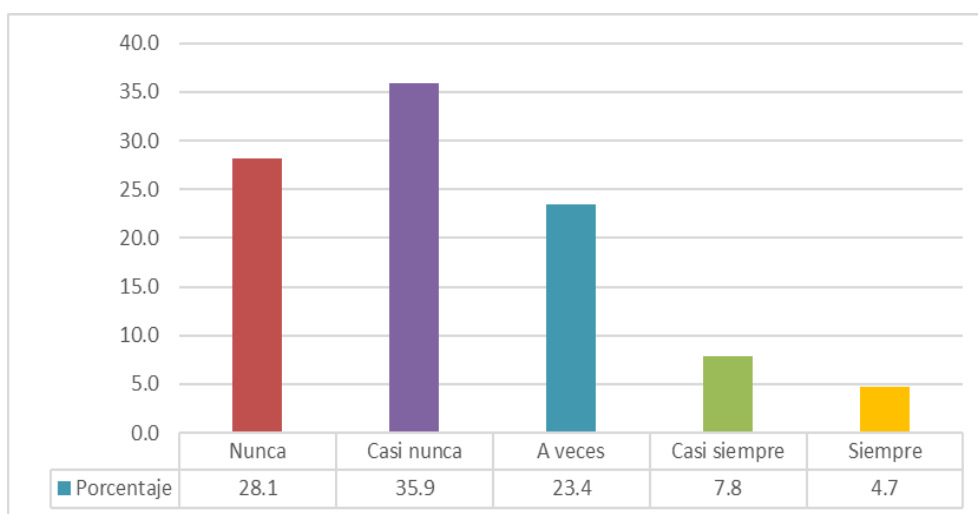
*Se enriquece el talento humano de acuerdo a sus habilidades.*

| <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca            | 18                | 28.1              |
| Casi nunca       | 23                | 35.9              |
| A veces          | 15                | 23.4              |
| Casi siempre     | 5                 | 7.8               |
| Siempre          | 3                 | 4.7               |
| <b>Total</b>     | <b>64</b>         | <b>100.0</b>      |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 20**

*Se enriquece el talento humano de acuerdo a sus habilidades.*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si se enriquece el talento humano de acuerdo a sus habilidades. El 35,90 % contestó casi nunca, el 28,10 % indicó nunca, el 23,40 % indicó a veces, el 7,80 % respondió casi siempre y el 4,7 % contestaron siempre. De lo anterior se puede entender no se enriquece el talento humano de acuerdo a sus habilidades.

**Tabla 23**

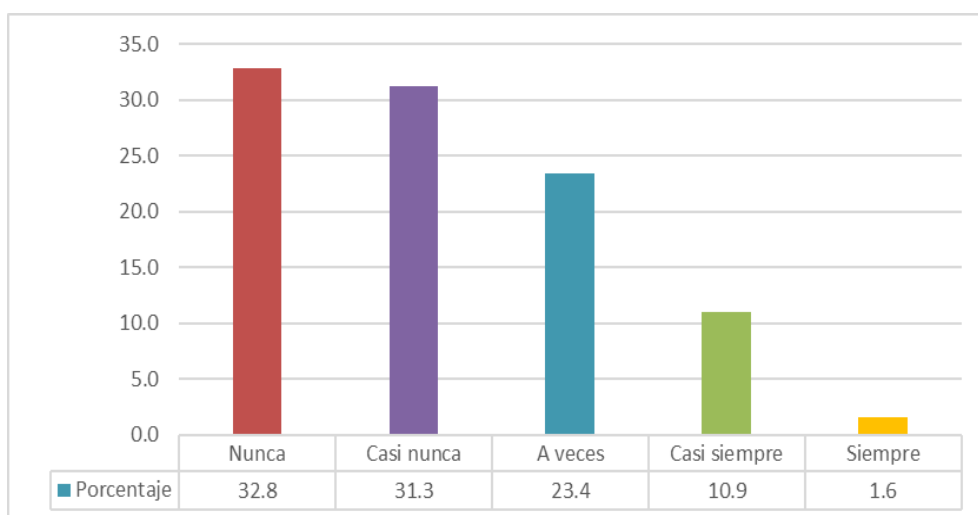
*Se promueve el crecimiento y el desarrollo entre los empleados.*

| <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca            | 21                | 32.8              |
| Casi nunca       | 20                | 31.3              |
| A veces          | 15                | 23.4              |
| Casi siempre     | 7                 | 10.9              |
| Siempre          | 1                 | 1.6               |
| Total            | 64                | 100.0             |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 21**

*Se promueve el crecimiento y el desarrollo entre los empleados.*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si se promueve el crecimiento y el desarrollo entre los empleados. El 32,80 % indicó nunca, el 31,30 % respondió casi nunca, el 23,40 % expresó a veces, el 10,90 % contestó casi siempre, el 1,60 % manifestó siempre. De lo anterior se puede deducir que no se promueve el crecimiento y desarrollo entre los empleados.

**Tabla 24**

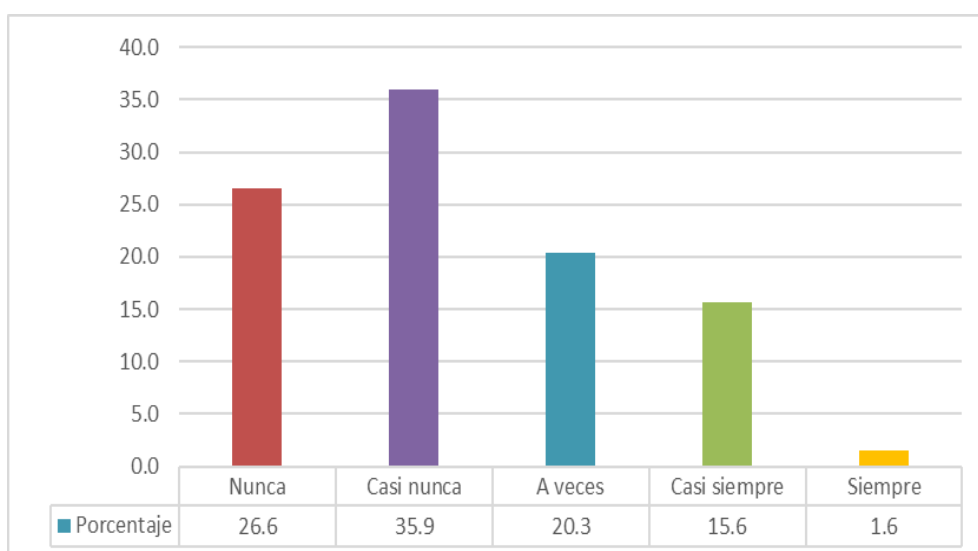
*Se fomenta el correcto funcionamiento de las operaciones.*

| <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca            | 17                | 26.6              |
| Casi nunca       | 23                | 35.9              |
| A veces          | 13                | 20.3              |
| Casi siempre     | 10                | 15.6              |
| Siempre          | 1                 | 1.6               |
| <b>Total</b>     | <b>64</b>         | <b>100.0</b>      |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 22**

*Se fomenta el correcto funcionamiento de las operaciones.*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si se fomenta el correcto funcionamiento de las operaciones. El 35,90 % contestó casi nunca, el 26,60 % respondió nunca, el 20,30 % indicó a veces, el 15,60 % expresó casi siempre y el 1,6 % respondió siempre. De lo anterior se tiene contemplado que no se fomenta el correcto funcionamiento de las operaciones.

#### 4.2.2.3. Equilibrio entre trabajo y la vida.

**Tabla 25**

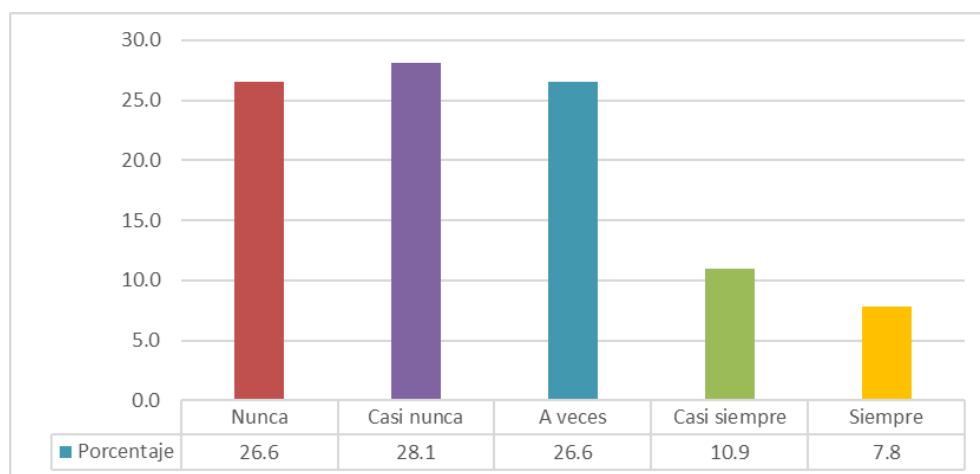
*Se evalúa las exigencias de la vida profesional y personal*

| Categoría    | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Nunca        | 17         | 26.6       |
| Casi nunca   | 18         | 28.1       |
| A veces      | 17         | 26.6       |
| Casi siempre | 7          | 10.9       |
| Siempre      | 5          | 7.8        |
| Total        | 64         | 100.0      |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 23**

*Se evalúa las exigencias de la vida profesional y personal*

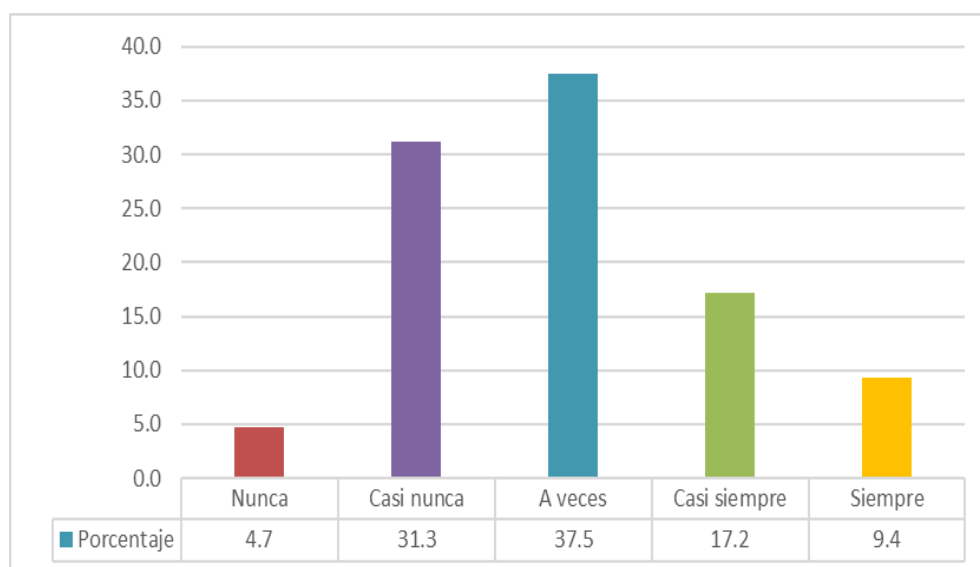


*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si se evalúa las exigencias de la vida profesional y personal. El 28,10 % contestó casi nunca, el 26,60 % respondió nunca y a veces, el 10,90 % indicó casi siempre, el 7,80 % expresó siempre. De lo anterior se puede concluir que no se evalúa las exigencias de la vida profesional y personal.

**Tabla 26***Se cumple con la normativa para evitar Contingencias*

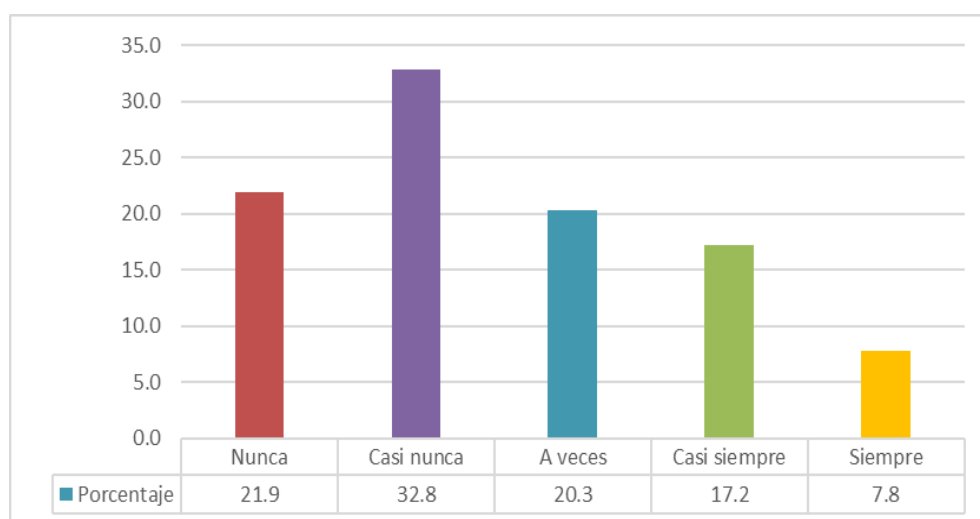
| <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca            | 3                 | 4.7               |
| Casi nunca       | 20                | 31.3              |
| A veces          | 24                | 37.5              |
| Casi siempre     | 11                | 17.2              |
| Siempre          | 6                 | 9.4               |
| <b>Total</b>     | <b>64</b>         | <b>100.0</b>      |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.***Figura 24***Se cumple con la normativa para evitar Contingencias**Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si se cumple con la normativa para evitar Contingencias. El 37,50 % contestó a veces, el 31,30 % respondió casi nunca, el 17,20 % indicó casi siempre, el 9,40 % contestó siempre y el 4,70 % expresó nunca. De lo anterior se puede apreciar que parcialmente se cumple con la normativa para evitar contingencia.

**Tabla 27***Existe control y prevención de causa fortuita*

| <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca            | 14                | 21.9              |
| Casi nunca       | 21                | 32.8              |
| A veces          | 13                | 20.3              |
| Casi siempre     | 11                | 17.2              |
| Siempre          | 5                 | 7.8               |
| <b>Total</b>     | <b>64</b>         | <b>100.0</b>      |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.***Figura 25***Existe control y prevención de causa fortuita**Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a si existe control y prevención de causa fortuita. El 32,80 % contestó casi nunca, el 21,90 % respondió nunca, el 20,30 % indicó a veces, el 17,20 % indicó casi siempre y el 7,80 % manifestó siempre. De lo anterior se tiene contemplado que no existe control y prevención de causa fortuita.

**Tabla 28**

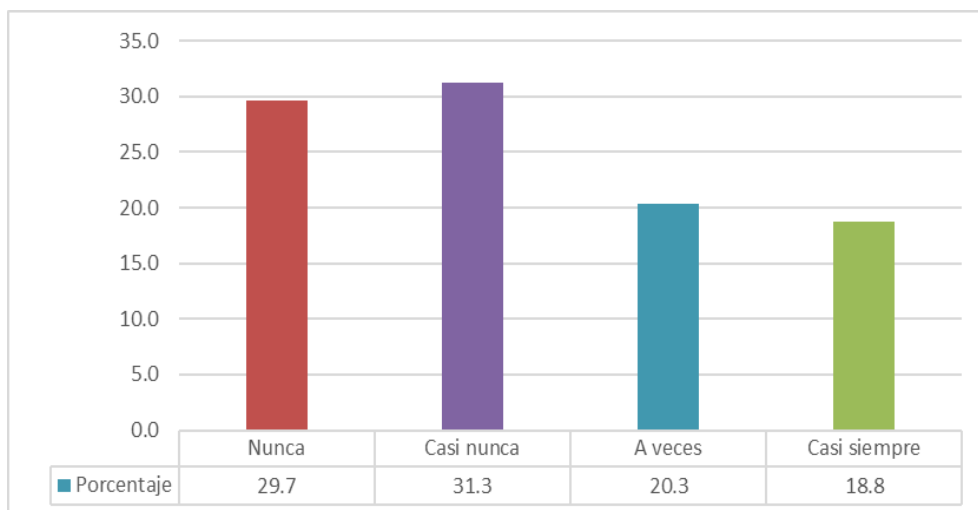
*Se evalúa las exigencias del trabajo para minimizar riesgos.*

| <b>Categoría</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca            | 19                | 29.7              |
| Casi nunca       | 20                | 31.3              |
| A veces          | 13                | 20.3              |
| Casi siempre     | 12                | 18.8              |
| Total            | 64                | 100.0             |

*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

**Figura 26**

*Se evalúa las exigencias del trabajo para minimizar riesgos.*



*Nota. Cuestionario realizado a 64 trabajadores.*

En lo que respecta a se evalúa las exigencias del trabajo para minimizar riesgos.. El 31,30 % contestó casi nunca, 29,70 % respondió nunca, el 20,30 % indicó a veces y el 18,80 % expresó casi siempre. De lo anterior se puede entender que no se evalúa las exigencias del trabajo para minimizar riesgos.

### 4.3. Contraste de hipótesis

#### 4.3.1. Contraste de hipótesis General

##### Planteamiento de la hipótesis.

**H0:** Los regímenes de contratos laborales **no influye de manera positiva alta** en la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021.

**H1:** Los regímenes de contratos laborales **influye de manera positiva alta** en la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021.

##### Nivel de significancia

$$\text{Alfa} = \alpha = 5\%$$

##### Prueba estadística

Rho de Spearman

##### Regla de decisión

Si Sig. < nivel de significancia entonces no aceptar H0.

##### Cálculo de estadísticos

**Tabla 29**

*Estadístico de correlación Hipótesis General.*

|                 |                                  |                             | Regímenes de Contratos Laborales | Satisfacción de los trabajadores |
|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Rho de Spearman | Regímenes de Contratos Laborales | Coefficiente de correlación | 1,000                            | ,921**                           |
|                 |                                  | Sig. (bilateral)            | .                                | ,000                             |
|                 |                                  | N                           | 64                               | 64                               |
|                 | Satisfacción de los trabajadores | Coefficiente de correlación | ,921**                           | 1,000                            |
|                 |                                  | Sig. (bilateral)            | ,000                             | .                                |
|                 |                                  | N                           | 64                               | 64                               |

##### Regla de decisión:

- Rechazar H0 si el valor-p es menor a 0.05
- No rechazar H0 si el valor-p es mayor a 0.05

### Interpretación del coeficiente de correlación

|               |   |                                        |
|---------------|---|----------------------------------------|
| – 0           | = | Correlación nula                       |
| – 0.01 a 0.19 | = | Correlación positiva muy baja          |
| – 0.2 a 0.39  | = | Correlación positiva baja              |
| – 0.4 a 0.69  | = | Correlación positiva moderada          |
| – 0.7 a 0.89  | = | Correlación positiva alta              |
| – 0.9 a 0.99  | = | Correlación positiva muy alta          |
| – 1           | = | Correlación positiva grande y perfecta |

### Conclusión

De los resultados obtenidos de la prueba correlación, se observa que las variables cumplen el requisito para poder aplicar el estadístico del Rho de Spearman. El valor del estadístico de Rho Spearman (0.921) se puede interpretar como una correlación positiva muy alta según Hernández et al. (2014) también se nota que el valor del Sig. (0.000) es menor al nivel de significancia (0.05), por lo que podemos concluir que: Los regímenes de contratos laborales influyen de manera positiva alta en la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021.

#### 4.3.2. Contraste de la primera hipótesis específica

##### Planteamiento de la hipótesis.

**H0:** Los regímenes de contratos laborales **no influyen de manera positiva alta** en la seguridad de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna.

**H1:** Los regímenes de contratos laborales **influyen de manera positiva alta** en la seguridad de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna.

##### Nivel de significancia

$$\text{Alfa} = \alpha = 5\%$$

##### Prueba estadística

Rho de Spearman

### Regla de decisión

Si Sig. < Nivel de significancia entonces no aceptar H0.

### Cálculo de estadísticos

**Tabla 30**

*Estadístico de correlación Primera Hipótesis Específica.*

|                 |                     |                             | Regímenes de Contratos Laborales | Seguridad Laboral |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|----------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Regímenes de        | Coefficiente de correlación | 1,000                            | ,857**            |
|                 | Contratos Laborales | Sig. (bilateral)            | .                                | ,000              |
|                 |                     | N                           | 64                               | 64                |
|                 | Seguridad Laboral   | Coefficiente de correlación | ,857**                           | 1,000             |
|                 |                     | Sig. (bilateral)            | ,000                             | .                 |
|                 |                     | N                           | 64                               | 64                |

### Regla de decisión:

- Rechazar H0 si el valor-p es menor a 0.05
- No rechazar H0 si el valor-p es mayor a 0.05

A partir de los resultados obtenidos en la prueba de correlación, se observa que las variables cumplen con los criterios necesarios para utilizar el estadístico Rho de Spearman. El valor del coeficiente de Spearman (0.921) indica una correlación positiva muy alta, según Hernández et al. (2014). Además, el valor de significancia (Sig.) de 0.000 es menor al nivel de significancia establecido (0.05), lo que permite concluir que los regímenes de contratos laborales tienen una influencia altamente positiva en la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021.

### 4.3.3. Contraste de la segunda hipótesis específica

#### Planteamiento de la hipótesis

**H0:** Los regímenes de contratos laborales **no influye de manera positiva alta** en el crecimiento profesional de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna

**H1:** Los regímenes de contratos laborales **influye de manera positiva alta** en el crecimiento profesional de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna

**Nivel de significancia**

$$\text{Alfa} = \alpha = 5\% = 0,05$$

**Prueba estadística**

Rho de Spearman

**Regla de decisión**

Si Sig. < Nivel de significancia entonces no aceptar H0.

**Cálculo de estadísticos**

**Tabla 31**

*Estadístico de correlación Segunda Hipótesis Específica*

|                 |                                  |                             | Regímenes de Contratos<br>Laborales | Crecimiento<br>profesional |
|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Regímenes de Contratos Laborales | Coefficiente de correlación | 1,000                               | ,887**                     |
|                 |                                  | Sig. (bilateral)            | .                                   | ,000                       |
|                 |                                  | N                           | 64                                  | 64                         |
|                 | Crecimiento profesional          | Coefficiente de correlación | ,887**                              | 1,000                      |
|                 |                                  | Sig. (bilateral)            | ,000                                | .                          |
|                 |                                  | N                           | 64                                  | 64                         |

**Regla de decisión:**

- Rechazar H0 si el valor-p es menor a 0.05
- No rechazar H0 si el valor-p es mayor a 0.05

Interpretación del coeficiente de correlación

|               |   |                                        |
|---------------|---|----------------------------------------|
| - 0           | = | Correlación nula                       |
| - 0.01 a 0.19 | = | Correlación positiva muy baja          |
| - 0.2 a 0.39  | = | Correlación positiva baja              |
| - 0.4 a 0.69  | = | Correlación positiva moderada          |
| - 0.7 a 0.89  | = | Correlación positiva alta              |
| - 0.9 a 0.99  | = | Correlación positiva muy alta          |
| - 1           | = | Correlación positiva grande y perfecta |

### Conclusión

Considerando los resultados obtenidos en la prueba de correlación, se observa que las variables cumplen con los requisitos para utilizar el estadístico Rho de Spearman. El valor del coeficiente de correlación de Spearman (0.887) indica una correlación positiva alta, de acuerdo con Hernández et al. (2014). Además, el valor de significancia (Sig.) de 0.000 es menor al nivel de significancia de 0.05, lo que proporciona suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ). Por lo tanto, se concluye que los regímenes de contratos laborales influyen de manera positiva y alta en el crecimiento profesional de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna.

#### 4.3.4. Contraste de la tercera hipótesis específica

##### Planteamiento de la hipótesis

**H0:** Los regímenes de contratos laborales **no influye de manera positiva alta** en el equilibrio entre el trabajo y la vida de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna.

**H1:** Los regímenes de contratos laborales **influye de manera positiva alta** en el equilibrio entre el trabajo y la vida de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna.

##### Nivel de significancia

$$\text{Alfa} = \alpha = 5\% = 0,05$$

### Prueba estadística

Rho de Spearman

### Regla de decisión

Si Sig. < Nivel de significancia entonces no aceptar H0.

### Cálculo de estadísticos

**Tabla 32**

*Estadístico de correlación Tercera Hipótesis Específica.*

|                 |                                       |                             | Regímenes de Contratos Laborales | Equilibrio entre el trabajo y la vida |
|-----------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|
| Rho de Spearman | Regímenes de Contratos Laborales      | Coefficiente de correlación | 1,000                            | ,875**                                |
|                 |                                       | Sig. (bilateral)            | .                                | ,000                                  |
|                 |                                       | N                           | 64                               | 64                                    |
|                 | Equilibrio entre el trabajo y la vida | Coefficiente de correlación | ,875**                           | 1,000                                 |
|                 |                                       | Sig. (bilateral)            | ,000                             | .                                     |
|                 |                                       | N                           | 64                               | 64                                    |

### Regla de decisión:

- Rechazar H0 si el valor-p es menor a 0.05
- No rechazar H0 si el valor-p es mayor a 0.05

Interpretación del coeficiente de correlación

- 0 = Correlación nula
- 0.01 a 0.19 = Correlación positiva muy baja
- 0.2 a 0.39 = Correlación positiva baja
- 0.4 a 0.69 = Correlación positiva moderada
- 0.7 a 0.89 = Correlación positiva alta
- 0.9 a 0.99 = Correlación positiva muy alta
- 1 = Correlación positiva grande y perfecta

### Conclusión

De acuerdo con los resultados obtenidos en la prueba de correlación, se observa que las variables cumplen con los requisitos para aplicar el estadístico Rho de Spearman. El coeficiente de correlación de Rho Spearman

(0.875) se interpreta como una correlación positiva alta, según Hernández et al. (2014). Además, el valor de significancia (Sig.) de 0.000 es menor que el nivel de significancia de 0.05, lo que indica que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ). Por lo tanto, se concluye que los regímenes de contratos laborales tienen una influencia positiva alta en el equilibrio entre el trabajo y la vida de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

En la presente investigación tuvo como objetivo general: “Determinar si los regímenes de contratos laborales influyen en la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021”.

Los resultados muestran los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan suficientes evidencias para afirmar que: “Los regímenes de contratos laborales influyen positiva alta en la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021”. El valor del estadístico de Rho Spearman (0.921) se puede interpretar como una correlación positiva muy alta según Hernández et al. (2014) también se nota que el valor del Sig. (0.000) es menor al nivel de significancia (0.05).

En lo que respecta a si considera que se recurre a los recursos propios de la empresa. El 40 % contestó que, en desacuerdo, el 32 % respondió muy en desacuerdo, el 20 % mencionó ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 6 % expresó muy de acuerdo y el 2 % manifestó que de acuerdo. Los trabajadores no experimentan la protección y respaldo del estado. En lo que respecta a se crea y regula el sistema único de remuneraciones. El 34,40 % contestó nunca y casi nunca, el 15,60 % respondió a veces, el 12,50 % indicó casi siempre, el 3,10 % señaló siempre. De lo anterior se puede deducir que no se crea o regula el sistema unico de remuneraciones. En lo que respecta a si se garantiza los principios de igualdad de oportunidades. El 36 % contestó en desacuerdo, el 34,40 % respondió casi nunca, el 23,40 % indicó nunca, 21,90 % señaló a veces , el 17,20 % indicó casi siempre y el 3,10 % manifestó siempre. De lo anterior se puede contemplar no se garantiza los principios de igualdad de oportunidades.

Para la variable dependiente, En lo que respecta a si se comprende las

acciones de factores de riesgo y accidentes. El 37,50 % contestó casi siempre, el 25 % respondió a veces, el 23,40 % indicó nunca, el 14,10 % expresó casi siempre. De lo anterior se puede entender que no se comprende acciones de factores de riesgo y accidentes. En lo que respecta a si se busca establecer y atender las necesidades futuras. El 37,50 % contestó a veces, el 26,60 % expresó casi nunca, el 23,40% respondió casi siempre, el 10,90 % indicó siempre y el 1,60 % manifestó nunca. De lo anterior se puede apreciar que parcialmente se busca establece y atender las necesidades futuras. En lo que respecta a si se evalúa las exigencias de la vida profesional y personal. El 28,10 % contestó casi nunca, el 26,60 % respondió nunca y a veces, el 10,90 % indicó casi siempre, el 7,80 % expresó siempre. De lo anterior se puede concluir que no se evalúa las exigencias de la vida profesional y personal.

Espinoza (2021), en su tesis titulada "Principio de Estabilidad Laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador", el examinó el impacto de las medidas tomadas por el gobierno ecuatoriano en la forma en que los trabajadores llevan a cabo sus labores y en la estabilidad y continuidad del empleo. El estudio se basó en una revisión bibliográfica que analizó la estabilidad laboral en el contexto actual del país y examinó el marco legal utilizado por el gobierno en materia laboral. La metodología empleada fue de tipo descriptivo documental, y se utilizaron datos oficiales de organismos gubernamentales sobre el desempleo y sus causas. Además, se propuso una modificación parcial del Código de Trabajo en los artículos 14 y 15 como una solución para mejorar la estabilidad laboral.

Contreras (2022), realizó una investigación sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal asistencial-administrativo y de servicios generales del Centro de Salud Metropolitano. El estudio involucró a 77 trabajadores y se utilizaron cuestionarios validados para evaluar dichos aspectos. Los resultados revelaron que una proporción significativa de los participantes tenía entre 50 y 59 años, eran mujeres y solteros, y la mayoría tenía de 1 a 2 personas a su cargo. Se encontró una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con el clima organizacional explicando hasta un 85,3 % del nivel de satisfacción.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES**

#### **PRIMERA**

Se determinó que los regímenes de contratos laborales influyen de manera positiva muy alta en la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021. Este resultado evidencia que las condiciones contractuales, la estabilidad, los beneficios laborales, la igualdad de oportunidades y la percepción de justicia en el trato institucional constituyen factores relevantes para el bienestar laboral del personal. Sin embargo, se advirtió que aún existen aspectos por fortalecer, principalmente en la aplicación de políticas laborales y sociales, la capacitación continua, la protección frente al despido arbitrario, la regulación de remuneraciones y la garantía efectiva del derecho a la igualdad.

#### **SEGUNDA**

Se determinó que los regímenes de contratos laborales influyen de manera positiva alta en la seguridad de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna. Este hallazgo permite señalar que las condiciones contractuales se relacionan con la percepción de protección, prevención de riesgos y bienestar laboral. No obstante, se identificó la necesidad de fortalecer la gestión de seguridad y salud ocupacional, debido a que las acciones orientadas a prevenir accidentes, establecer responsabilidades, aplicar medidas preventivas y controlar riesgos laborales aún resultan insuficientes para garantizar condiciones laborales plenamente seguras.

#### **TERCERA**

Se determinó que los regímenes de contratos laborales influyen en el crecimiento profesional de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna. Este resultado demuestra que el tipo de vínculo laboral puede incidir en las

oportunidades de capacitación, desarrollo de habilidades, promoción interna y mejora del desempeño. Sin embargo, se observó que la entidad requiere implementar estrategias más consistentes para identificar, desarrollar y retener el talento humano, así como para promover planes de carrera y oportunidades de crecimiento acordes con las capacidades y necesidades del personal.

#### **CUARTA**

Se determinó que los regímenes de contratos laborales influyen de manera positiva alta en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna. Este resultado evidencia que las condiciones laborales, la carga de trabajo, la estabilidad y la organización interna repercuten en la conciliación entre las responsabilidades laborales y personales. Sin embargo, se advirtió que la entidad debe mejorar la evaluación de las exigencias laborales, la prevención de contingencias y la aplicación de mecanismos que contribuyan al bienestar integral del trabajador.

## **CAPÍTULO VII**

### **RECOMENDACIONES**

#### **PRIMERA**

Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Tacna fortalecer las políticas laborales y sociales orientadas a mejorar la satisfacción de los trabajadores, considerando los principios de igualdad de oportunidades, estabilidad laboral, capacitación y protección de derechos laborales. Asimismo, se sugiere implementar programas permanentes de formación, mecanismos claros de evaluación del desempeño, procedimientos de atención frente a posibles reclamos laborales y criterios objetivos para el reconocimiento de compensaciones, de acuerdo con el marco normativo vigente.

#### **SEGUNDA**

Se recomienda a la Oficina de Control Interno y al área responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo implementar acciones preventivas orientadas a reducir los riesgos laborales y proteger la integridad de los trabajadores. Para ello, resulta necesario actualizar los procedimientos internos, identificar los factores de riesgo, definir responsabilidades, realizar capacitaciones periódicas y fortalecer el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, conforme a la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **TERCERA**

Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos diseñar e implementar un plan institucional de desarrollo profesional que permita identificar las capacidades, habilidades y necesidades de capacitación de los trabajadores. Dicho plan debe incluir programas de formación continua, rotación funcional, promoción interna, evaluación del desempeño y planes de carrera, con la finalidad de fortalecer el

talento humano y mejorar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

#### **CUARTA**

Se recomienda a la Dirección General del Gobierno Regional de Tacna establecer mecanismos de evaluación periódica de la carga laboral y del equilibrio entre la vida personal y profesional de los trabajadores. Asimismo, se deben promover medidas de bienestar laboral, prevención de riesgos psicosociales, organización adecuada de funciones y control de contingencias, con el propósito de garantizar condiciones laborales saludables, sostenibles y compatibles con el desarrollo integral del personal.

## REFERENCIAS

- Amaiquema López, C., Concha Ramirez, J., Navarrete Ortiz, J., & Rivera Pizarro, C. (2022). La Teoría Pecking Order Aplicada al Sector Automotriz de Ecuador, Periodo de Análisis 2013-2016. *Polo del Conocimiento*, 768-790.
- Atalaya, M. (1995). *Satisfacción Académico-Administrativa en Estudiantes de Postgrado*.
- Bold. (26 de Noviembre de 2021). *Capital de trabajo*. Bold Consulting Group: <https://bold.com.ec/capital-de-trabajo/>
- Bosch, E., Pozo, P., Vaquer, & A. (2016). *Teoría general del contrato*. Barcelona: *Marcial Pons*. <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788491230557.pdf>
- Caceres Mamani, R. M. (2022). “‘La influencia del procedimiento administrativo disciplinario en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021. Tacna: [Tesis de Segunda Especialidad - Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4466/203\\_2022\\_caceres\\_mamani\\_rm\\_fcje\\_segunda\\_especialidad\\_gestion\\_publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4466/203_2022_caceres_mamani_rm_fcje_segunda_especialidad_gestion_publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Casamayou, E. (2019). *Análisis del apalancamiento financiero y su influencia en la rentabilidad*. Tacna - Perú: Universidad Jorge Basadre Grohmann. [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3816/72\\_2019\\_casamayou\\_calderon\\_et\\_espg\\_ciencias\\_contables.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3816/72_2019_casamayou_calderon_et_espg_ciencias_contables.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Castro Gamero, D. (2019). *Las fuentes de financiamiento y su repercusión en el crecimiento empresarial de las Mypes en Lima Norte*. Lima - Perú: Universidad de Piura.
- Castro Gamero, D. (2019). *Las fuentes de financiamiento y su repercusión en el crecimiento empresarial de las Mypes en Lima Norte*. Piura-Perú: Universidad de Piura.
- Chanamé, J. M. (7 de Diciembre de 2021). *Pasion por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimenes-laborales-en-el-peru-bien-explicado/>
- Collantes Berrio, Y. (2016). *El Contrato Administrativo de Servicios y su relacion con la vulneracion de los derechos laborales de los trabajadores del programa presupuestal logros de aprendizaje- Tacna*. Tacna: [Tesis de Pregrado-Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2722/1190\\_2017\\_collantes\\_berrios\\_y\\_fcje\\_derecho\\_ciencias\\_politicas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2722/1190_2017_collantes_berrios_y_fcje_derecho_ciencias_politicas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Constitución Política de 1993. (1993). *Constitución Política de 1993*. <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>
- Contreras Ramos, A. S. (2022). *"CLIMA ORGANIZACIONAL Y FACTORES ASOCIADOS A SATISFACCIÓN LABORAL EN EL TRABAJADOR ASISTENCIAL, ADMINISTRATIVO Y SERVICIOS GENERALES DEL CENTRO DE SALUD METROPOLITANO, 2022"*. Tacna: [Tesis de Pregrado-Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2355/Contreras-Ramos-Antuanet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortés, N. (30 de Marzo de 2021). *GeoVictoria*. Los regímenes laborales en el Perú: lo que se conoce: <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/regimenes-laborales-en-el-peru/>
- Decreto Legislativo N° 276. (2013). *Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. <http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%>

B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf

Decreto Legislativo N° 728. (2021). *Decreto Legislativo N° 728*.  
[https://hegel.edu.pe/blog/ley-de-productividad-en-el-peru-que-es-el-decreto-legislativo-n-](https://hegel.edu.pe/blog/ley-de-productividad-en-el-peru-que-es-el-decreto-legislativo-n-728/#:~:text=El%20decreto%20legislativo%20N%C2%B0,para%20consolidar%20su%20desempe%C3%B1o%20laboral)

728/#:~:text=El%20decreto%20legislativo%20N%C2%B0,para%20consolidar%20su%20desempe%C3%B1o%20laboral.

Decreto Legislativo Nro. 1057. (2022). *Decreto Legislativo que regula el Regimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*.  
[https://diarioficial.elperuano.pe/pdf/0084/DL\\_REGULA\\_REGIMEN\\_ESPECIAL\\_CONTRATACION\\_ADMINISTRATIVA\\_SERVICIOSv02.pdf](https://diarioficial.elperuano.pe/pdf/0084/DL_REGULA_REGIMEN_ESPECIAL_CONTRATACION_ADMINISTRATIVA_SERVICIOSv02.pdf)

Díaz, M. E. (2020). *Clima de seguridad laboral y conductas de seguridad en una empresa de la industria del acero en el Perú*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11567/Herrera\\_dm.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11567/Herrera_dm.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Espinoza Loayza, L. F. (2021). *Principio de Estabilidad Laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador*. Guayaquil, Ecuador: [Tesis de Pregrado-Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16431/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-672.pdf>

Hegel, I. (3 de Noviembre de 2021). *Instituto de Ciencias Hegel*.  
<https://hegel.edu.pe/blog/ley-de-productividad-en-el-peru-que-es-el-decreto-legislativo-n-728/>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación Cuarta edición*. México: McGrawHill Interamericana Editores, SA de C.V.

Huachua Huarancca, F. (2022). *Las decisiones financieras y su influencia en la rentabilidad financiera de las empresas comerciales del distrito de Huacho*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

- IONOS. (12 de Septiembre de 2023). *Plan de inversión*. IONOS:  
<https://www.ionos.es/startupguide/gestion/plan-de-inversion/>
- Jibaja Velasco, M. (2019). *Características del financiamiento y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro automotriz del distrito de Independencia, 2018*. Huaraz - Perú: Universidad Católica los Ángeles Chimbote.
- Juridica, G. (7 de Octubre de 2021). *Gaceta Juridica*.  
[https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA1057\\_LALEY.pdf](https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA1057_LALEY.pdf)
- Laboral, A. (2021). Servir: ¿Cuáles son los beneficios de los servidores nombrados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276? *Actualidad Laboral*.  
<https://actualidadlaboral.com/servir-cuales-son-los-beneficios-de-los-servidores-nombrados-bajo-el-regimen-del-decreto-legislativo-276/#:~:text=El%20Decreto%20Legislativo%20276%2C%20adem%C3%A1s,se%20vinculan%20bajo%20dicho%20r%C3%A9gimen.>
- Lineas. (2022). *Crecimiento Laboral*. <https://lineasydiseños.com.co/crecimiento-laboral/>
- Loaiza Chacon, J. C. (2020). *Regímenes Laborales, Y Su Asociación Con El Compromiso Organizacional De Los Servidores De Municipalidad Distrital De Wanchaq, Cusco 2020*. Lima: [Tesis de Maestria en Gestion Publica- Universidad San Martin de Porres].  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8204/loaiza\\_chjc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8204/loaiza_chjc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López Cabia, D. (01 de Mayo de 2020). *Fuente de financiación*. Economipedia:  
<https://economipedia.com/definiciones/fuente-de-financiacion.html>
- López, J. (01 de Septiembre de 2021). *Inversión*. Economipedia:  
<https://economipedia.com/definiciones/inversion.html>
- Malqui, E. (2018). *“El Régimen Laboral De Los Trabajadores De Seguridad Privada Y La Afectación A Sus Derechos Laborales Reconocidos En El Decreto Legislativo 728”*. [Tesis de Pregrado-Universidad Inca Garcilazo de la Vega].

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2983/TRAB.SUF.PROF\\_EUGENIO%20MALQUI%20MEDINA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2983/TRAB.SUF.PROF_EUGENIO%20MALQUI%20MEDINA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Marisol. (20 de Mayo de 2022). *Los conceptos de economía más importantes*. Superprof: <https://www.superprof.es/blog/conceptos-basicos-economia/>

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Mazuelo, J. M. (2014). *Conciliar la vida laboral y personal, un nuevo desafío para la mujer profesional con hijos*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico].

[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1642/Jennyfer\\_Tesis\\_Maestria\\_2014.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1642/Jennyfer_Tesis_Maestria_2014.pdf?sequence=1)

Mejia, G., Luis, Balkin, D., & & Cardy, R. (2008). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Prentice Hall.

Mordorintelligence. (2022). *ANÁLISIS DEL TAMAÑO Y LA PARTICIPACIÓN DEL MERCADO DE FINANZAS AUTOMOTRICES TENDENCIAS Y PRONÓSTICOS DE CRECIMIENTO (2023 - 2028)*. mordorintelligence: <https://www.mordorintelligence.com/es/industry-reports/automotive-financing-market>

NubeCont. (28 de Abril de 2022). *NubeCont*. <https://nubecont.com/blog/2022/regimenes-laborales-modales>

Nuño, P. (07 de Agosto de 2023). *Costes operativos*. Emprendepyme.net: <https://emprendepyme.net/costes-operativos.html>

Orozco. (2019). *Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú - 2018*. [Tesis de grado, Universidad Tecnológica del Perú]. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2555/Karo%20Orozco\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2555/Karo%20Orozco_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Orozco, K. N. (2019). *“Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú*

- 2018. [Tesis de grado, Universidad Tecnológica del Perú].  
[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2555/Karo%20Orozco\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2555/Karo%20Orozco_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ortiz Clemente, C. R. (2021). *El Decreto Legislativo 1057 y sus efectos en la contratación de los obreros de la Municipalidad distrital de Barranco*, 2020. [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de los Andes].  
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3738/TESIS%20DE%20CORNELIO%20ROY%20ORTIZ%20CLEMENTE%20-%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Parra Santos, I. D. (2021). *Análisis sobre la satisfacción laboral según la teoría de Herzberg, ventajas y desventajas de la inclusión laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito COOPPERCO Cía. Ltda.* [Tesis de Maestría, Universidad del Azuay].  
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11178/1/16716.pdf>

Pavez Cárdenas, P. (2020). *Alcances de nueva ley sobre Gobierno y Administración Regional, en el Gobierno Regional Metropolitano*. [Tesis de Maestría, Universidad de Chile].  
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/180597/Tesis%20Paulina%20Pavez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Perez Cruz, L. J. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional-Huanuco 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan].  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6534/PGPDS00062P45.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (09 de Enero de 2023). *Rentabilidad - Qué es, ejemplos, definición y concepto*. Definicion.De:  
<https://definicion.de/rentabilidad/>

Perucamaras. (31 de Enero de 2022). *Venta de vehículos ligeros se incrementaron en 62% durante el 2021*. Perucamaras:  
<https://perucamaras.org.pe/nt611.html>

- Posada Ugaz, C. (11 de Abril de 2022). *El sector automotriz en Perú se recuperó en 2021*. Lacamara: <https://lacamara.pe/el-sector-automotriz-en-peru-se-recupero-en-2021/>
- Presidencia de la República del Perú. (1984). *Decreto Legislativo N.º 276*. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Diario Oficial El Peruano.: <https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276>
- Presidencia de la República del Perú. (1997). *Decreto Supremo N.º 003-97-TR*. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Diario Oficial El Peruano.: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Presidencia de la República del Perú. (2008). *Decreto Legislativo N.º 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios*. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>
- Resendiz, F. (18 de Noviembre de 2021). *Fuentes de Financiamiento de una Empresa y Tipos de Fuentes*. Fondimex: <https://fondimex.com/blog/fuentes-de-financiamiento/#:~:text=Las%20fuentes%20de%20financiaci%C3%B3n%20para,se%20utilizan%20en%20diferentes%20situaciones>.
- Restrepo Ramírez, C., Sepúlveda Revillas, C., & Uribe Castro, J. (2022). Fuentes de financiación para la innovación, según grado de innovación de las empresas de los sectores servicios y comercio en Colombia. *Revista CEA*, 2422-3182.
- Rojas, J., Pelegrin, A., & Gil, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118.

- Rosa, P. (29 de Junio de 2021). *¿Qué es el costo operativo? Aprende qué hacer para reducir gastos*. Maplink: <https://maplink.global/blog/es/cual-es-costo-operativo/>
- Ruiz, E. V. (2019). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31205/Ruiz\\_AEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31205/Ruiz_AEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología De La Investigación*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Sánchez Galán, J. (01 de Julio de 2021). *Costos operativos*. Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/costos-operativos.html>
- Sevilla Arias, A. (01 de Marzo de 2020). *Rentabilidad*. Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/rentabilidad.html>
- Silva, L. (2022). *Guía rápida de seguridad laboral: qué es, para qué sirve, actividades y padrones*. <https://blog-es.checklistfacil.com/seguridad-laboral/>
- Stenn. (21 de Septiembre de 2022). *Capital de trabajo - Definición y fórmula de cálculo*. Stenn: <https://stenn.com/es/resources/blog/capital-de-trabajo-definicion-y-formula-de-calculo>
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima: San Marcos.
- Valdivia Varillas, N. (2018). *El posicionamiento de las principales marcas de vehículos ligeros y la decisión de compra de vehículos nuevos de los conductores particulares peruanos en la ciudad de Tacna, 2016*. Tacna - Perú: Universidad Privada de Tacna.
- Varela García, E., & Ochoa Chaverra, M. (2020). *Análisis de las fuentes financiamiento para microempresarios del sector de autopartes en Bello*

Antioquia. Copacabana: Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria.

Velasquez, N. (2019). *El desarrollo de personal y su impacto en el desempeño laboral en los trabajadores de la sede de la unidad de gestión educativa local la Joya-Arequipa 2019*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/11347>

Villarroel, G. (Junio de 2018). *Autofinanciamiento*. Queeseconomia:  
<https://www.queeseconomia.site/autofinanciamiento-2/>

Westreicher, G. (20 de Marzo de 2019). *Autofinanciación*. Economipedia:  
<https://economipedia.com/definiciones/autofinanciacion.html>

Westreicher, G., & Sánchez Galán, J. (1 de Agosto de 2020). *Capital de trabajo*. Economipedia:  
<https://economipedia.com/definiciones/capital-de-trabajo.html>

## **ANEXOS**

## ANEXO A: Matriz de consistencia

**REGÍMENES DE CONTRATOS LABORALES Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021.**

| PROBLEMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | OBJETIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | HIPOTESIS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | VARIABLES E INDICADORES                                                                                                                                                            | METODOLOGIA                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Problema principal</b><br>¿Cómo los regímenes de contratos laborales influyen en la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>Objetivo principal</b><br>Determinar si los regímenes de contratos laborales influyen en la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>Hipótesis Principal</b><br>Los regímenes de contratos laborales influyen de manera positiva alta en la satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Variable Independiente:</b><br>“Regímenes de Contratos Laborales”<br><br>1. Decreto legislativo N° 728<br><br>2. Decreto Legislativo 276<br><br>3. Decreto Legislativo 1057 CAS | 1. <u>Tipo de investigación</u><br>Básica<br><br>2. <u>Diseño de investigación</u><br>No experimental<br><br>3. <u>Nivel de investigación</u><br>Descriptiva<br><br>4. <u>Población</u><br>La población estará compuesta por 64 trabajadores que laboran en la sede central del Gobierno Regional de Tacna. |
| <b>Problemas específicos</b><br>a. ¿Cómo los regímenes de contratos laborales influyen en la seguridad de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna?<br><br>b. ¿Cómo los regímenes de contratos laborales influyen en el crecimiento profesional de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna?<br><br>c. ¿Cómo los regímenes de contratos laborales influyen en el equilibrio entre el trabajo y la vida de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna? | <b>Objetivos específicos</b><br>a. Determinar si los regímenes de contratos laborales influyen en la seguridad de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna.<br><br>b. b. Determinar si los regímenes de contratos laborales influyen en el crecimiento profesional de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna.<br><br>c. Determinar si los regímenes de contratos laborales influyen en el equilibrio entre el trabajo y la vida de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna. | <b>Hipótesis específicas</b><br>a. Los regímenes de contratos laborales influyen de manera positiva alta en la seguridad de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna.<br><br>b. Los regímenes de contratos laborales influyen de manera positiva alta en el crecimiento profesional de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna<br><br>c. Los regímenes de contratos laborales influyen de manera positiva alta en el equilibrio entre el trabajo y la vida de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna. | <b>Variable Dependiente:</b><br>“Satisfacción de los trabajadores”<br><br>1. Seguridad Laboral<br><br>2. Crecimiento profesional<br><br>3. Equilibrio entre el trabajo y la vida   | 5. <u>Muestra</u><br>Se tomará como muestra al 100% de la población por ser pequeña.<br><br>6. <u>Técnicas</u><br>Encuesta<br><br>7. <u>Instrumentos</u><br>Cuestionario                                                                                                                                    |

## ANEXO B: Operacionalización de las variables

### REGÍMENES DE CONTRATOS LABORALES Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021.

| VARIABLE                                            | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | DEFINICIÓN OPERACIONAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | INDICADORES                                                                                                 | ESCALA DE MEDICIÓN                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| INDEPENDIENTE<br>“Regímenes de contratos laborales” | <p>En el Perú. En ellos se cuentan, los regímenes generales y especiales tanto en la actividad pública como privada. En la actividad pública existen alrededor de 15 regímenes laborales en el país.</p> <p>Entre ellos se cuentan los regímenes fiscales, diplomáticos, gerentes públicos, militares y policías, CAS y otros. En tanto, para la actividad privada son 24 los regímenes laborales especiales. Entre ellos se cuenta el personal de confianza, agrarios, exportación no tradicional, practicantes, microempresa, entre otros. (Castillo A. 2021).</p> | <p>Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos. De ese modo, existe una multiplicidad de regímenes en la administración: Generales y especiales (Castillo A. 2021)</p> <p>Dentro de ellos los que se vienen aplicando en el Gobierno Regional de Tacna son: Decreto legislativo N° 728; Decreto Legislativo 276; Decreto Legislativo 1057 CAS</p> | <p>1. Decreto legislativo N° 728<br/>2. Decreto Legislativo 276<br/>3. Decreto Legislativo 1057<br/>CAS</p> | <p>Escala de Likert</p> <p>5. Satisfecho,<br/>4. Algo satisfecho,<br/>3. Neutral,<br/>2. Algo insatisfecho,<br/>1. Insatisfecho</p> |
| DEPENDIENTE<br>“Satisfacción de los trabajadores”   | <p>Un trabajador satisfecho es importante para una organización. Todos los colaboradores desean un fuerte crecimiento profesional y un equilibrio entre la vida laboral y personal en el lugar de trabajo.</p> <p>Si un empleado se siente feliz con su empresa y su trabajo, retribuirá a la empresa con su esfuerzo. La importancia de la satisfacción laboral se puede ver desde dos perspectivas. Desde la perspectiva del trabajador y del empleador. (Cortes N. 2021).</p>                                                                                     | <p>La satisfacción laboral se entiende cuando un trabajador se siente motivado, contento y dichoso con su trabajo. La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida. (Cortes N. 2021).</p>                                                                                                                                        | <p>1. Seguridad Laboral<br/>2. Crecimiento profesional<br/>3. Equilibrio entre el trabajo y la vida</p>     |                                                                                                                                     |

## ANEXO C: Cuestionario

### CUESTIONARIO VARIABLE INDEPENDIENTE

#### Instrucción:

A continuación, se presenta 12 ítems, sobre Regímenes de Contratos Laborales y Satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021, Cada una de las afirmaciones cuenta con cinco opciones de respuesta según su juicio. Lea con atención cada enunciado y seleccione con una cruz (X) solo la opción que considere más adecuada, en relación con la situación actual de la institución.

| NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |

| ÍTEMES                                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>a) Variable independiente: Regímenes de contratos laborales</b>           |   |   |   |   |   |
| <b>Decreto Legislativo No. 728</b>                                           |   |   |   |   |   |
| 1. Los trabajadores experimentan la protección y respaldo del estado         |   |   |   |   |   |
| 2. Considera que se mejora el desempeño laboral de los trabajadores          |   |   |   |   |   |
| 3. Establece la capacitación y formación laboral para mejorar productividad. |   |   |   |   |   |
| 4. Se protege al trabajador contra el despido arbitrario                     |   |   |   |   |   |
| <b>Decreto Legislativo 276</b>                                               |   |   |   |   |   |
| 5. Se crea y regula el sistema único de remuneraciones                       |   |   |   |   |   |
| 6. Reconoce las retribuciones económicas de los trabajadores                 |   |   |   |   |   |
| 7. Se otorgan compensaciones justas de acuerdo al nivel                      |   |   |   |   |   |
| 8. Se establecen una estructura de ingresos para los trabajadores.           |   |   |   |   |   |
| <b>Decreto Legislativo 1057 CAS</b>                                          |   |   |   |   |   |
| 9. Se garantiza los principios de igualdad de oportunidades                  |   |   |   |   |   |
| 10. Considera una modalidad especial de derecho administrativo               |   |   |   |   |   |
| 11. Se tiene las condiciones adecuadas para una adecuada contratación        |   |   |   |   |   |
| 12. Se aprecia el derecho a la igualdad de forma autónoma.                   |   |   |   |   |   |

Muchas Gracias por su colaboración.

## CUESTIONARIO VARIABLE DEPENDIENTE

### Instrucción:

A continuación, se presenta 12 ítems, sobre Regímenes de Contratos Laborales y Satisfacción de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2021, Cada una de las afirmaciones cuenta con cinco opciones de respuesta según su juicio. Lea con atención cada enunciado y seleccione con una cruz (X) solo la opción que considere más adecuada, en relación con la situación actual de la institución.

| NUNCA                                                                 | CASI<br>NUNCA | A VECES | CASI<br>SIEMPRE | SIEMPRE |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------|---------|-----------------|---------|
| 1                                                                     | 2             | 3       | 4               | 5       |
| <b>ÍTEMES</b>                                                         |               |         |                 |         |
| <b>a) Variable dependiente: Satisfacción de los trabajadores</b>      |               |         |                 |         |
| <b>Seguridad Laboral</b>                                              |               |         |                 |         |
| 1. Se comprende las acciones de factores de riesgos y accidentes      |               |         |                 |         |
| 2. Se establece los principios, deberes y obligaciones del trabajador |               |         |                 |         |
| 3. Se establece medidas preventivas para minimizar riesgos.           |               |         |                 |         |
| 4. Se considera la protección de vida y bienestar de los trabajadores |               |         |                 |         |
| <b>Crecimiento Profesional</b>                                        |               |         |                 |         |
| 5. Se busca establecer y atender las necesidades futuras              |               |         |                 |         |
| 6. Se enriquece el talento humano de acuerdo a sus habilidades        |               |         |                 |         |
| 7. Se promueve el crecimiento y el desarrollo entre los empleados.    |               |         |                 |         |
| 8. Se fomenta el correcto funcionamiento de las operaciones.          |               |         |                 |         |
| <b>Equilibrio entre el trabajo y la vida</b>                          |               |         |                 |         |
| 9. Se evalúa las exigencias de la vida profesional y personal         |               |         |                 |         |
| 10. Se cumple con la normativa para evitar Contingencias              |               |         |                 |         |
| 11. Existe control y prevención de causa fortuita                     |               |         |                 |         |
| 12. Se evalúa las exigencias del trabajo para minimizar riesgos.      |               |         |                 |         |

Muchas Gracias por su colaboración.