

**Universidad Católica de Santa María**  
**Escuela de Postgrado**  
**Maestría en Gestión Pública**



**REGIMENES LABORALES GENERALES Y SU RELACION CON  
LOS NIVELES MOTIVACIONALES EN LOS TRABAJADORES DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA, 2019**

Tesis presentada por la Bachiller:

**Gallegos Paz, Fiorela Alexandra**

Para optar el Título Profesional de  
**Maestro en Gestión Pública**

Asesor:

**Mg. Rivero      Fernandez      Renzo  
Rimaneth**

**Arequipa- Perú**

**2023**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS**

Arequipa, 04 de Agosto del 2022

**Dictamen: 005073-C-EPG-2022**

Visto el borrador del expediente 005073, presentado por:

**2014004682 - GALLEGOS PAZ FIORELA ALEXANDRA**

Titulado:

**REGÍMENES LABORALES GENERALES Y SU RELACIÓN CON LOS NIVELES MOTIVACIONALES  
EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA, 2019**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**5160 - ANTEZANA ABARCA NICOLAS CESAR ALFONSO  
DICTAMINADOR**



**6779 - JUAREZ CAMARGO HECTOR  
DICTAMINADOR**



**6788 - SOLORIO OLIVERA LUIS ALBERTO  
DICTAMINADOR**



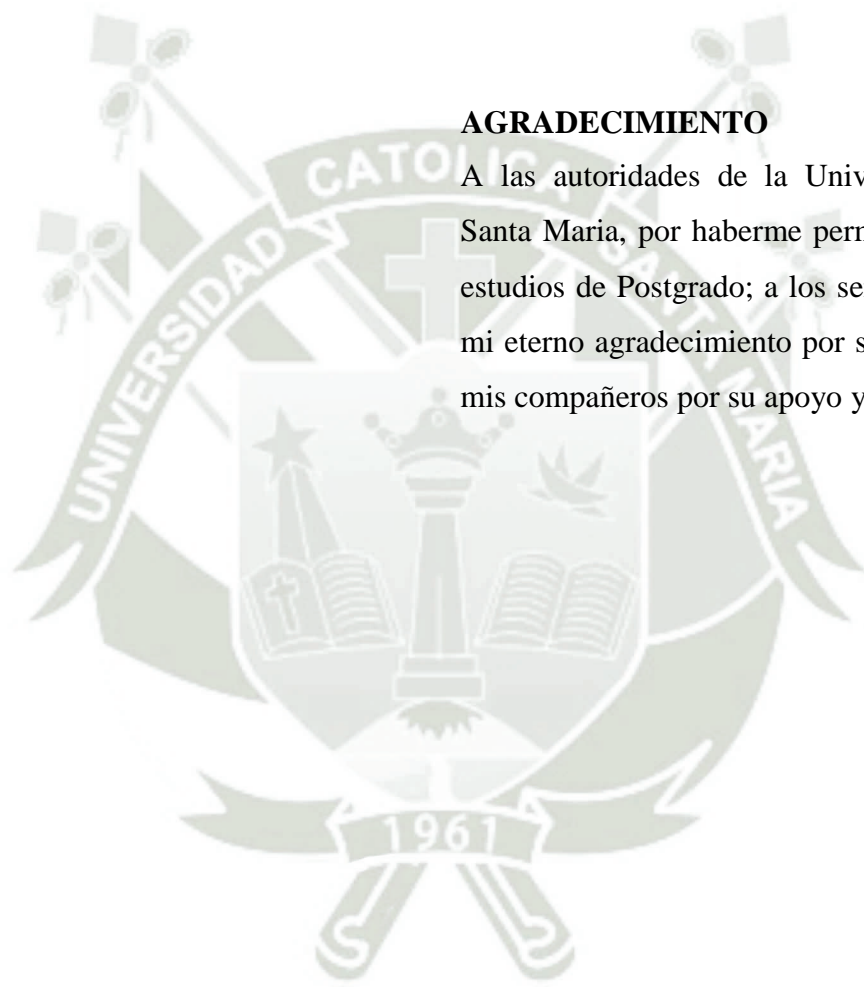
**DEDICATORIA:**

A mis queridos padres por todo su apoyo y motivación.



### **AGRADECIMIENTO**

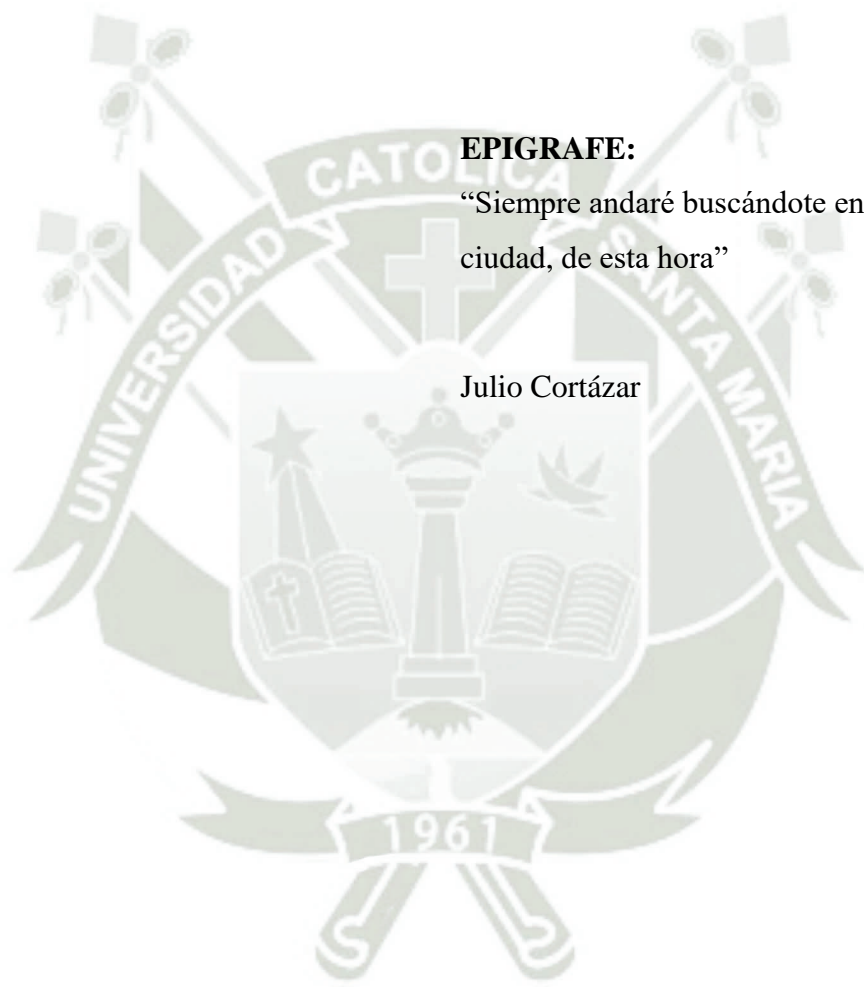
A las autoridades de la Universidad Católica Santa María, por haberme permitido seguir mis estudios de Postgrado; a los señores profesores, mi eterno agradecimiento por sus enseñanzas; a mis compañeros por su apoyo y amistad



**EPIGRAFE:**

“Siempre andaré buscándote en el hoy de esta  
ciudad, de esta hora”

Julio Cortázar

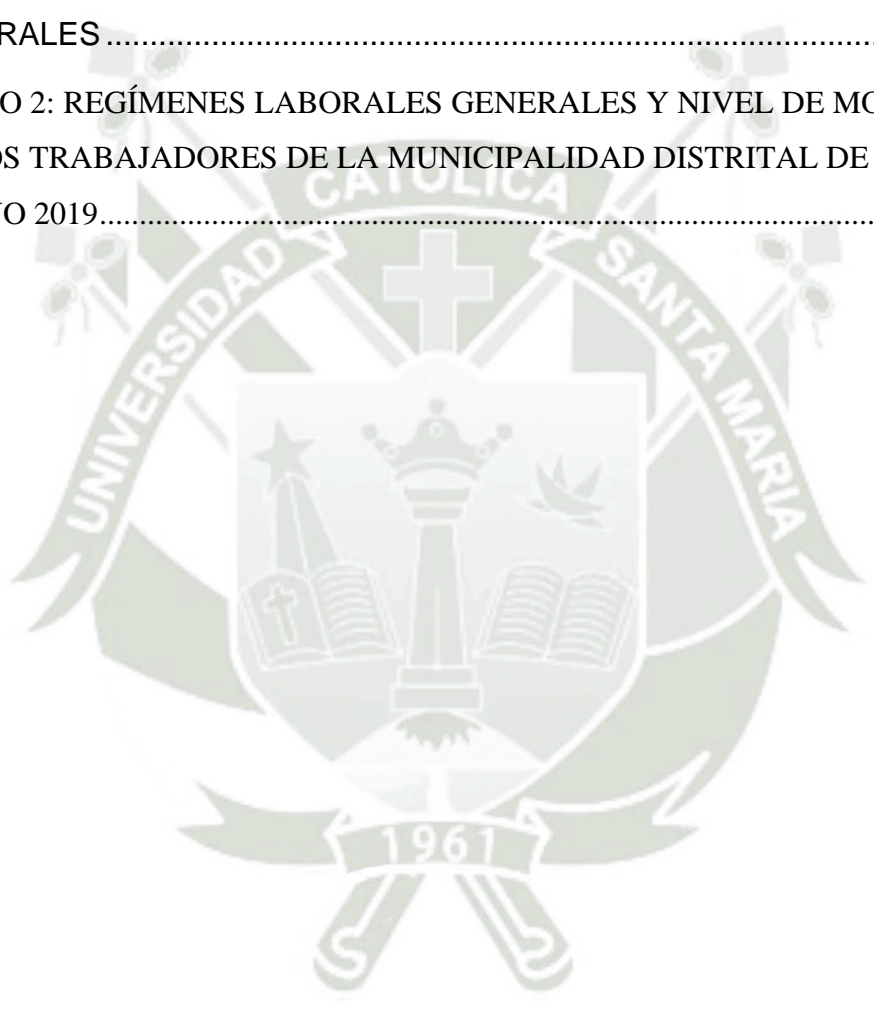


## ÍNDICE

RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
I. Introducción .....	3
1. Problema de investigación: .....	4
1.1. Descripción del Problema .....	4
1.2. Interrogantes de la investigación .....	5
1.2.1 Interrogante básica .....	5
1.2.2 Interrogantes específicas: .....	5
2. Justificación:.....	7
2.1. Justificación académica:.....	7
2.2. Justificación económica: .....	7
2.3. Justificación Social.....	7
2.4 Justificación ética: .....	7
II. Hipótesis .....	8
III. Objetivos: .....	8
1. Objetivo General. ....	8
2. Objetivos Específicos: .....	8
CAPITULO I.....	9
MARCO TEÓRICO .....	9
1. Los regímenes laborales .....	9
A. Régimen laboral (DL.276):.....	10
B. Régimen de la actividad privada (Sin Carrera) D. Leg. 728.....	11
C. Régimen (CAS) Contratación administrativa de servicios .....	12
2. Motivación de los trabajadores.....	14
A. Motivación Intrínseca .....	18

B. Motivación Extrínseca.....	20
CAPITULO II.....	23
I. METODOLOGÍA .....	23
1. Campo, área de investigación.....	23
2. Análisis de variable .....	23
3. Tipo de investigación.....	24
4. Nivel de investigación .....	24
5. Tipo de estudio .....	24
6. Diseño de la investigación.....	24
7. Método de la Investigación.....	25
7.1 Campo de verificación.....	25
7.1.1. Ubicación Espacial .....	25
7.1.2. Ubicación Temporal .....	25
7.1.3. Unidad de Estudio: .....	26
7.1.3.1. Población:.....	26
7.1.3.2. Muestra.....	26
8. Planteamiento Operacional.....	29
8.1 Técnicas.....	29
8.2 Instrumento.....	29
8.3 Validez y Confiabilidad del Instrumento .....	31
9. Estrategias de Recolección de Datos .....	31
9.1 Recolección de Datos inferenciales.....	31
CAPITULO III .....	33
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	33
1. RESULTADOS DE LA ESTADISTICA DESCRIPTIVA.....	33
1.1. Análisis de Resultados.....	120
2- RESULTADOS DE LA ESTADISTICA INFERENCIAL:.....	122

3. DISCUSIÓN.....	132
CONCLUSIONES.....	135
RECOMENDACIONES .....	137
REFERENCIAS .....	139
ANEXOS.....	142
ANEXOS 1: INSTRUMENTO A APLICAR PARA LA VARIABLE REGIMENES LABORALES .....	142
ANEXO 2: REGÍMENES LABORALES GENERALES Y NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA EN EL AÑO 2019.....	149



## ÍNDICE TABLAS

Tabla 1: Resultado de la pregunta 1: Es saludable los beneficios económicos al D.L. 276, estos permiten un adecuado desarrollo personal .....	33
Tabla 2: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) .....	35
Tabla 3: Resultado de la pregunta2: El D.L. 276, genera contrataciones muchas veces inadecuadas.....	36
Tabla 4: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 2 .....	38
Tabla 5: Resultado de la pregunta 3: Esta usted de acuerdo que el régimen 276, fomenta una buena distribución del trabajo.....	39
Tabla 6: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 3. ....	41
Tabla 7: Resultado de la pregunta 4: Es importante realizar evaluaciones respecto a las funciones de los trabajadores del D. L. 276 .....	42
Tabla 8: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 4. ....	44
Tabla 9: Resultado de la pregunta 5: Está de acuerdo que los trabajadores del régimen 276 deben de tener capacitaciones permanentes para la mejora de las funciones.....	45
Tabla 10: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 5. ....	47
Tabla 11: Resultado de la pregunta 6: Está de acuerdo que los trabajadores de D.L. 728 (régimen privado), deben de ser permanentemente evaluados.....	48
Tabla 12: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 6. ....	50
Tabla 13: Resultado de la pregunta 7: Para que el trabajador sea evaluado primero debe de ser capacitado y sensibilizado en las funciones.....	51
Tabla 14: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 7. ....	53
Tabla 15: Resultado de la pregunta 8: Los incentivos económicos en este régimen 728, son los adecuados para el trabajador. ....	54
Tabla 16: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 8. ....	55

Tabla 17: Resultado de la pregunta 9: Los colaboradores de este régimen laboral 728, están debidamente distribuidos de acuerdo al perfil del puesto.....	56
Tabla 18: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 9. ....	58
Tabla 19: Resultado de la pregunta 10: Este régimen le permite a usted estar en miras a la labor basada en la meritocracia. ....	59
Tabla 20: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 10 .....	61
Tabla 21: Resultado de la pregunta 11: Los colaboradores del régimen CAS (1057), cumplen con el perfil adecuado para el cumplimiento de sus funciones.....	62
Tabla 22: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 11. ....	64
Tabla 23: Resultado de la pregunta 12: Los colaboradores del régimen CAS (1057), cumplen con el perfil adecuado para el cumplimiento de sus funciones.....	65
Tabla 24. Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 12 .....	67
Tabla 25: Resultado de la pregunta 13: Los colaboradores son capacitados para el buen cumplimiento de sus funciones en aras para el logro de objetivos.....	68
Tabla 26: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 13. ....	70
Tabla 27: Resultado de la pregunta 14: El régimen 1057 (CAS), permite igualdad de beneficios laborales frente a los demás regímenes .....	71
Tabla 28: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 14 .....	73
Tabla 29: Resultado de la pregunta 15. La relación entre sus compañeros de trabajo es la más adecuada.....	74
Tabla 30: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 15 .....	76
Tabla 31: Resultado de la pregunta 16, Usted se siente bien con la remuneración que usted recibe .....	77
Tabla 32: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 16. ....	79
Tabla 33: Resultado de la pregunta 17, A usted le cambiaron de puesto y con ello se siente más augusto .....	80

Tabla 34: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 17 .....	82
Tabla 35: Resultado de la pregunta 18, Usted piensa que su desempeño le permite mejores oportunidades laborales .....	83
Tabla 36: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 18. ....	85
Tabla 37: Resultado de la pregunta 19, El desempeño que usted genera en la municipalidad le ha permitido ascensos oportunos y adecuados .....	86
Tabla 38: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 19 .....	88
Tabla 39: Resultado de la pregunta 20, Con la responsabilidad asumida en la municipalidad se siente saludable como persona y como profesional. ....	89
Tabla 40: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 20 .....	91
Tabla 41: Resultado de la pregunta 21, Usted tiene iniciativa y sugiere algunos ítems que permiten dar mejoras a los usuarios de la entidad. ....	92
Tabla 42: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 21 .....	94
Tabla 43: Resultado de la pregunta 22, Se siente motivado por usted mismo para realizar mejor sus funciones .....	95
Tabla 44: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 22 .....	97
Tabla 45: Resultado de la pregunta 23, Usted se siente feliz en con las actividades que realiza en el área de trabajo y recibe reconocimientos por la entidad. ....	98
Tabla 46: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 23 .....	100
Tabla 47: Resultado de la pregunta 24, El área donde labora ha generado sensibilización y talleres de motivación.....	101
Tabla 48: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 24. ....	103
Tabla 49: Resultados de la pregunta 25, La entidad cumple con los acuerdo y compromisos con los trabajadores .....	104
Tabla 50: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 25 .....	106

Tabla 51: Resultado de la pregunta 26, Usted se siente que la gestión actual genera seguridad y confianza para continuar los compromisos acordados con los trabajadores..	107
Tabla 52: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 26	109
Tabla 53: Resultado de la pregunta 27, Siente usted temor de ser despedido o de no ser renovado su contrato.....	110
Tabla 54: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 27	112
Tabla 55: Resultado de la pregunta 28. Usted conoce el manual de organizaciones y funciones, la que permite conocer sus labores y responsabilidad. ....	113
Tabla 56: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 28	115
Tabla 57: Resultado de la variable regímenes laborales.....	120
Tabla 58: Resultado de la variable nivel de motivación.....	120
Tabla 59: Prueba de Kolmogorov.....	120
Tabla 60: Tabla de correlaciones.....	121
Tabla 61: Comprobación de la hipótesis.....	122

## ÍNDICE FIGURAS

Figura 1: Resultado de la pregunta 1: Es saludable los beneficios económicos al D.L. 276, estos permiten un adecuado desarrollo personal .....	33
Figura 2: Resultado de la pregunta 2: El D.L. 276, genera contrataciones muchas veces inadecuadas.....	36
Figura 3: Resultado de la pregunta 3: Está usted de acuerdo que el régimen 276 fomenta una buena distribución del trabajo.....	39
Figura 4: Resultado de la pregunta 4: Es importante realizar evaluaciones respecto a las funciones de los trabajadores del D. L. 276 .....	42
Figura 5: Resultado de la pregunta 5: Está de acuerdo que los trabajadores del régimen 276 deben de tener capacitaciones permanentes para la mejora de las funciones.....	45
Figura 6: Resultado de la pregunta 6: Está de acuerdo que los trabajadores de D.L. 728 (régimen privado), deben de ser permanentemente evaluados. ....	48
Figura 7: Resultado de la pregunta 7: Para que el trabajador sea evaluado primero debe de ser capacitado y sensibilizado en las funciones.....	51
Figura 8: Resultado de la pregunta 8: Los incentivos económicos en este régimen 728, son los adecuados para el trabajador.....	54
Figura 9: Resultado de la pregunta 9: Los colaboradores de este régimen laboral 728, están debidamente distribuidos de acuerdo al perfil del puesto.....	56
Figura 10: Resultado de la pregunta 10: Este régimen le permite a usted estar en miras a la labor basada en la meritocracia.....	59
Figura 11: Resultado de la pregunta 11: Los colaboradores del régimen CAS (1057), cumplen con el perfil adecuado para el cumplimiento de sus funciones.....	62
Figura 12: Resultado de la pregunta 12: Para las contrataciones de los colaboradores del régimen CAS (1057), se logra evaluar de manera adecuada .....	65
Figura 13: Resultado de la pregunta 13: Los colaboradores son capacitados para el buen cumplimiento de sus funciones en aras para el logro de objetivos.....	68
Figura 14: Resultado de la pregunta 14: El régimen 1057 (CAS), permite igualdad de beneficios laborales frente a los demás regímenes. ....	71
Figura 15: Resultado de la pregunta 15. La relación entre sus compañeros de trabajo es la más adecuada.....	74
Figura 16: Resultado de la pregunta 16, Usted se siente bien con la remuneración que usted recibe .....	77

Figura 17: Resultado de la pregunta 17, A usted le cambiaron de puesto y con ello se siente más augusto .....	80
Figura 18: Resultado de la pregunta 18, Usted piensa que su desempeño le permite mejores oportunidades laborales .....	83
Figura 19: Resultado de la pregunta 19, El desempeño que usted genera en la municipalidad le ha permitido ascensos oportunos y adecuados.....	86
Figura 20: Resultado de la pregunta 20, Con la responsabilidad asumida en la municipalidad se siente saludable como persona y como profesional .....	89
Figura 21: Resultado de la pregunta 21, Usted tiene iniciativa y sugiere algunos ítems que permiten dar mejoras a los usuarios de la entidad. ....	92
Figura 22: Resultado de la pregunta 22, Se siente motivado por usted mismo para realizar mejor sus funciones .....	95
Figura 23: Resultado de la pregunta 23, Usted se siente feliz en con las actividades que realiza en el área de trabajo y recibe reconocimientos por la entidad. ....	98
Figura 24: Resultado de la pregunta 24, El área donde labora ha generado sensibilización y talleres de motivación.....	101
Figura 25: Resultados de la pregunta 25, La entidad cumple con los acuerdo y compromisos con los trabajadores.....	104
Figura 26: Resultado de la pregunta 26, Usted siente que la gestión actual genera seguridad y confianza para continuar los compromisos acordados con los trabajadores .....	107
Figura 27: Resultado de la pregunta 27, Siente usted temor de ser despedido o de no ser renovado su contrato.....	110
Figura 28: Resultado de la pregunta 28. Usted conoce el manual de organizaciones y funciones, el que permite conocer sus labores y responsabilidad. ....	113
Figura 29: Resultado de la variable regímenes laborales .....	113
Figura 28: Resultado de la variable nivel de motivación .....	113
Figura 32: Gráfica de regresión lineal correlación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276 y el nivel de motivación intrínseca. ....	126
Figura 33: Gráfica de regresión lineal correlación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276 y el nivel de motivación extrínseca. ....	127
Figura 34: Gráfica de regresión lineal correlación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728 y el nivel de motivación intrínseca. ....	128
Figura 35: Gráfica de regresión lineal correlación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728 y el nivel de motivación extrínseca. ....	129

Figura 36: Gráfica de regresión lineal correlación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057 y el nivel de motivación intrínseca..... 130

Figura 37: Gráfica de regresión lineal correlación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057 y el nivel de motivación extrínseca ..... 131



## RESUMEN

El estudio plantea como objetivo general determinar de qué manera los regímenes laborales generales afectan el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019.

El método aplicado de investigación es deductivo, ya que tiene como objetivo demostrar la hipótesis planteada en la investigación, el estudio aplica el enfoque cuantitativo, el diseño de investigación es no experimental, comprendida por dos variables lo que le convierte en correlacional, la investigación genera como instrumento el cuestionario, la técnica es la encuesta, el instrumento de cada variable comprende 14 ítems, instrumento que tiene fiabilidad por medio del Alpha del Cronbach, la población objeto de estudio es de 306 personas donde se aplica la fórmula finita, siendo aplicado a una muestra de 171 personas. El instrumento está debidamente validado por juicio de expertos, el procesamiento de datos tiene como principal resultado de la primera variable, el 77.19% están de acuerdo que se logre genere mejoras en los diversos regímenes laborales. Respecto a la segunda variable el 74.27% están de acuerdo que se logre generar capacitaciones, así como indicadores que permitan fortalecer la estructura de los trabajadores buscando tener siempre un nivel de motivación adecuada.

Como conclusión tenemos que la variable régimen laboral y la variable nivel de motivación, presenta un nivel de confianza de 95%, cuyo margen de error es de 5% al contrastar con el resultado obtenido en la significancia bilateral de (0.000%). Es probable, que los regímenes laborales generales afecten el nivel de motivación, lo que indica que a medida que mejore el régimen laboral en el trabajador también mejora el nivel de motivación. Desde su análisis inferencial se indica que la relación entre los regímenes laborales con el nivel de motivación es positiva muy fuerte.

Palabras Clave: Regímenes laborales, Nivel de motivación.

## ABSTRACT

The study raises the general objective: To determine how the general labor regimes affect the level of motivation of the workers of the District Municipality of Cayma in 2019.

The applied research method is deductive, since it aims to demonstrate the hypothesis raised in the research, the study applies the quantitative approach, the research design is non-experimental, comprised of two variables which makes it correlational, the research generates The instrument is the questionnaire, the technique is the survey, the instrument for each variable comprises 14 items, an instrument that has reliability through Cronbach's Alpha, the population under study is 306 people where the finite formula is applied, being applied to a sample of 171 people. The instrument is duly validated by expert judgment, the data processing has as its main result the first variable, 77.19% agree that it can generate improvements in the various labor regimes. Regarding the second variable, 74.27% agree that it is possible to generate training, as well as indicators that allow strengthening the structure of the workers, seeking to always have an adequate level of motivation.

In conclusion, we have that the labor regime variable and the motivation level variable present a confidence level of 95%, whose margin of error is 5% when contrasted with the result obtained in the bilateral significance of (0.000%). It is probable that the general labor regimes affect the level of motivation, which indicates that as the labor regime of the worker improves, the level of motivation also improves. From its inferential analysis it is indicated that the relationship between labor regimes with the level of motivation is very strong positive according to the correlation table of Hernández Sampieri.

**Keywords:** Labor regimes, Motivation level.

## I. Introducción

Uno de los aspectos más difíciles en el manejo de una institución del sector público es la administración del capital humano, esto se agrava más cuando se trata de administrar o gestionar una institución pública a nivel de gobierno, central, regional y edil, donde en muchos casos, se entiende que el personal se encuentra sujeto a un régimen laboral diferente y por consiguiente a distintas obligaciones o derechos que afectan el grado de motivación de los servidores públicos. He ahí la importancia de comprender y controlar los niveles de motivación del personal para impedir un bajo rendimiento laboral que influya de forma negativa en el trabajador. En ese sentido, la presente investigación busca demostrar el impacto que genera la motivación en el personal que labora en el municipio de Cayma, respecto a la implementación de los distintos regímenes laborales.

El presente trabajo académico se encuentra estructurado o dividido del siguiente modo:

Se detalla la introducción de la investigación, donde se plantea la problemática y la justificación, posteriormente se detalla la hipótesis, así como los objetivos tanto generales como específicos.

En el primer capítulo: Se desarrolla el marco teórico del estudio, incluye los antecedentes o precedentes, así como las bases conceptuales que sustentan la investigación.

En el segundo capítulo: Se describe la metodología aplicada, la población objeto de estudio, el enfoque y tipo de estudio, posteriormente se especifica las técnicas que permitieron procesar los datos y por último la operacionalización de las variables.

En el tercer capítulo: Se explican los resultados que se obtuvieron de ambas variables y la discusión, así como las conclusiones, recomendaciones, fuentes bibliográficas y sus respectivos anexos.

## 1. Problema de investigación:

### 1.1. Descripción del Problema:

Temas como el rendimiento laboral y el régimen laboral causan que los servidores públicos se interesen más por la gestión estatal, especialmente en la administración local de la Municipalidad Distrital de Cayma.

Rodríguez (2014) en el Perú, la administración pública muestra que el gobierno se encuentra dividido en tres niveles: central, regional y local; cada trabajador se encuentra sujeto a un régimen laboral diferente, cuyas obligaciones y derechos son distintos según su categoría, las cuales pueden influenciar en el rendimiento laboral ya sea de manera negativa o positiva depende de la entidad pública y el régimen al que pertenece el trabajador.

De acuerdo a la documentación de la Autoridad del Servicio Civil Peruano hasta la actualidad en las entidades o instituciones públicas del Perú existen 15 regímenes laborales entre generales y especiales: Régimen general DL N° 728 relación laboral sin carrera, DL N° 276 con carrera y DL N° 1057 contratación administrativa de servicios, esto genera desorganización en la gestión pública debido a que los regímenes laborales conllevan diferentes obligaciones y derechos para los trabajadores del sector público.

El propósito de la Ley Servir es la integración de los diferentes regímenes laborales de las instituciones públicas, es decir, crear un régimen laboral único del personal para incrementar la eficiencia y erradicar las disconformidades producto de la brecha salarial existente en las distintas instituciones estatales. La problemática nace en relación a los trabajadores del sector público sujetos al Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 276 debido a que no se sienten satisfechos ya que no perciben un buen salario a pesar de disfrutar de ciertos beneficios como la estabilidad laboral, la línea de carrera, etc., a diferencia de los trabajadores que pertenecen al CAS (Contrato Administrativo de Servicios) que reciben una remuneración alta pero no gozan de ciertos beneficios laborales.

Por esa razón, se plantea como objetivo la integración del personal de los diferentes regímenes laborales en un régimen laboral único llamado “Régimen

del Servicio Civil”, sin embargo, pese a los esfuerzos realizados, el personal que pertenece al Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 276 ha mostrado cierta resistencia a dicha integración por miedo a perder su nivel administrativo, y en consecuencia aún no se ha logrado el éxito esperado de este nuevo Régimen del Servicio Civil en la gestión pública.

## **1.2. Interrogantes de la investigación:**

### **1.2.1 Interrogante básica:**

¿De qué manera los regímenes laborales generales afectan el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019?

### **1.2.2 Interrogantes específicas:**

- ¿Cuál es la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276 y el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019?
- ¿Cuál es la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276 y el nivel de motivación extrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019?
- ¿Cuál es la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728 y el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019?
- ¿Cuál es la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728 y el nivel de motivación extrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019?
- ¿Cuál es la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057 y el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019?

- ¿Cuál es la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057 y el nivel de motivación extrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019?



## 2. Justificación:

A continuación, se detalla las principales razones que permiten la justificación de la presente investigación:

**2.1. Justificación académica:** El presente estudio explica sobre los regímenes laborales en el sector público a fin de que los servidores públicos conozcan sus beneficios, y su impacto en la mejora salarial asociada al buen rendimiento laboral. Por medio de este trabajo académico se logra concretar el papel que juega la universidad, el cual es indagar y facilitar una proyección social a través de los aportes del presente estudio a fin de mejorar la administración del capital social.

**2.2. Justificación económica:** Resulta necesario e importante analizar a profundidad los regímenes laborales, así como la motivación en el trabajo a fin de comprender el desempeño de los trabajadores, ya que eso influye en los resultados que se obtienen de la administración de la Municipalidad Distrital de Cayma.

**2.3. Justificación Social:** La presente investigación tiene un gran impacto social, se convertirá en un antecedente académico ya que aportará información o conocimientos acerca del tema jurídico social analizado para fomentar el respeto hacia los derechos laborales e informar a los trabajadores sobre las características contractuales a profundidad y por consiguiente mejorar su rendimiento laboral a fin de brindar un servicio de calidad a la sociedad.

**2.4 Justificación ética:** El presente estudio busca mejorar la administración del talento humano a fin de garantizar el bienestar social y satisfacer las aspiraciones de la colectividad relacionadas a la seguridad, derechos humanos, respeto a la propiedad, justicia, armonía, igualdad, paz y libertad; además la insatisfacción de dichas aspiraciones genera inestabilidad o crisis que afecta al estado en el ámbito económico, político y social.

## II. Hipótesis

Es probable, que los regímenes laborales generales afecten el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019.

## III. Objetivos:

**1. Objetivo General.-** Determinar de qué manera los regímenes laborales generales afectan el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019.

### 2. Objetivos Específicos:

- Establecer la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276 y el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019.
- Establecer la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276 y el nivel de motivación extrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019.
- Precisar la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728 y el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019.
- Precisar la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728 y el nivel de motivación extrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019.
- Establecer la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057 y el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019.
- Establecer la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057 y el nivel de motivación extrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019.

## CAPITULO I

### MARCO TEÓRICO

#### 1. Los regímenes laborales

Los trabajadores en las instituciones públicas son contratados según las disposiciones del Decreto Legislativo N° 728, Régimen N° 1057 CAS y Decreto Legislativo N° 276, estas entidades contratan trabajadores a través de un representante denominado “empleador”, dicha contratación se realiza según las prerrogativas de cada contrato por su naturaleza. (Higa, 2017)

Se define como la relación laboral existente entre una persona natural y otra persona ya sea jurídica o natural”, donde se da a conocer las obligaciones, deberes y derechos de cada parte a fin de establecer una adecuada relación. Por otro lado, el régimen laboral es celebrado en la contratación, creándose una relación de subordinación remunerativa laboral, es decir, el trabajador percibe un sueldo por prestar sus servicios a un empleador. (Toyama, 2017)

Los regímenes laborales son un grupo de reglamentos que rigen los ingresos de los funcionarios del sector público que laboran de forma continua en un órgano o institución estatal; también son normas reguladoras debido a que regula la gestión y sus actividades como presupuestos, sueldos, control y otros aspectos asociados a la administración estatal; en comparación con las entidades privadas que solamente se rigen por el derecho de trabajo y según el tipo de contrato (Quispe, 2011).

Por otro lado, en la Constitución Política del Perú específicamente en el Art. N° 2, 10, 11, 15 y 22 al 29, se especifica que los regímenes laborales se encuentran constituidos por un grupo de principios, derechos y garantías, cuya finalidad es la protección pública del vínculo laboral bajo una adecuada sistematización.

**A. Régimen laboral (DL.276):**

El 25 de marzo de 1984 se promulgó el DL N° 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”, donde se refiere que estas normas se encargan de regularizar y velar por el cumplimiento de los derechos, normas y obligaciones a fin de asumir un cargo público; además los trabajadores del sector público prestan sus servicios de forma constante en las instituciones estatales.

El sistema laboral denominado “Régimen de la Carrera Administrativa” reúne un conjunto de normas, principios y procesos, los cuales determinan la estabilidad de los funcionarios estatales en la administración pública, la accesibilidad a la carrera pública, las obligaciones y derechos del personal estatal (Castillo, 2005).

Servir (2012, cap. 2) el reglamento del régimen laboral DL N° 276 fue creado con la finalidad mejorar el sistema público a través del ingreso de trabajadores especialistas, idóneos y capacitados, su retribución se da mediante la promoción de la realización del personal y garantizando su permanencia. Además, se caracteriza por fomentar las competencias y logros, se encuentra organizada en agrupaciones laborales de acuerdo al nivel y subnivel del cargo en la institución.

La Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público o más conocido como Régimen DL N° 276 se caracteriza por tener un diseño cerrado conformado por tres agrupaciones laborales de diferente nivel, la consistencia de la remuneración es determinada mediante el “Sistema Único de Remuneraciones”, el cual está constituido por bonificaciones, remuneración básica y asignaciones.

Las principales directrices son igualdad, estabilidad, sueldo justo y equitativo según los niveles logrados. El título I se encarga de regular a cada grupo ocupacional, que está conformado por catorce (14) niveles; al Grupo Profesional le corresponde los ocho

(8) niveles superiores; al Grupo Técnico diez (10) niveles comprendidos entre el tercero y el decimosegundo; al Grupo Auxiliar los siete (7) niveles inferiores.

Servir (2012, cap. 2) la formación académica es un factor clave en su clasificación, el cual se encuentra clasificado en tres grupos ocupacionales y al mismo tiempo está dividido en diferentes niveles (7 al 14) cuenta con especialistas que han hecho su maestría. De la misma manera, el grupo ocupacional auxiliar corresponde al nivel 1-7 donde están agrupados los funcionarios con experiencia y formación secundaria a fin de desarrollar adecuadamente las actividades de apoyo. Respecto al grupo ocupacional técnico corresponde al nivel 3-12 constituido por funcionarios con educación profesional o universitaria no completa que tengan amplia experiencia. Según los resultados actuales del Módulo de Gestión de RRHH - Ministerio de Economía y Finanzas, el 72% del personal total que forma parte de este régimen son técnicos y auxiliares.

Por otro lado, Sánchez (2015) manifiesta que en cada institución no debe exceder el 5% de personal de confianza, pese a que en la actualidad no es así. De acuerdo con la Ley en la carrera administrativa no ingresan los directivos o funcionarios debido a que es un cargo de libre designación y remoción. Además, el personal que no es de confianza, pero desempeña un puesto directivo goza de ciertos beneficios, por ejemplo; la estabilidad en la entidad; está clasificado en 8 niveles siendo el presidente de la república el nivel máximo.

#### **B. Régimen de la actividad privada (Sin Carrera) D. Leg. 728**

El 8 de noviembre de 1991 se promulgo el DL N° 728 regulado por la LMEP (Ley Marco del Empleo Público). Por tanto, el régimen laboral del sector privado es celebrado por dos partes donde establecen un conjunto de derechos, normas y obligaciones.

De acuerdo con Rodríguez (2014) el objetivo del Decreto Legislativo N° 728 es enfrentar o contrarrestar momentos difíciles que atraviesa nuestro país, ampliando un conjunto de causas con el propósito de culminar un contrato y viendo un posible contrato de forma temporal, no obstante, se prohíbe la suspensión colectiva de la relación laboral (Pág.126).

Por otro lado, Servir (2012, cap. 2) las normas establecen que el personal tiene acceso a ciertos derechos que deben ser cumplidos según indica la ley, los cuales son: Compensación por despido injustificado equivalente a un salario y medio por año trabajado en caso de que el contrato sea a plazo fijo como en entidades privadas, CTS (Compensación por Tiempo de Servicio) cuyo monto debe ser mayor a la remuneración anual, vacaciones por 30 días al año y dos gratificaciones en un año (mes de julio - diciembre) igual a una remuneración.

### **C. Régimen (CAS) Contratación administrativa de servicios**

El 28 de junio de 2008 se publicó el DL N° 1057 regulado a través del DS N°075-2008 emitido el 25 de noviembre de 2008; donde se encuentra contemplado el régimen laboral del CAS (Contrato Administrativo de Servicios). El Decreto Legislativo N° 1057 regula el CAS (Contratación administrativa de servicios) fue creado solamente para ser usada en instituciones públicas, en otras palabras, las entidades privadas no pueden acogerse a esta categoría. Se conoce la existencia de dos categorías competentes al sector público, para ejemplificar los ministerios del gobierno, gobiernos regionales, municipalidades, etc., y las sujetas al sector privado como la ONP, ESSALUD, INEI, SUNARP, entre otros.

El 28 de junio de 2008 se publicó el Decreto Legislativo N° 1057 y fue regulado el 25 de noviembre de 2008 tras la publicación del Decreto Legislativo N° 1075 donde se encuentra plasmado el régimen CAS “Contratación administrativa de servicios”, esto resulta de la facultad legislativa concedida por el poder ejecutivo

con la finalidad de ejecutar la implementación de un tratado de libre comercio denominado “APC - Acuerdo de Promoción Comercial” con EE.UU.

Por otro lado, Servir (2012, cap. 2) desde una perspectiva jurídica es posible decir que la Contratación administrativa de servicios (CAS) representa un tratado o acuerdo de la gestión pública no estatal que establece un vínculo entre una persona natural (quien presta servicios de manera independiente) con una institución del sector público. Se encuentra regido por la normativa de los derechos públicos y otorga condiciones establecidas en el Decreto Legislativo N° 1057 regulado a través del DS N°075-2008 a ambas partes. Esta modalidad de contratación no se encuentra sujeta a las disposiciones establecidas en la “Ley de Bases de la Carrera Administrativa”, tampoco a los regímenes laborales del sector privado ni a otros tipos de regímenes o modalidades.

## 2. Motivación de los trabajadores

La motivación es producto de voluntades y niveles organizacionales que involucran al trabajador a fin de que este sea fortalecido por la institución donde labora (Robbins, 2009).

Por otro lado, Enríquez (2014) desarrollo un artículo acerca de la motivación personal donde se manifiesta que la motivación es un juicio o apreciación permanente que brinda una fuerte seguridad a las personas y en consecuencia entusiasmo, compromiso y eficacia para su vida cotidiana. Por tanto, resulta necesario e importante sentirse motivado debido a que contribuye a: trabajar de forma eficiente, salir adelante cada día, actuar o tener una conducta apropiada, ayuda en el crecimiento personal y en el cumplimiento de los objetivos.

Lo mencionado refiere que el personal que está motivado se encuentra en un estado de tensión que se alivia a través del esfuerzo, dicho de otro modo, el nivel de esfuerzo es mayor cuanto mayor sea la tensión.

Los directivos han considerado a la motivación laboral como un tema de gran interés e importancia, y también como una de las principales problemáticas que deben enfrentar las entidades debido a que la falta de motivación genera que las personas trabajen sin esfuerzo y terminen abandonando el organismo empresarial.

Por otro lado, Newstron & Davis (2003) mencionan que la motivación laboral genera efectos psicológicos positivos en el ser humano, algunos son: tener una adecuada autoestima, lograr la autorrealización, el sentirse valioso y competente, esto ayuda a que el personal este comprometido de forma responsable con las actividades que debe desarrollar en su puesto o cargo que desempeñe y logre desarrollar correctamente su identificación con la empresa. Se recomienda que a través de la integración, la organización determine un programa de lealtad dirigido a sus trabajadores, tomando en cuenta el trabajo en equipo, liderazgo efectivo y adecuada comunicación a fin de incrementar la satisfacción del personal.

## **Definición de la motivación**

La motivación influye de forma significativa en el comportamiento y actuar de los seres humanos, entonces se puede decir que son procesos de carácter psicológico, intelectual y fisiológico, los cuales actúan en una situación específica (Solana, 1993).

Se define a la motivación como un proceso interno e individual de cada ser humano, muestra la manera en que es establecida la interacción entre el sujeto y el mundo, lo cual permite la regulación de sus actividades con respecto al comportamiento o actitudes que evidencia con sus metas u objetivos propuestos. (Enríquez, 2014).

También, refieren que la motivación mide la personalidad de la persona y el modo en que desarrolla sus funciones, entonces la eficiencia es un elemento necesario a fin de que el trabajador tenga éxito en el ámbito laboral y desempeñe sus funciones eficientemente.

## **Teoría de la equidad de Adams**

J. Stacey Adams propuso la “teoría de la equidad” (1963-1965) enfocada en las emociones del ser humano, asociado al trato equitativo que recibe o da. Donde también se realiza una comparación entre las personas respecto a sus recursos, como habilidades, dedicación de esfuerzo, apariencia física, rasgos de personalidad, destrezas, creatividad, experiencia, edad, estudios y capacitación.

### **1. Si existe equidad**

La entidad o empresa asigna una determinada remuneración a cada trabajador, así como reconocimiento, símbolos de estatus, seguridad en el trabajo, promociones, prestaciones, asignaciones interesantes, bonos y participación en la toma de decisiones a fin de motivar al personal eficientemente.

### **2. Si existe desigualdad**

Es posible que el sujeto muestre una determinada conducta que genere su reducción.

### **Teoría de la expectativa de Porter y Lawler (1968).**

Según Lawler & Porter (1956) la teoría de la expectativa señala que la satisfacción y el desempeño se encuentran fuertemente relacionados sobre todo cuando la recompensa depende del desempeño; por lo tanto, el desempeño encamina a la satisfacción.

También, mencionan que la motivación (esfuerzos) no encamina al desempeño de forma directa, se toma en cuenta las percepciones de roles, capacidades y atributos. De acuerdo con esta teoría, la satisfacción es establecida por la equidad que se percibe de las retribuciones extrínsecas e intrínsecas en el desempeño.

Por su parte, Chiavenato I. (2009) refiere que la investigación realizada demostró con pruebas que el desempeño y otras conductas (dedicación y compañerismo) son motivados por un factor económico.

### **Teoría de la expectativa de Vroom (1964)**

De acuerdo con Vroom (1964), cita Judge y Robbins (2009) este modelo determina que la fuerza del deseo sujeto a la potencia de las acciones para conseguir el resultado deseado de forma individual, el autor hace hincapié en tres definiciones básicas:

Robbins Chiavenato, 2004 & Ivancevich 2006):

- a. **Valencia:** Hace referencia al valor positivo o negativo que las personas asignan al resultado obtenido, las cuales son según sus propias preferencias, en otras palabras, el resultado busca la satisfacción de las necesidades personales del sujeto.
- b. **Expectativa:** Alude a la creencia del sujeto respecto que cierto esfuerzo conduce a cierto nivel de desempeño
- c. **Instrumentalidad:** Refiere al grado en que el sujeto cree que un resultado deseado este sujeto al logro de un grado de rendimiento específico.

## **El modelo de las características del trabajo**

A continuación, se detalla la “teoría de los dos factores” formulada por Herzberg, la cual sirvió de inspiración para el desarrollo del MCT (Modelo de las Características del Trabajo) o también conocido como “enriquecimiento del puesto”.

De acuerdo con García (2012) la motivación intrínseca del personal depende del desarrollo de tres estados psicológicos esenciales, los cuales son: Primero, el compromiso de los trabajadores con el resultado esperado en la labor que ejercen de manera individual; segundo, los trabajadores deben experimentar el trabajo de manera digna e importante; y tercero, los trabajadores deben ser conscientes de la importancia de ejecutar un trabajo eficaz (Pág.178).

### **Teoría de los dos factores de Herzberg**

El vínculo laboral es esencial por eso es importante que las personas establezcan una adecuada relación con el trabajo y muestren una conducta positiva debido a que esto establece el fracaso o éxito (Manso, 2002). Según el autor, se toma en cuenta dos factores, los cuales son:

#### **1. Factores extrínsecos o higiénicos**

Son factores externos al trabajo propiamente dicho (por ejemplo: la remuneración, la seguridad en el trabajo, la condición social, las condiciones laborales, relación supervisores/subordinados, la dirección, las relaciones interpersonales con pares, la supervisión y la política organizacional). Por lo tanto, no genera cierto grado de satisfacción, su objetivo es evitar que el personal se sienta insatisfecho.

#### **2. Factores intrínsecos o motivacionales**

Son factores que motivan y generan satisfacción en el personal, se encuentran relacionados a emociones positivas hacia el trabajo como la promoción, el reconocimiento, la posibilidad de crecimiento, la responsabilidad, el logro y el propio trabajo.

Por otro lado, el término higiene se caracteriza por ser tanto preventivo como prolífico, demuestra que la insatisfacción se evita a través de la excelencia (Chiavenato, 2011)

#### A. **Motivación Intrínseca**

La motivación intrínseca genera que las personas actúen por deseo propio, porque es distinto que actúen por conveniencia. Los individuos también pueden ser motivados por factores extrínsecos, por ejemplo: incentivos, bonos, etc. Asimismo, es posible fomentar situaciones que permitan crear un interés mayor en las personas a fin de ejecutar actividades con mayor precisión e incrementa el desempeño laboral a través de la motivación.

Cada ser humano posee diferentes habilidades, valores, intereses y aptitudes que los diferencian de los demás y les permite ser únicos, por eso cada persona tiene la capacidad de ejecutar un determinado trabajo o tarea.

##### **Factores Intrínsecos**

Robbins (2009) alude a la naturaleza de las actividades realizadas por una persona de manera individual; por tanto, se asocia a la satisfacción en el puesto laboral. Dichos factores implican emociones vinculadas al reconocimiento profesional, la necesidad de autorrealización, el crecimiento y desarrollo personal, lo cual depende del trabajo que ejecuta la persona en su puesto.

De acuerdo con Herzberg la conducta del ser humano es más duradera e intensa por la influencia que poseen los factores de motivación, se genera una adecuada satisfacción cuando estos son óptimos. A continuación, se detalla algunos factores:

- ✓ **Status:** Según Robbins (2009) es la posición favorable asociado a la condición que tiene la persona en la empresa. Para ejemplificar: Un individuo en su nueva posición tiene auto de la compañía, celular de la entidad, secretaria personal y otros beneficios.

- ✓ **Supervisión técnica:** Para Robbins (2009) justicia o injusticia de los superiores, así como aptitud o ineptitud de los superiores, alude a la cooperación en el trabajo y a la capacidad para responder preguntas técnicas. En esta categoría encajan las historias que hablan acerca de la voluntad que poseen los superiores para instruir al personal o asignar responsabilidades.
- ✓ **Responsabilidad:** Robbins (2009) la responsabilidad es un valor necesario e importante, surge a partir de la capacidad del ser humano para actuar y elegir distintas opciones de manera autónoma y responder a las consecuencias que se produzcan. Por tanto, es la capacidad que tienen las personas para hacerse cargo de las consecuencias de sus acciones ejecutadas de manera voluntaria y consciente. Este valor es fundamental en el campo laboral sin importar el nivel jerárquico o cargo ya que todos tienen compromisos y responsabilidades dentro de la empresa que deben ser cumplidas eficientemente ya que su incumplimiento genera retraso.
- ✓ **Política y dirección de la empresa:** Según Robbins (2009) son las competencias de la organización respecto a la claridad de las políticas, de la dirección empresarial y de los sistemas de dirección. Llevar una inadecuada organización laboral genera situaciones negativas, donde la comunicación es cruzada y se genera desorden, insatisfacción laboral y el incumplimiento de las políticas organizacionales.
- ✓ **Condiciones de trabajo:** Robbins (2009) refiere que son factores asociados a la calidad de vida, salud y seguridad del trabajo desempeñado.
- ✓ **El trabajo mismo:** Para Robbins (2009) son las actividades, tareas o funciones que deben ser ejecutados por el empleado en un determinado puesto o cargo que ocupe, lo cual depende de la comodidad que sienta el

trabajo porque la adaptación a lo desconocido no es fácil, por tanto, se requiere un tiempo para adaptarse y acostumbrarse al trabajo a fin de evitar el estrés.

- ✓ **Vida personal:** Robbins (2009) es la percepción laboral debido a que comprende factores personales que se encuentran asociadas al ámbito laboral; en ocasiones se presentan eventos o circunstancias que en cierta medida influyen en el trabajo.
- ✓ **Seguridad en el trabajo:** Robbins (2009) involucra ciertas apreciaciones, por ejemplo; estabilidad o inestabilidad laboral, se muestra objetivamente en la seguridad laboral de un individuo.

## **B. Motivación Extrínseca**

Hace referencia a los incentivos o recompensas que proporciona una entidad a sus trabajadores como salario, clima laboral, beneficios, entre otros; los cuales generan cierto grado de satisfacción e intereses ambiciosos (Herzberg, 1959)

### **Factores Extrínsecos**

Son factores asociados a la insatisfacción debido a que se centra en las condiciones y entorno laboral. Estos factores no son controlados por los individuos ya que la entidad se encarga de administrar y disponer dichas condiciones (Robbins, 2009). Se destacan los siguientes factores:

- ✓ **Remuneración o salario:** Robbins (2009) la retribución económica denominado “salario” es el principal factor que influye de forma directa en la vida del personal. El grado de motivación de los trabajadores se encuentra influenciado por el sueldo percibido; si este es bajo y labora más de lo normal el trabajador estará incomodo e insatisfecho entonces su motivación laboral será baja, pero si recibe un buen sueldo se sentirá cómodo y motivado a seguir trabajando.

- ✓ **Posibilidades de crecimiento (desarrollo y formación):** Robbins (2009) refiere al aprendizaje/enseñanza que recibe el personal por parte de la organización, así como las posibilidades de crecimiento en el ámbito profesional y personal. Además, hay casos donde las personas tienen dificultades u obstáculos para progresar dentro de la empresa debido a la falta de educación.
- ✓ **Realización o logro:** Hace referencia a la satisfacción que siente el trabajador al desempeñar sus funciones laborales ya que no debe ser molesto o tedioso ejecutarlo, entonces disfruta de su profesión (Robbins, 2009)
- ✓ **Promoción:** Robbins (2009) este factor representa mejoras en las condiciones laborales, y alude a la experiencia que pasa un empleado al ser cambiado de estatus o posición dentro de una organización. Hay casos que carecen de promoción y son considerados como degradación, por ejemplo: los casos donde el trabajador es cambiado a otra área de la misma empresa y se le aumentó considerablemente sus obligaciones sin un cambio de estatus.
- ✓ **Reconocimiento:** Para Robbins (2009) el reconocimiento es un sentimiento hacia el trabajador por parte de sus supervisores, usuarios/clientes, compañeros y otros. Dicho reconocimiento puede expresarse de forma positiva a través de elogios por la labor ejecutada, y también de manera negativa manifestado mediante comentarios críticos.
- ✓ **Relaciones interpersonales:** Según Robbins (2009) es la relación establecida entre el trabajo y el capital durante el proceso de producción. Se le denomina “empleador” a quien contribuye con el capital y se le denomina “trabajador” a quien aporta el trabajo; además el empleador o empresario puede ser una persona jurídica o

física, mientras que el empleado o trabajador siempre será una persona física.



## CAPITULO II

### I. METODOLOGÍA

#### 1. Campo, área de investigación.

- a) Campo : Ciencias administrativas  
 b) Área : Gestión pública  
 c) Líneas : Recursos Humanos

#### 2. Análisis de variable

<u>Variables</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Sub Indicadores</u>
<p><b>Variable independiente:</b> Regímenes laborales generales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con carrera: Administrativos (D. Leg. 276 - 1985)</li> <li>• Sin carrera: Régimen de la actividad privada (D. Leg. 728 - 1991)</li> <li>• CAS (D. Leg. 1057 - 2008 y modificado 2011),</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Promoción.</li> <li>• Contratación</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Promoción</li> <li>• Desvinculación.</li> <li>• Contratación</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Promoción</li> <li>• Desvinculación.</li> </ul>
<p><b>Variable Dependiente</b> Nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación extrínseca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Promoción</li> <li>• Realización</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Posibilidad de crecimiento</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación intrínseca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad en el trabajo</li> <li>• Vida personal</li> <li>• El trabajo mismo</li> <li>• Condiciones del trabajo</li> <li>• Política y dirección de la empresa</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Supervisión técnica.</li> <li>• Status.</li> </ul>

### 3. Tipo de investigación

Valderrama (2015) el presente estudio es CORRELACIONAL debido a que estudia el vínculo que existe entre dos o más variables, y a su vez es un estudio TRANSVERSAL NO EXPERIMENTAL porque examina la información recolectada de una determinada población o muestra en un específico momento.

### 4. Nivel de investigación

Según su profundidad o naturaleza, el nivel del presente estudio es correlacional porque mide, cuantifica y analiza la correlación existente entre dos o más variables.

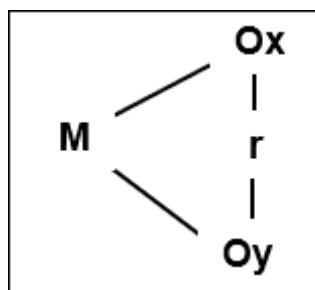
### 5. Tipo de estudio.

El presente estudio es CUANTITATIVO debido a que estudia la realidad objetiva, y a su vez CORRELACIONAL porque vincula dos o más variable y transversal dado que los datos son recolectados en un tiempo específico.

### 6. Diseño de la investigación

El presente estudio es no experimental ya que analiza un contexto o situación en un momento específico, también se caracteriza por ser transversal porque reúne información o datos en un tiempo dado, cuyo objetivo es establecer el vínculo entre ambas variables (Hernández, 2021).

El trabajo académico presenta un diseño correlacional debido a que mide una o más variables en tu tiempo específico. A continuación, se muestra la representación esquematizada de la fórmula:



M= La muestra

Ox= Observaciones de la variable X

Oy= Observaciones de la variable Y

r= Posible relación de variables

## 7. Método de la Investigación

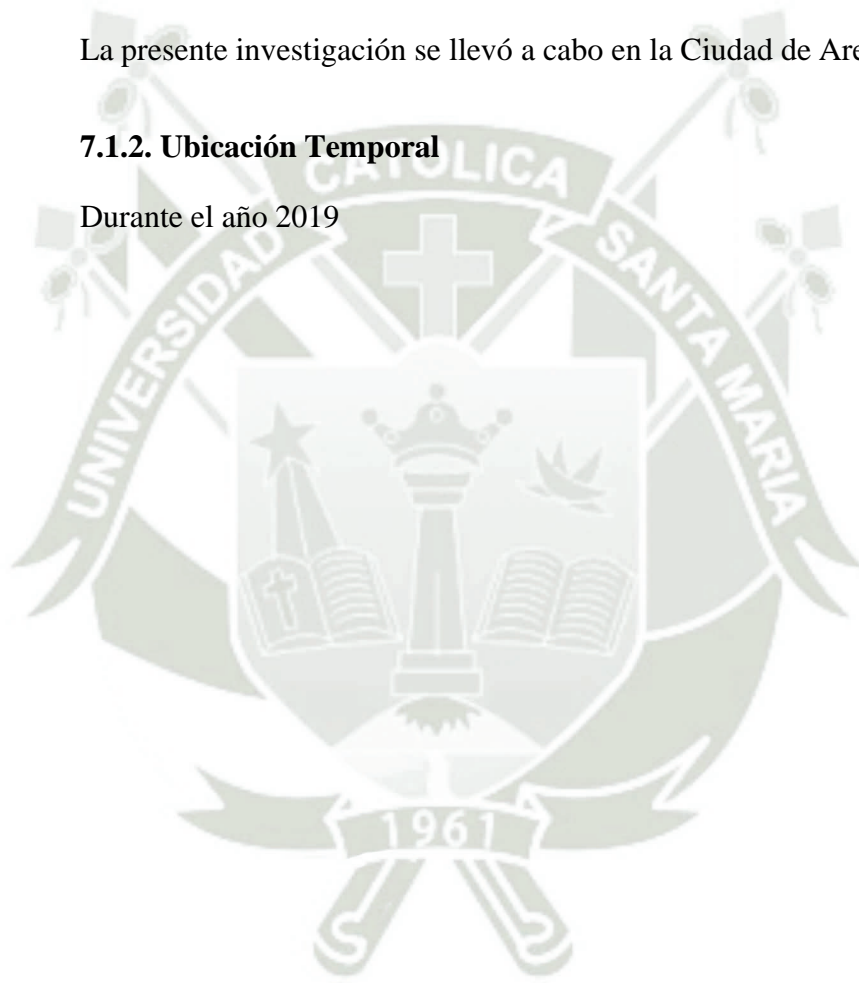
### 7.1 Campo de verificación

#### 7.1.1. Ubicación Espacial

La presente investigación se llevó a cabo en la Ciudad de Arequipa.

#### 7.1.2. Ubicación Temporal

Durante el año 2019



### 7.1.3. Unidad de Estudio:

Se encuentra constituido por trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Cayma.

#### **Criterios de Inclusión de la muestra:**

- ✓ Trabajadores de todas las edades.
- ✓ Personal de ambos sexos.
- ✓ Profesionales, técnicas y trabajadores de servicio de la entidad, ya se contratados o nombrados.

#### **Criterios de Exclusión de la muestra:**

- ✓ Cuestionarios llenados de forma inadecuada o no completados.
- ✓ Practicantes de las universidades y tecnológicos.

#### **7.1.3.1. Población:**

Se encuentra constituido en 306 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Cayma, los cuales son parte de tres regímenes laborales generales estatal, dividido del siguiente modo:

- 150 empleados de la Municipalidad Distrital de Cayma bajo los alcances del DL N° 728
- 83 empleados de la Municipalidad Distrital de Cayma bajo los alcances del DL N° 1057 – CAS
- 73 empleados de la Municipalidad Distrital de Cayma bajo los alcances del DL N° 276.

#### **7.1.3.2. Muestra**

Hernández (2014) define a la muestra probabilística como aquella población donde cada elemento posee la misma probabilidad de ser elegido para ser estudiado.

Además, la muestra de un estudio se encuentra constituido por un subgrupo o parte de la población total, se toma en cuenta su tamaño.

De acuerdo con el cálculo ejecutado en base a la fórmula de población finita, se obtuvo que la cantidad mínima requerida para la muestra es de 170.57 empleados.

$$n = \frac{N}{1 + \frac{e^2(N-1)}{Z^2pq}}$$

De acuerdo a:

CÁLCULO DEL TAMAÑO OPTIMO DE MUESTRA			OBSERVACIONES
TAMAÑO DE LA POBLACION	<b>N</b>	306	Tamaño de la población a ser estudiada.
NIVEL DE SIGNIFICANCIA	5% <b>Z</b>	1.96	Es recomendado un mínimo de 95%
CASOS FAVORABLES	<b>P</b>	50%	Vamos a suponer que el 50% son positivos
CASOS DESFAVORABLES	<b>q</b>	50%	Vamos a suponer que el 50% no son positivos
MARGEN DE ERROR PERMITIDO	<b>e</b>	5%	Trabajaremos con un margen de error de.... %
TAMAÑO OPTIMO DE MUESTRA	<b>n</b>	<b>171</b>	<b>se recomienda trabajar con una muestra mínima de 171 casos</b>

### Tipo de muestreo

La investigación presenta un muestreo probabilístico de tipo estratificado ya que la población tiene tres grupos principales que comparten las mismas particularidades en el régimen referido; y a su vez es de tipo aleatorio dado que cada trabajador o empleado posee la misma probabilidad de ser elegido para ser parte de la muestra.

A partir de la muestra total que se calculó antes, se obtuvieron las cuotas para los regímenes laborales dando como resultado 170.57 trabajadores.

Como se dijo anteriormente, la cantidad mínima requerida para la muestra es de 170.57 empleados, también calculamos el factor constante para obtener las cuotas del Régimen DL N° 728, DL N° 276 y DL N° 1057.

Después de determinar el factor constante, se multiplica cada régimen (Régimen DL N° 728, DL N° 276 y DL N° 1057) por la población y posteriormente se obtiene la muestra de cada categoría.

A continuación, se especifica el muestreo estratificado:

Factor constante:  $F = 170.57 / 306$

$F = 0.5574183$

#### Estratificación de la muestra

REGIMEN	N° TRABAJADORES	FACTOR CONSTANTE	MUESTRA
D.L. 276	73	0.5574183	41
D.L. 728	150	0.5574183	84
D.L. 1057	83	0.5574183	46
<b>TOTAL</b>	<b>306</b>	<b>0.5574183</b>	<b>171</b>

## 8. Planteamiento Operacional

### 8.1 Técnicas

En el presente estudio, se utilizó la técnica denominada “encuesta” dirigida al personal que labora en la Municipalidad Distrital de Cayma, y pertenecen a los diferentes regímenes laborales como los servidores públicos del Régimen N° 276, los servidores públicos N° 728 y los servidores públicos DL N° 1057-CAS.

Por otro lado, los estudios cuantitativos facilitan el desarrollo de técnicas o métodos fundamentadas en la entrevista, encuesta, entre otros (Lara, 2014)

En la primera variable del estudio, se utilizó la técnica encuesta comprendida por 14 ítems (se encuentra en la parte de anexos).

Del mismo modo, en la segunda variable del estudio, se aplicó la técnica encuesta comprendida por 14 ítems (se encuentra en la parte de anexos)

### 8.2 Instrumento

El instrumento aplicado en el presente estudio se denomina “cuestionario”.

De acuerdo con Llinás (2013) el instrumento de investigación agrupa o reúne un conjunto de interrogaciones asociadas a un fenómeno de interés (p.121)

#### **Para la variable (x): el cuestionario**

La presente investigación aplica como instrumento el cuestionario de la variable dependiente motivación, comprendida por 14 ítems.

El instrumento utilizado en el mencionado estudio considera la escala de Likert, la cual se describe a continuación:

- ✓ **TOTALMENTE EN DESACUERDO**, está representada por la alternativa 1 de acuerdo al instrumento que esta aplicada con el objeto de buscar la información en la variable 1.

- ✓ **EN DESACUERDO**, está representada por la alternativa 2 de acuerdo al instrumento que esta aplicada con el objeto de buscar la información en la variable 1.
- ✓ **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO**, está representada por la alternativa 3 de acuerdo al instrumento que esta aplicada con el objeto de buscar la información en la variable 1.
- ✓ **DE ACUERDO**, está representada por la alternativa 4 de acuerdo al instrumento que esta aplicada con el objeto de buscar la información en la variable 1.
- ✓ **TOTALMENTE DE ACUERDO**, está representada por la alternativa 5 de acuerdo al instrumento que esta aplicada con el objeto de buscar la información en la variable 1.

El instrumento es analizado una vez que se logre los resultados señalados por cada instrumento.

#### **Para la variable (Y): el cuestionario**

La presente investigación aplica como instrumento el cuestionario de la variable dependiente motivación, comprendida por 14 ítems.

Gómez (2006), define que el instrumento es aquel que agrupa preguntas relacionadas al objeto de estudio.

A continuación, se detalla los instrumentos empleados para cada variable:

- ✓ **TOTALMENTE EN DESACUERDO**, está representada por la alternativa 1 de acuerdo al instrumento que esta aplicada con el objeto de buscar la información en la variable 2.
- ✓ **EN DESACUERDO**, está representada por la alternativa 2 de acuerdo al instrumento que esta aplicada con el objeto de buscar la información en la variable 2.
- ✓ **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO**, está representada por la alternativa 3 de acuerdo al instrumento

que esta aplicada con el objeto de buscar la información en la variable 2.

- ✓ **DE ACUERDO**, está representada por la alternativa 4 de acuerdo al instrumento que esta aplicada con el objeto de buscar la información en la variable 2.
- ✓ **TOTALMENTE DE ACUERDO**, está representada por la alternativa 5 de acuerdo al instrumento que esta aplicada con el objeto de buscar la información en la variable 2.

### 8.3 Validez y Confiabilidad del Instrumento

Se tomó en cuenta el juicio de especialistas para validar los instrumentos, dichos expertos podrán acceder a la comprobación de los ítems, también a las variables, indicadores y subindicadores a fin de realizar una correcta validación.

Se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach para establecer la confiabilidad de los instrumentos utilizados en el estudio, ya que su análisis es de manera global y de ítem por ítem mediante el programa SPSS (versión 22).

## 9. Estrategias de Recolección de Datos

Uno de los aspectos más importantes en esta parte es la coordinación con las autoridades del distrito de Cayma para realizar la recopilación de datos.

El desarrollo de la presente investigación dura 12 meses, a lo largo de este periodo se logró obtener los resultados esperados para contribuir a que las autoridades tomen decisiones acertadas basadas en la mejora continua.

### 9.1 Recolección de Datos inferenciales

Se realizó la recopilación de datos a partir de las fichas bibliográficas, la cual permite recabar información de artículos, libros, etc., para plasmarlo en referencias o citas bibliográficas en el presente estudio.

En cuanto a los resultados del estudio, se obtienen después de la aplicación de los instrumentos denominados “cuestionarios”, los cuales fueron formulados en base a la escala de Likert, además a través del programa SPSS (versión 24) se produce el procesamiento de datos. Cabe destacar que los resultados fueron representados mediante figuras y tablas gráficas con sus respectivas interpretaciones.



### CAPITULO III

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

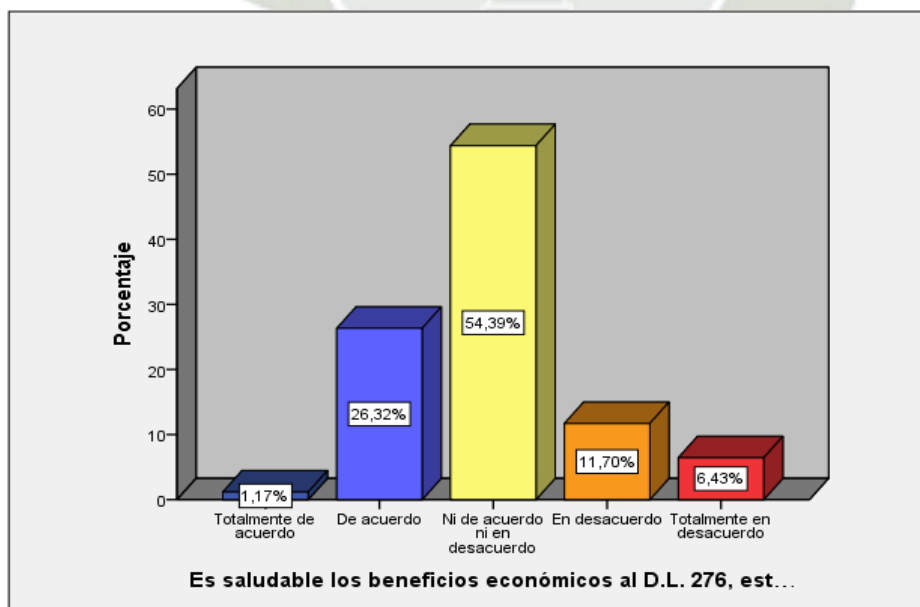
#### 1. RESULTADOS DE LA ESTADISTICA DESCRIPTIVA.

**Tabla 1: Resultado de la pregunta 1: Es saludable los beneficios económicos al D.L. 276, estos permiten un adecuado desarrollo personal**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	1.17%
De acuerdo	45	26.32%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	93	54.39%
En desacuerdo	20	11.70%
Totalmente en desacuerdo	11	6.43%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 1: Resultado de la pregunta 1: Es saludable los beneficios económicos al D.L. 276, estos permiten un adecuado desarrollo personal.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la pregunta 1: Son saludables los beneficios económicos del D.L. 276, estos permiten un adecuado desarrollo personal, corresponde a la variable regímenes laborales, considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio distrital de Cayma donde se indica que el 1.17% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 1, con la segmentación de los regímenes estudiados el 26.32% están de acuerdo que se logre genere mejoras en los diversos regímenes laborales, el 54.39% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 11.70% de la población considera estar en desacuerdo, el 6.43% de los trabajadores señalan que se encuentran totalmente en desacuerdo con los beneficios del D.L. 276.

**Tabla 2: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría)**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 1: Es saludable los beneficios económicos al D.L. 276, estos permiten un adecuado desarrollo personal		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.0409
Mediana		3.0000
Moda		3.00
Varianza		.687
Asimetría		-.642
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		.590
Error estándar de curtosis		.369

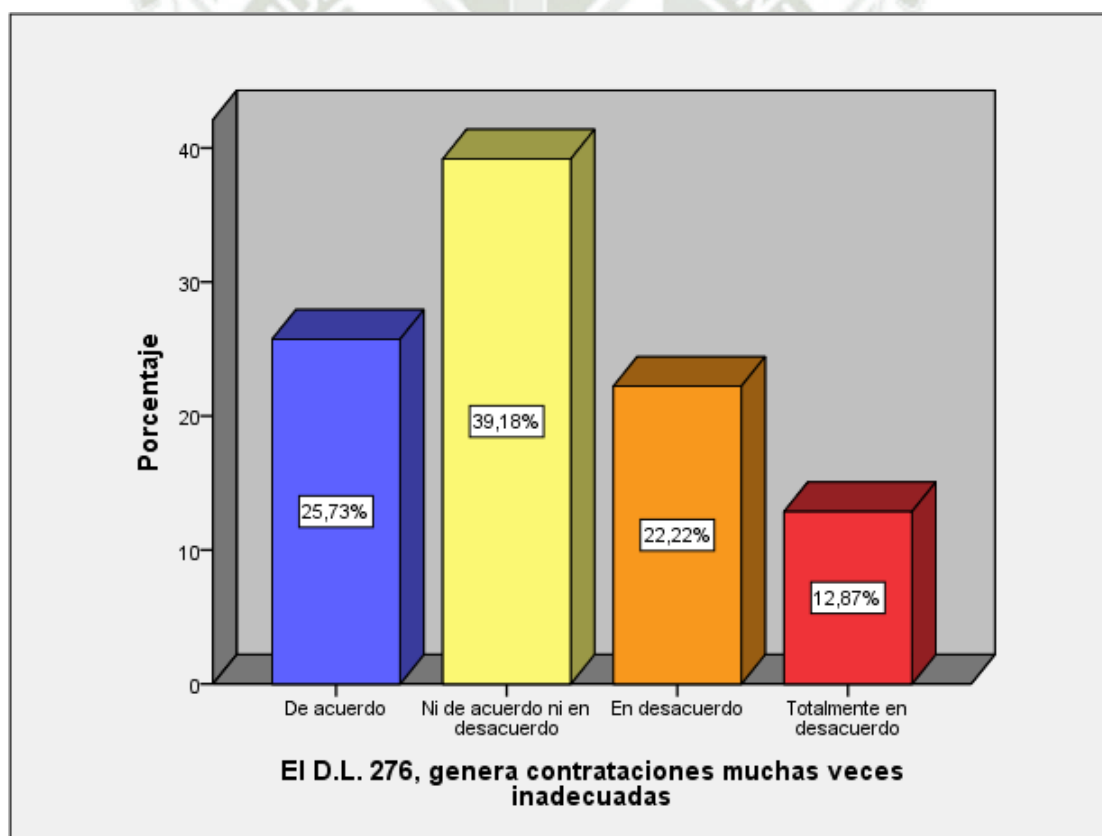
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 3: Resultado de la pregunta2: El D.L. 276, genera contrataciones muchas veces inadecuadas.**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.00%
De acuerdo	44	25.73%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	67	39.18%
En desacuerdo	38	22.22%
Totalmente en desacuerdo	22	12.87%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

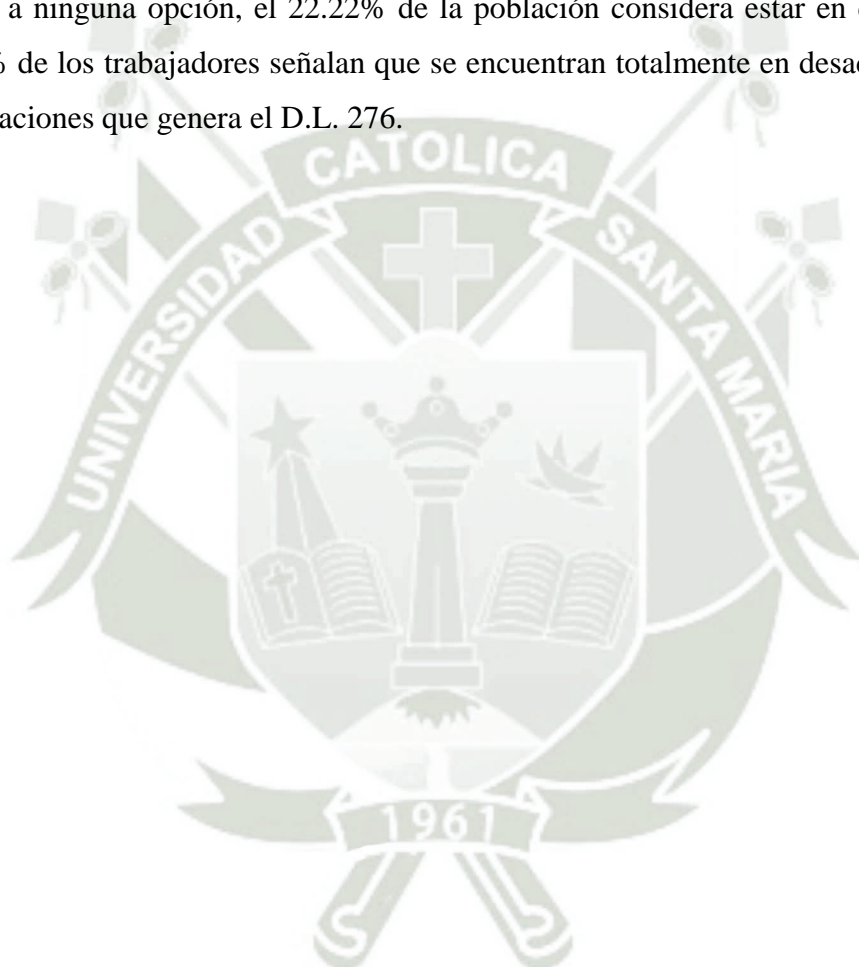
**Figura 2: Resultado de la pregunta2: El D.L. 276, genera contrataciones muchas veces inadecuadas.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la pregunta 2: El D.L. 276, genera contrataciones muchas veces inadecuadas, corresponde a la variable regímenes laborales, donde considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio distrital de Cayma, donde se indica que el 0.00% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 2, el 25.73% están de acuerdo, el 39.18% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 22.22% de la población considera estar en desacuerdo, el 12.87% de los trabajadores señalan que se encuentran totalmente en desacuerdo con las contrataciones que genera el D.L. 276.



**Tabla 4: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 2**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta2: El D.L. 276, genera contrataciones muchas veces inadecuadas.		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		2.7778
Mediana		3.0000
Moda		3.00
Varianza		.950
Asimetría		-.388
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		-.813
Error estándar de curtosis		.369

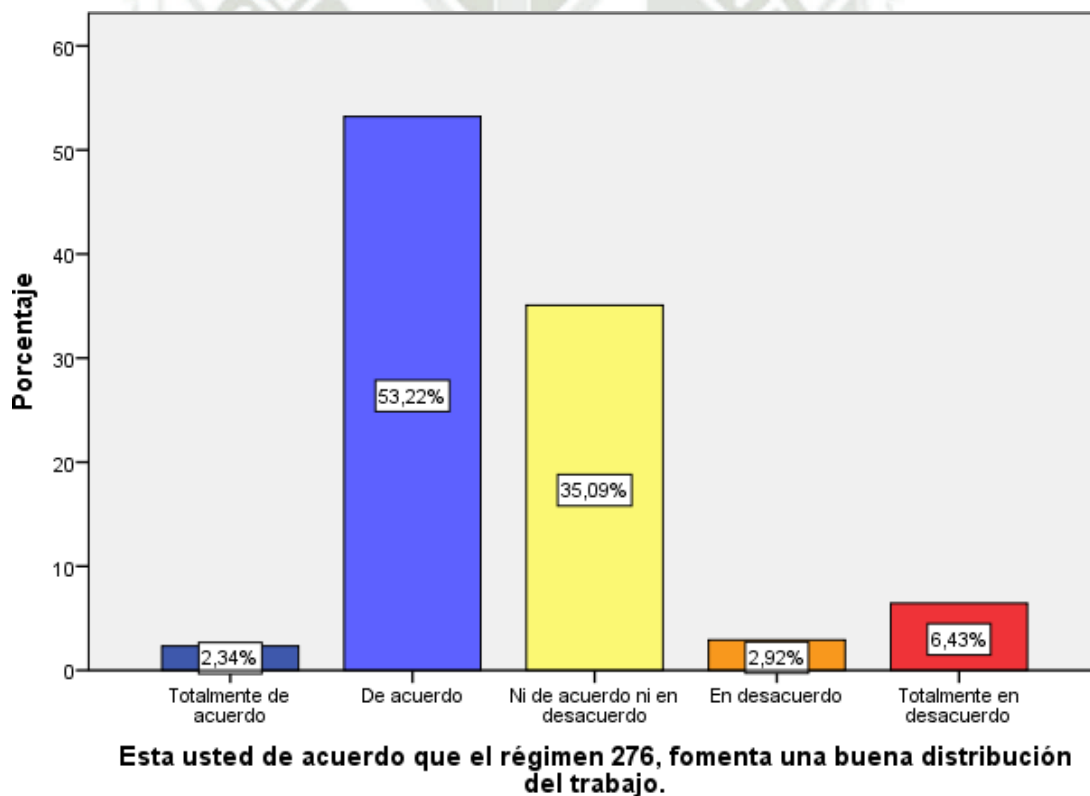
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 5: Resultado de la pregunta 3: Esta usted de acuerdo que el régimen 276, fomenta una buena distribución del trabajo.**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	2.34%
De acuerdo	91	53.22%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	60	35.09%
En desacuerdo	5	2.92%
Totalmente en desacuerdo	11	6.43%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

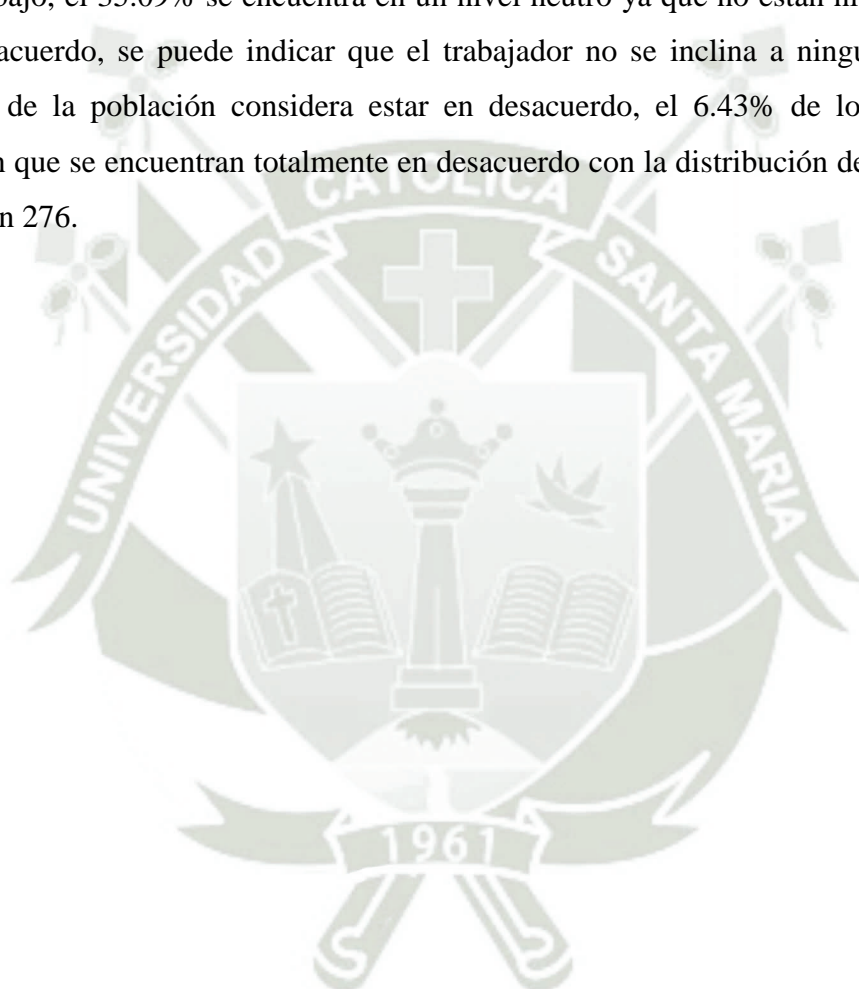
**Figura 3: Resultado de la pregunta 3: Está usted de acuerdo que el régimen 276 fomenta una buena distribución del trabajo.**



Fuente: Elaboración propia

### Interpretación

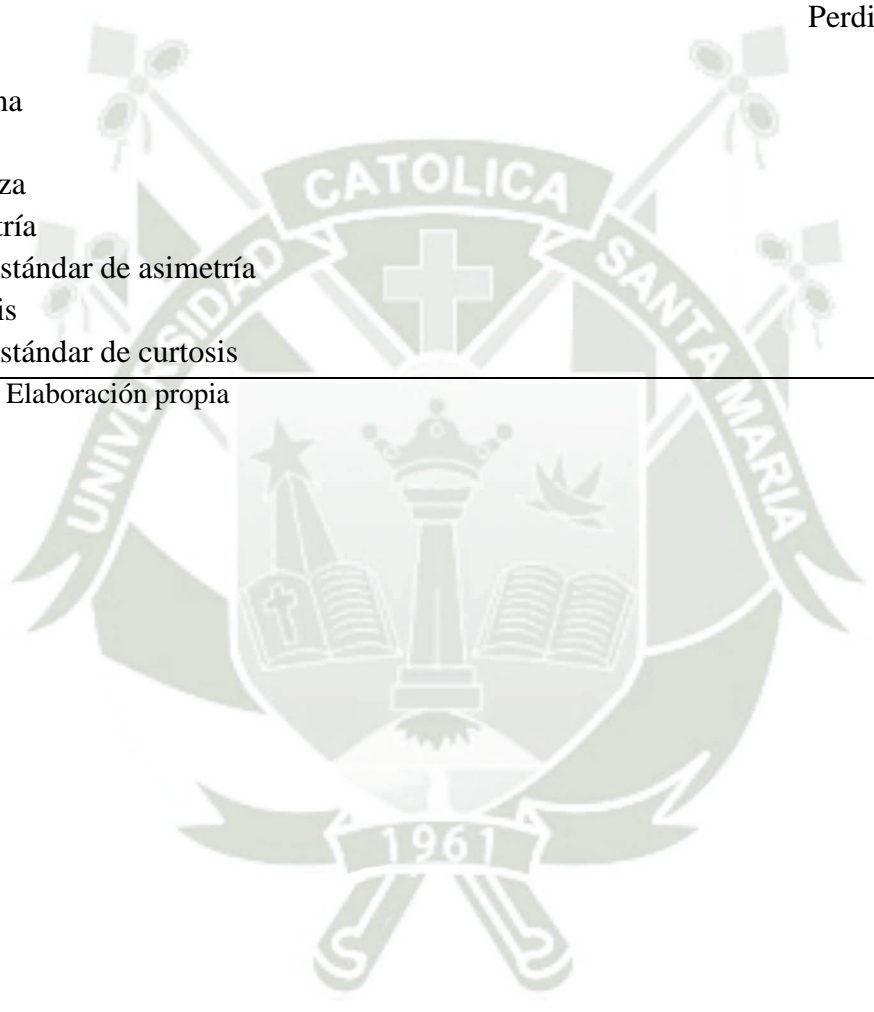
La investigación realizada respecto a la pregunta 3: Esta usted de acuerdo que el régimen 276 fomenta una buena distribución del trabajo, corresponde a la variable regímenes laborales, donde considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma donde se indica que el 2.34% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 3, el 53.22% están de acuerdo que se fomenta un buena distribución del trabajo, el 35.09% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 2.92% de la población considera estar en desacuerdo, el 6.43% de los trabajadores señalan que se encuentran totalmente en desacuerdo con la distribución del trabajo en el régimen 276.



**Tabla 6: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 3.**

<b>Estadísticos</b>	
Resultado de la pregunta 3: Esta usted de acuerdo que el régimen 276, fomenta una buena distribución del trabajo	
N	Válido 171 Perdidos 0
Media	3.4211
Mediana	4.0000
Moda	4.00
Varianza	.739
Asimetría	-1.325
Error estándar de asimetría	.186
Curtosis	1.799
Error estándar de curtosis	.369

Fuente: Elaboración propia

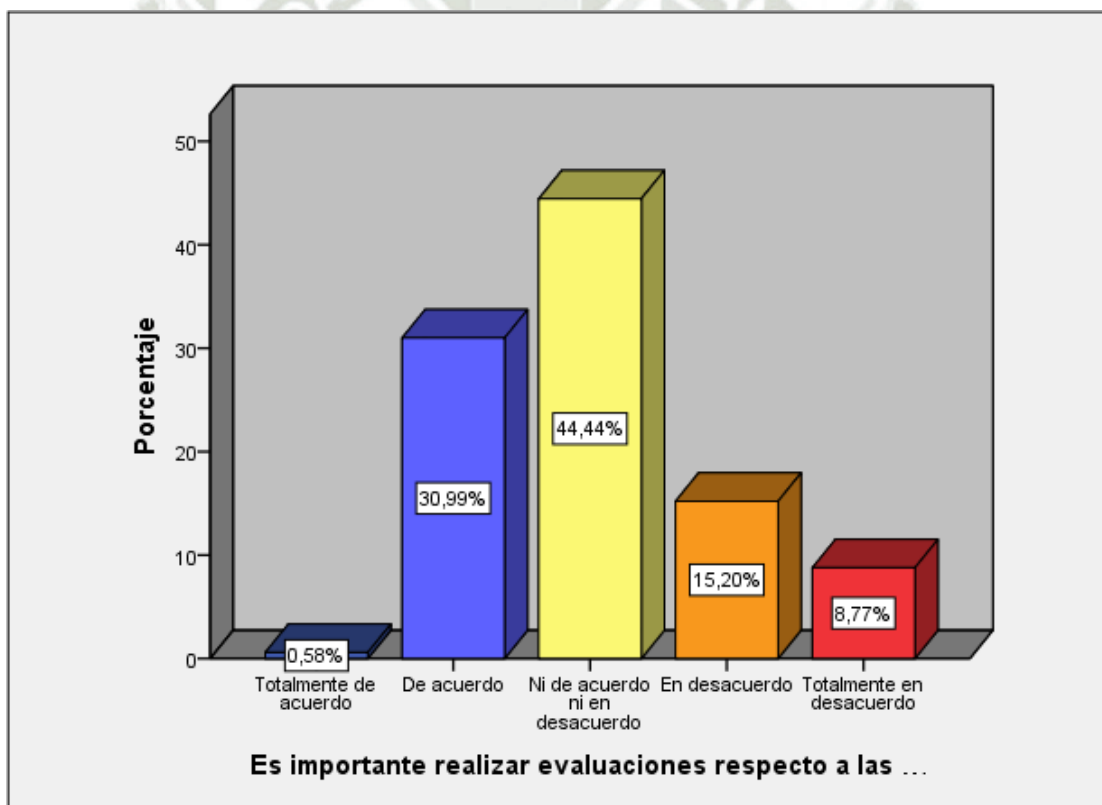


**Tabla 7: Resultado de la pregunta 4: Es importante realizar evaluaciones respecto a las funciones de los trabajadores del D. L. 276**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	0.58%
De acuerdo	53	30.99%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	76	44.44%
En desacuerdo	26	15.20%
Totalmente en desacuerdo	15	8.77%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

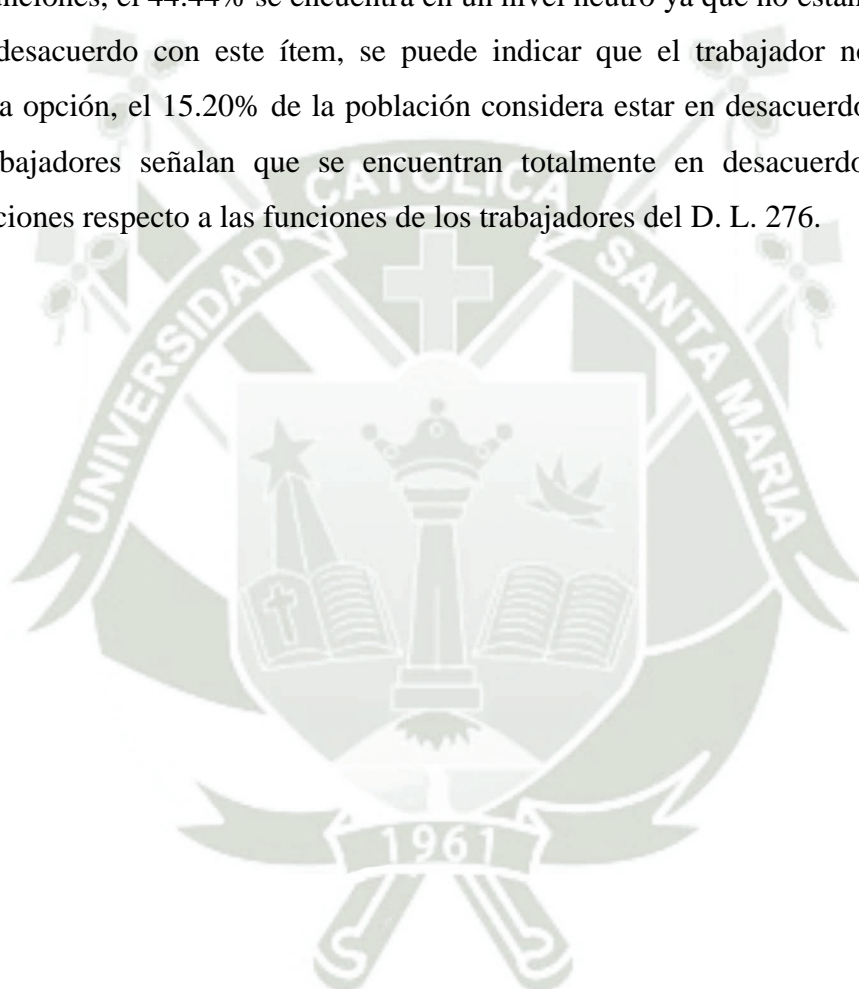
**Figura 4: Resultado de la pregunta 4: Es importante realizar evaluaciones respecto a las funciones de los trabajadores del D. L. 276**



Fuente: Elaboración propia

### Interpretación

La investigación realizada respecto a la ítems 4: Es importante realizar evaluaciones respecto a las funciones de los trabajadores del D. L. 276, corresponde a la variable regímenes laborales, donde considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma donde se indica que el 0.58% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 4, el 30.99% están de acuerdo que se realicen evaluaciones respecto a las funciones, el 44.44% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 15.20% de la población considera estar en desacuerdo, el 8.77% de los trabajadores señalan que se encuentran totalmente en desacuerdo con realizar evaluaciones respecto a las funciones de los trabajadores del D. L. 276.



**Tabla 8: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 4.**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 4: Es importante realizar evaluaciones respecto a las funciones de los trabajadores del D. L. 276		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		2.9942
Mediana		3.0000
Moda		3.00
Varianza		.841
Asimetría		-.636
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		-.185
Error estándar de curtosis		.369

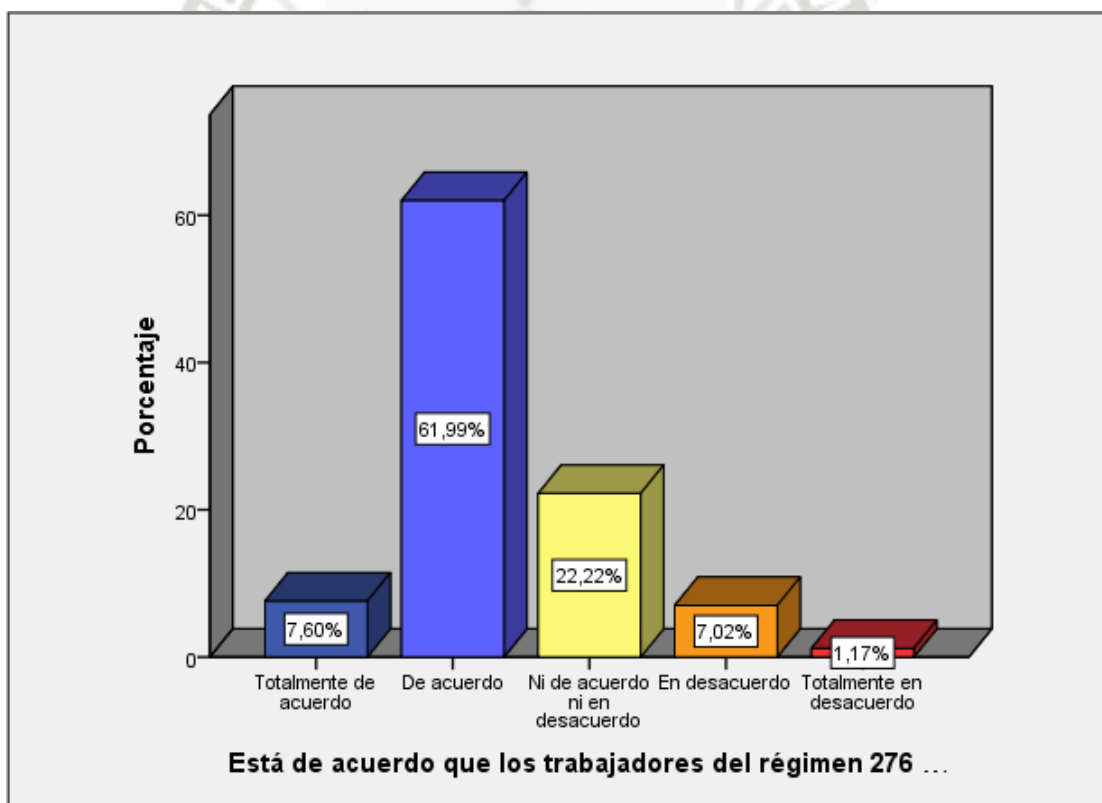
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 9: Resultado de la pregunta 5: Está de acuerdo que los trabajadores del régimen 276 deben de tener capacitaciones permanentes para la mejora de las funciones**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	13	7.60%
De acuerdo	106	61.99%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	38	22.22%
En desacuerdo	12	7.02%
Totalmente en desacuerdo	2	1.17%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

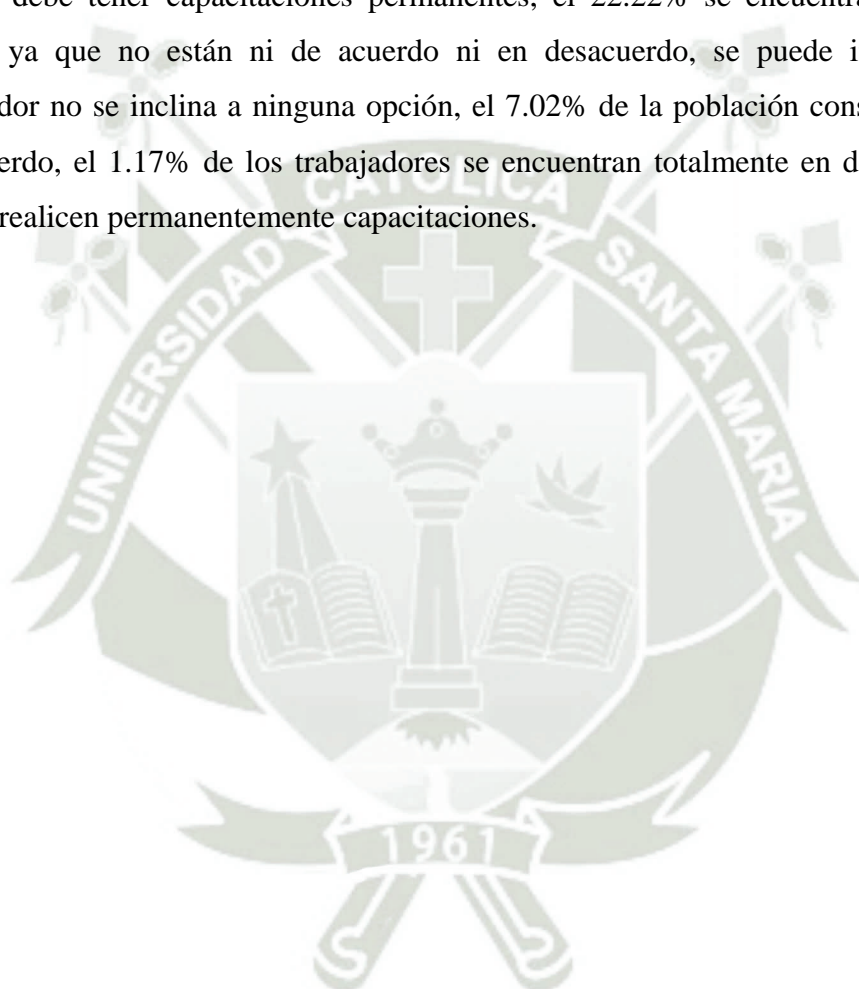
**Figura 5: Resultado de la pregunta 5: Está de acuerdo que los trabajadores del régimen 276 deben de tener capacitaciones permanentes para la mejora de las funciones.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la pregunta 5: Está de acuerdo que los trabajadores del régimen 276 deben de tener capacitaciones permanentes para la mejora de las funciones, corresponde a la variable regímenes laborales, donde considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 7.60% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 5, el 61.99% están de acuerdo que se debe tener capacitaciones permanentes, el 22.22% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 7.02% de la población considera estar en desacuerdo, el 1.17% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con que se realicen permanentemente capacitaciones.



**Tabla 10: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 5.**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 5: Está de acuerdo que los trabajadores del régimen 276 deben de tener capacitaciones permanentes para la mejora de las funciones		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.6784
Mediana		4.0000
Moda		4.00
Varianza		.584
Asimetría		-.980
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		1.357
Error estándar de curtosis		.369

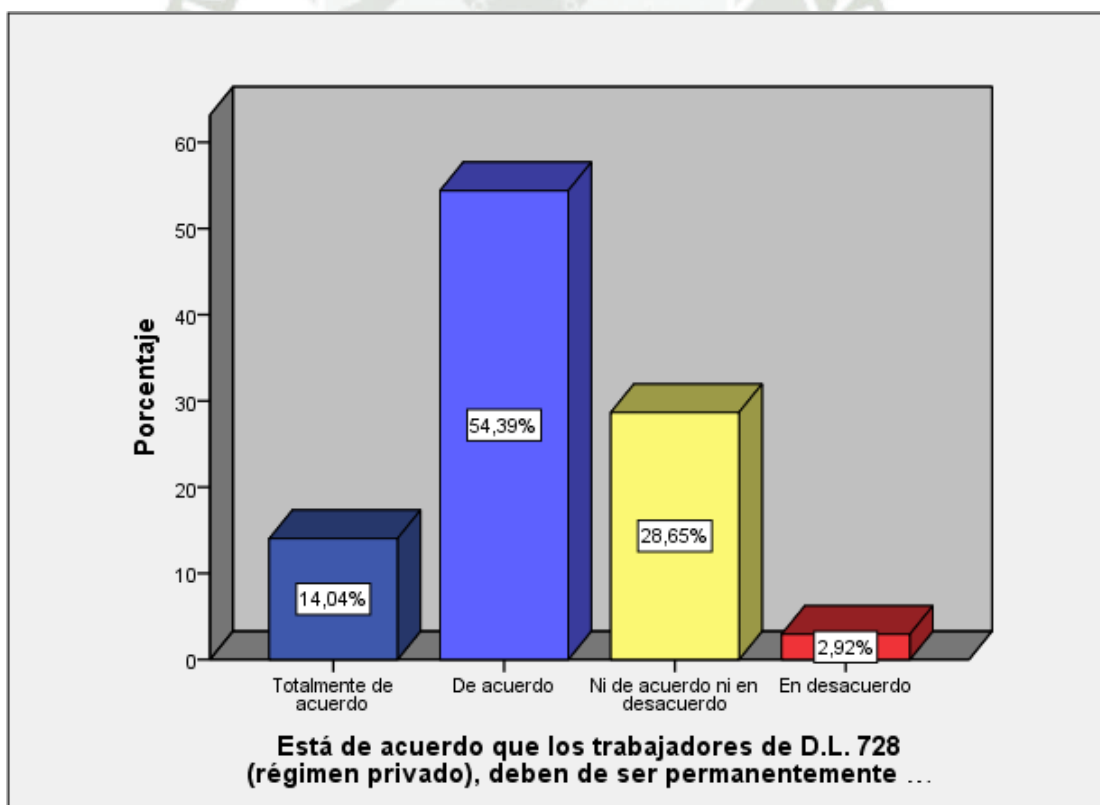
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 11: Resultado de la pregunta 6: Está de acuerdo que los trabajadores de D.L. 728 (régimen privado), deben de ser permanentemente evaluados.**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	24	14.04%
De acuerdo	93	54.39%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	49	28.65%
En desacuerdo	5	2.92%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

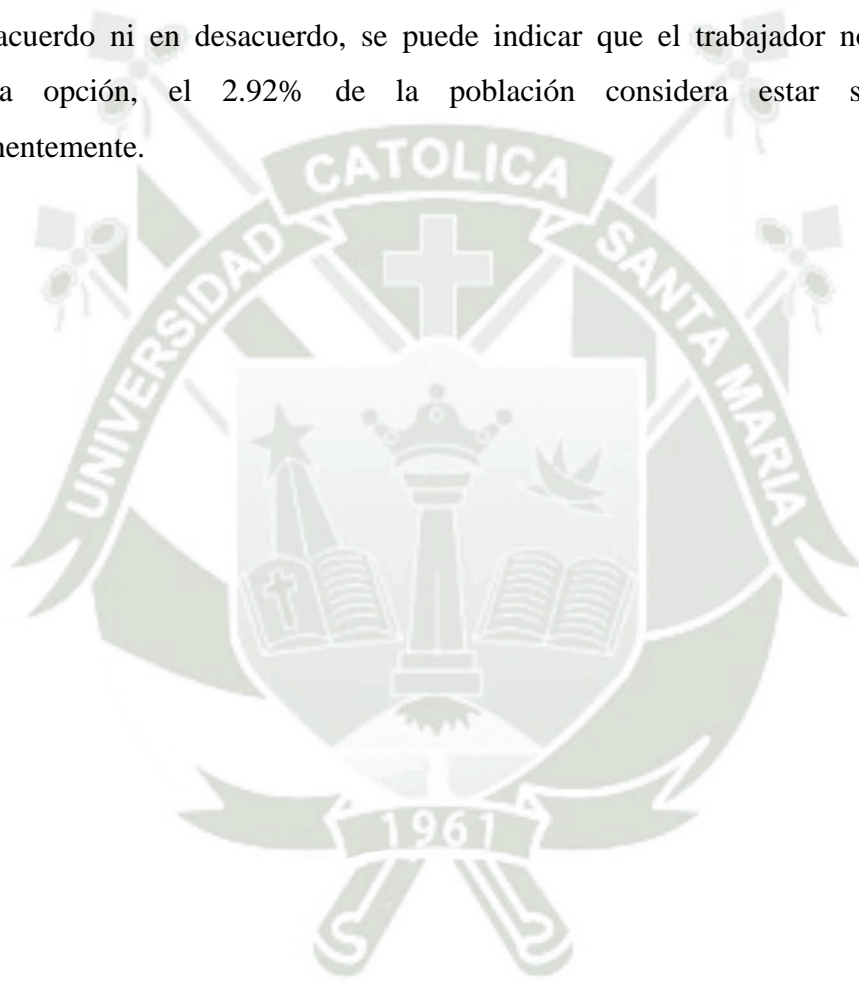
**Figura 6: Resultado de la pregunta 6: Está de acuerdo que los trabajadores de D.L. 728 (régimen privado), deben de ser permanentemente evaluados.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la pregunta 6: Está de acuerdo que los trabajadores de D.L. 728 (régimen privado), deben de ser permanentemente evaluados, corresponde a la variable regímenes laborales, donde considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 14.04% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 6, el 54.39% están de acuerdo que se deben de ser permanentemente evaluados, el 28.65% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 2.92% de la población considera estar ser evaluados permanentemente.



**Tabla 12: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 6.**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 6: Está de acuerdo que los trabajadores de D.L. 728 (régimen privado), deben de ser permanentemente evaluados		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.7953
Mediana		4.0000
Moda		4.00
Varianza		.505
Asimetría		-.180
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		-.131
Error estándar de curtosis		.369

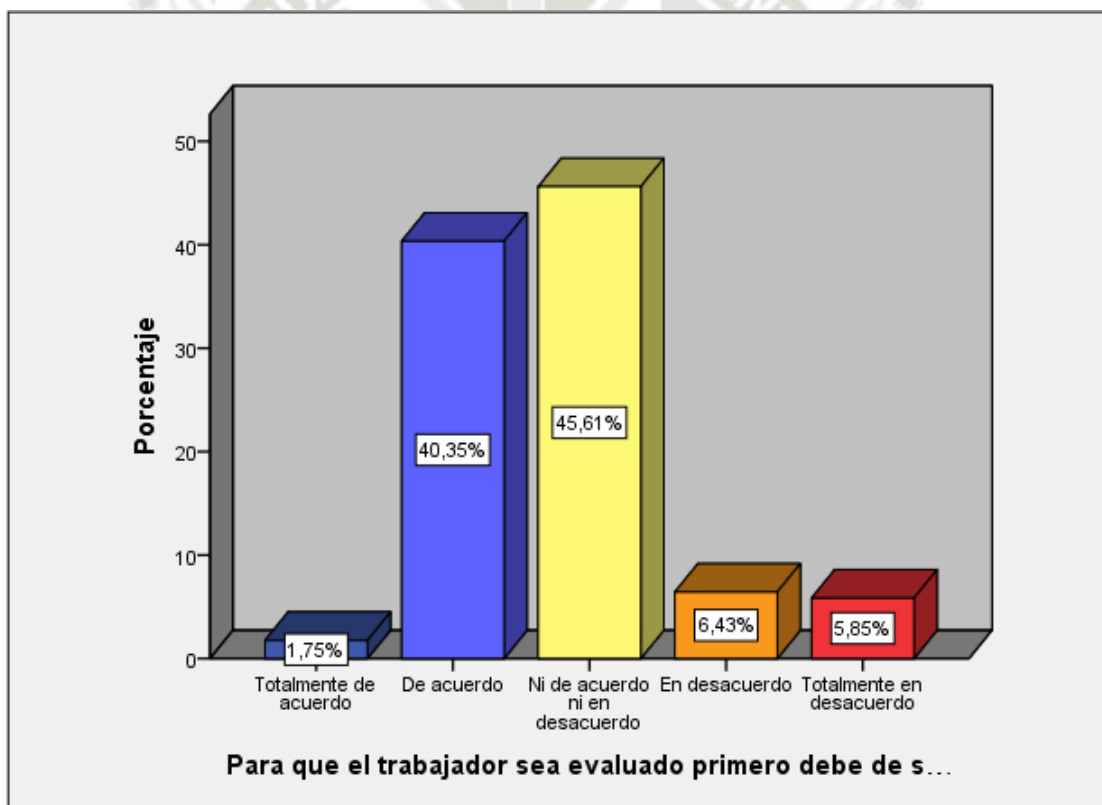
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 13: Resultado de la pregunta 7: Para que el trabajador sea evaluado primero debe de ser capacitado y sensibilizado en las funciones.**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	1.75%
De acuerdo	69	40.35%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	78	45.61%
En desacuerdo	11	6.43%
Totalmente en desacuerdo	10	5.85%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

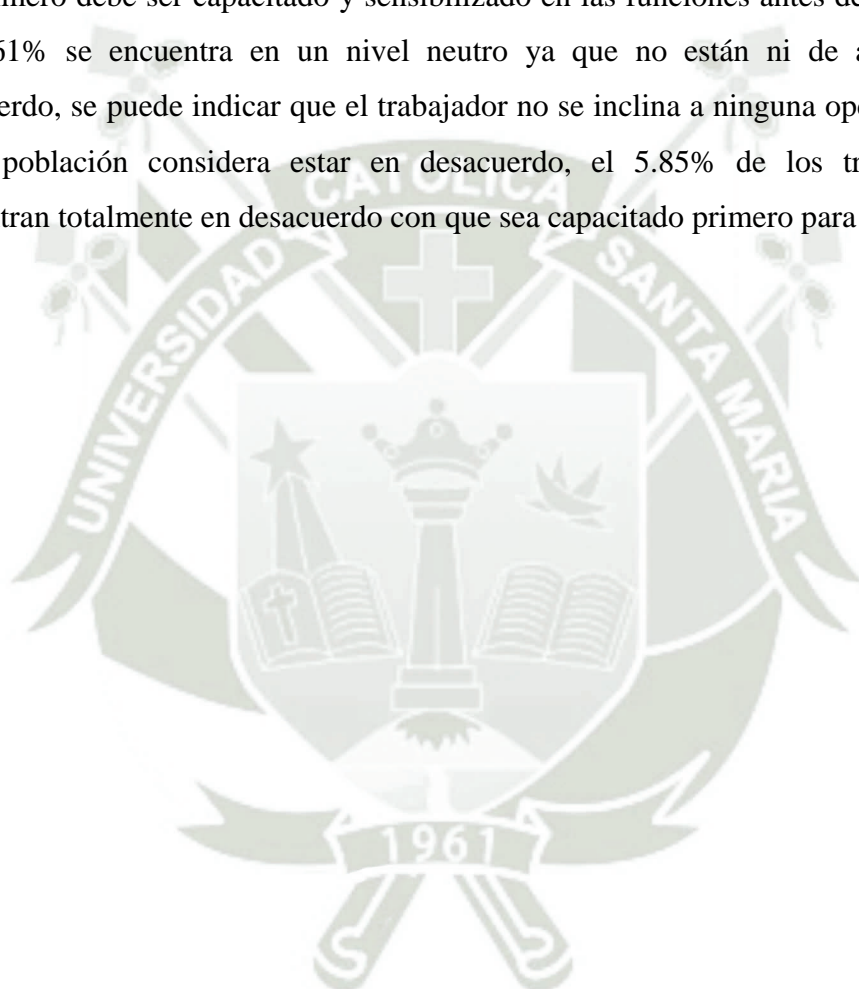
**Figura 7: Resultado de la pregunta 7: Para que el trabajador sea evaluado primero debe de ser capacitado y sensibilizado en las funciones.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la pregunta 7: considera que para que el trabajador sea evaluado, primero debe de ser capacitado y sensibilizado en las funciones, corresponde a la variable regímenes laborales, donde considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 1.75% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 7, el 40.35% están de acuerdo que primero debe ser capacitado y sensibilizado en las funciones antes de ser evaluado, el 45.61% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 6.43% de la población considera estar en desacuerdo, el 5.85% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con que sea capacitado primero para ser evaluado.



**Tabla 14: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 7.**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 7: Para que el trabajador sea evaluado primero debe de ser capacitado y sensibilizado en las funciones.		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.2573
Mediana		3.0000
Moda		3.00
Varianza		.710
Asimetría		-.936
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		1.011
Error estándar de curtosis		.369

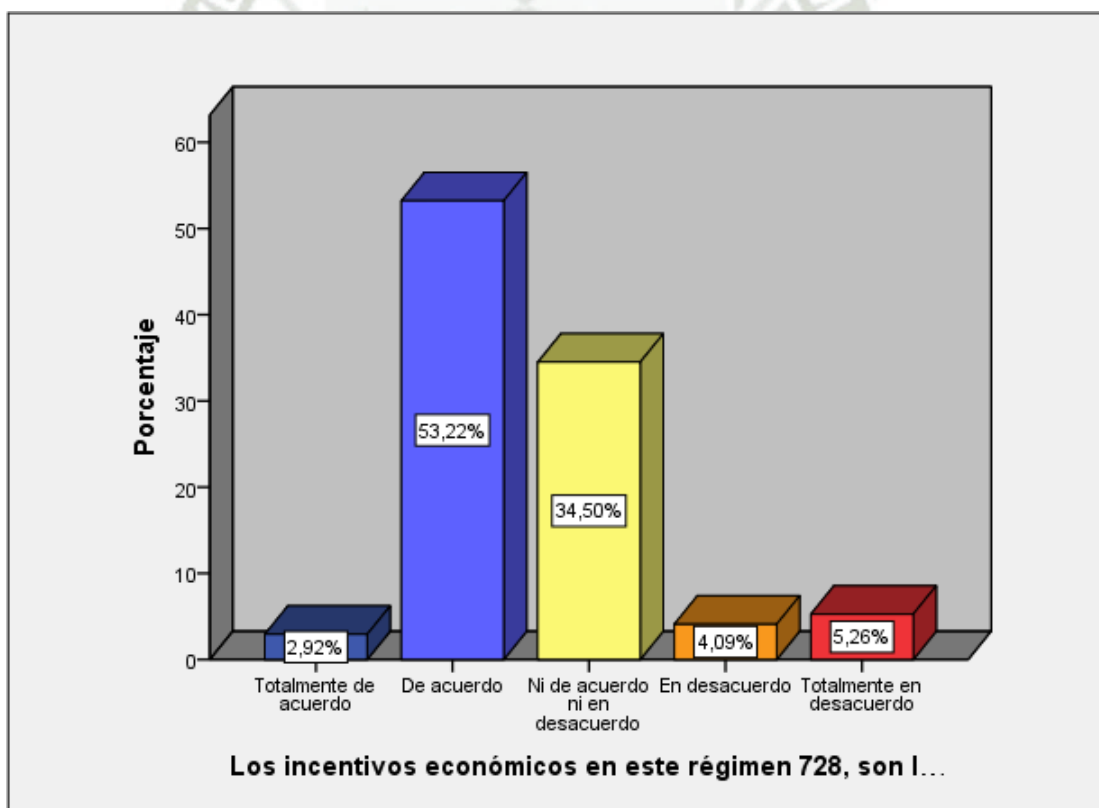
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 15: Resultado de la pregunta 8: Los incentivos económicos en este régimen 728, son los adecuados para el trabajador.**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	2.92%
De acuerdo	91	53.22%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	59	34.50%
En desacuerdo	7	4.09%
Totalmente en desacuerdo	9	5.26%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 8: Resultado de la pregunta 8: Los incentivos económicos en este régimen 728, son los adecuados para el trabajador.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto al ítems 8: los incentivos económicos en este régimen 728, son los adecuados para el trabajador, corresponde a la variable regímenes laborales, donde considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 2.92% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 8, el 53.22% están de acuerdo con que los incentivos de este régimen son adecuados, el 34.5% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 4.09% de la población considera estar en desacuerdo, el 5.26% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con los incentivos en el régimen .

**Tabla 16: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 8.**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 8: Los incentivos económicos en este régimen 728, son los adecuados para el trabajador		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.4444
Mediana		4.0000
Moda		4.00
Varianza		.707
Asimetría		-1.234
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		1.723
Error estándar de curtosis		.369

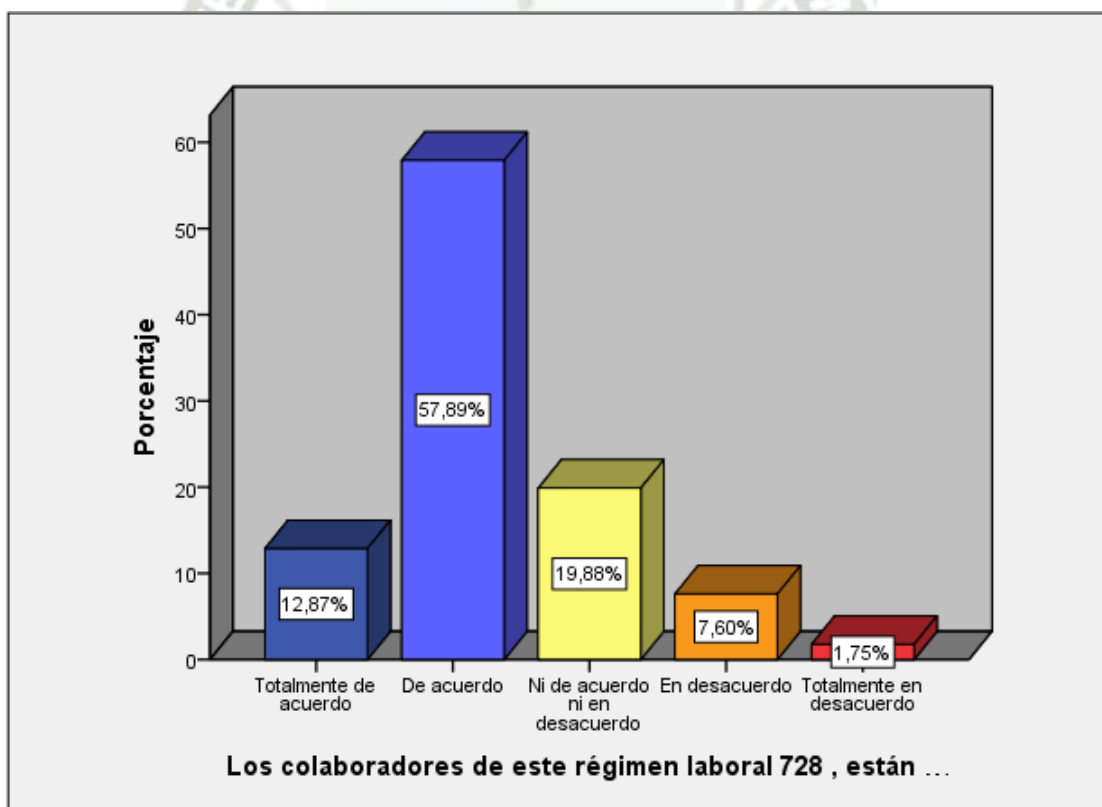
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 17: Resultado de la pregunta 9: Los colaboradores de este régimen laboral 728, están debidamente distribuidos de acuerdo al perfil del puesto.**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	22	12.87%
De acuerdo	99	57.89%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	34	19.88%
En desacuerdo	13	7.60%
Totalmente en desacuerdo	3	1.75%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 9: Resultado de la pregunta 9: Los colaboradores de este régimen laboral 728, están debidamente distribuidos de acuerdo al perfil del puesto.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto al ítems 9: considera que los colaboradores de este régimen laboral 728, están debidamente distribuidos de acuerdo al perfil del puesto, corresponde a la variable regímenes laborales, donde considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 12.87% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 9, el 57.89% están de acuerdo con que están debidamente distribuidos de acuerdo al perfil de puesto, el 19.88% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 7.60% de la población considera estar en desacuerdo, el 1.75% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con el tratamiento de los colaboradores en los diversos regímenes laborales, en este caso el régimen laboral 728, se indica también que muchos de los trabajadores presentan malestares ya que creen que existe una desigualdad entre los trabajadores.

**Tabla 18: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 9.**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 9: Los colaboradores de este régimen laboral 728, están debidamente distribuidos de acuerdo al perfil del puesto		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.7251
Mediana		4.0000
Moda		4.00
Varianza		.718
Asimetría		-.907
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		1.066
Error estándar de curtosis		.369

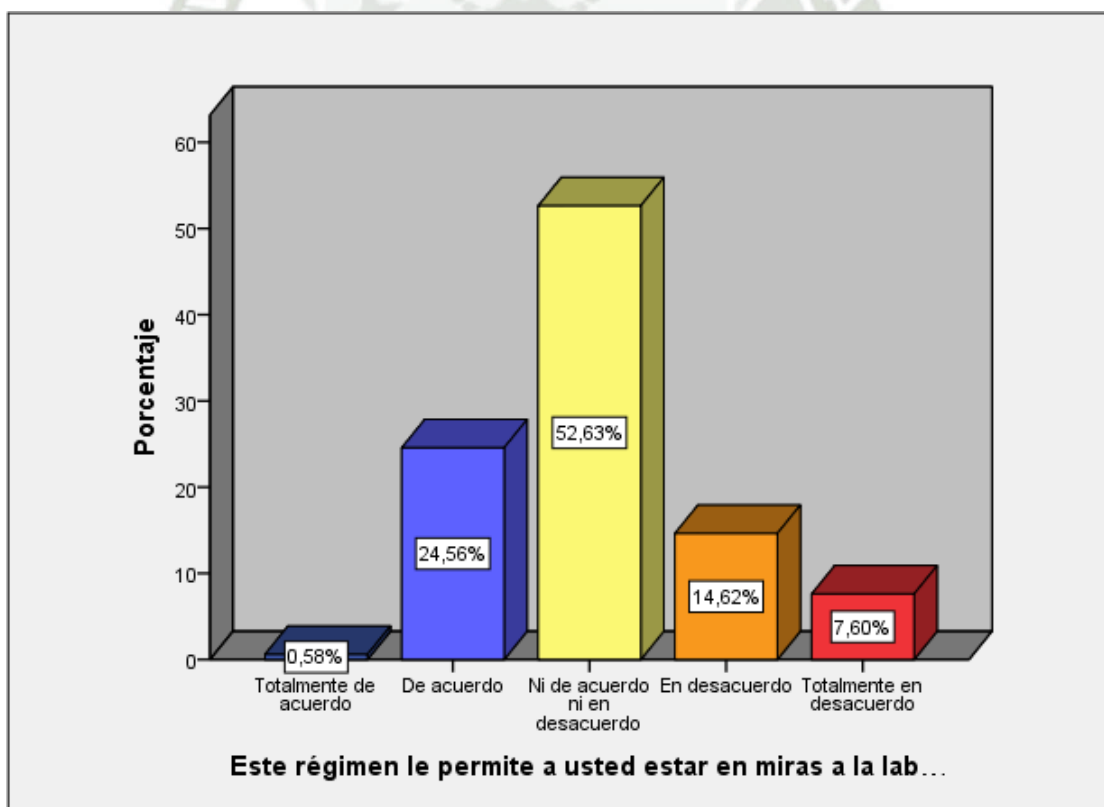
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 19: Resultado de la pregunta 10: Este régimen le permite a usted estar en miras a la labor basada en la meritocracia.**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	0.58%
De acuerdo	42	24.56%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	90	52.63%
En desacuerdo	25	14.62%
Totalmente en desacuerdo	13	7.60%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

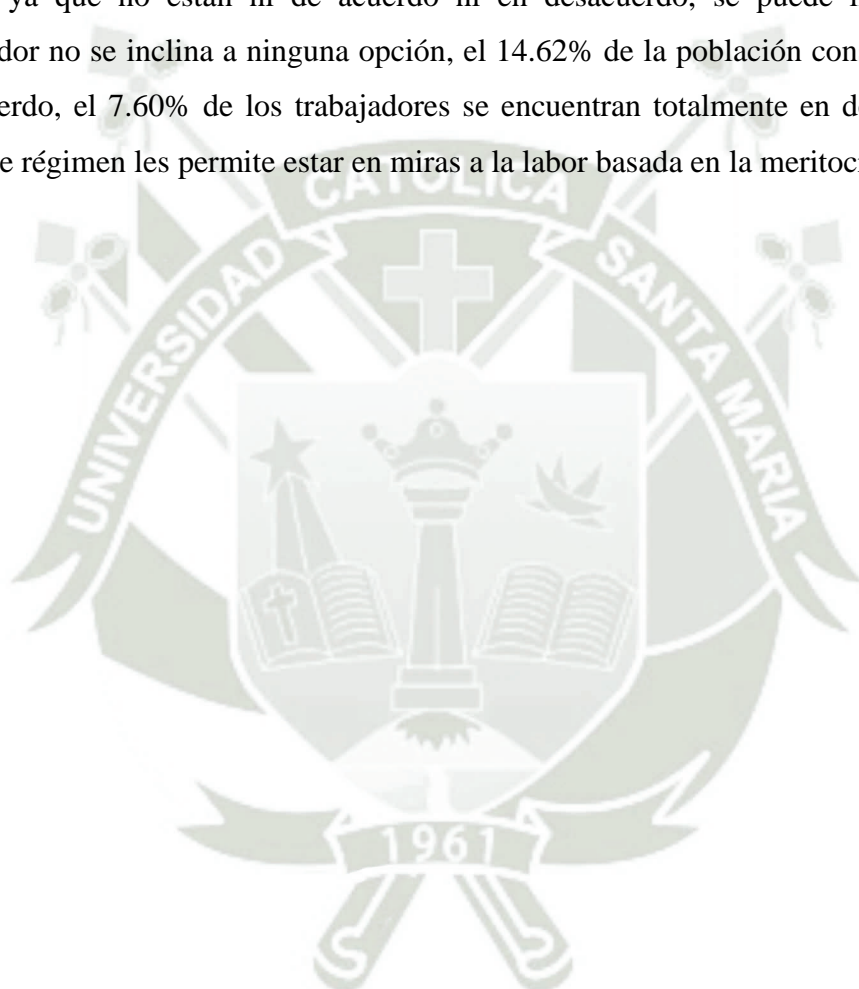
**Figura 10: Resultado de la pregunta 10: Este régimen le permite a usted estar en miras a la labor basada en la meritocracia.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto al ítems 10. Considera que este régimen le permite a usted estar en miras a la labor basada en la meritocracia, corresponde a la variable regímenes laborales, donde considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 0.58% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 10, el 24.56% están de acuerdo, el 52.63% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 14.62% de la población considera estar en desacuerdo, el 7.60% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con que este régimen les permite estar en miras a la labor basada en la meritocracia.



**Tabla 20: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 10**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 10: Este régimen le permite a usted estar en miras a la labor basada en la meritocracia		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		2.9591
Mediana		3.0000
Moda		3.00
Varianza		.722
Asimetría		-.620
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		.213
Error estándar de curtosis		.369

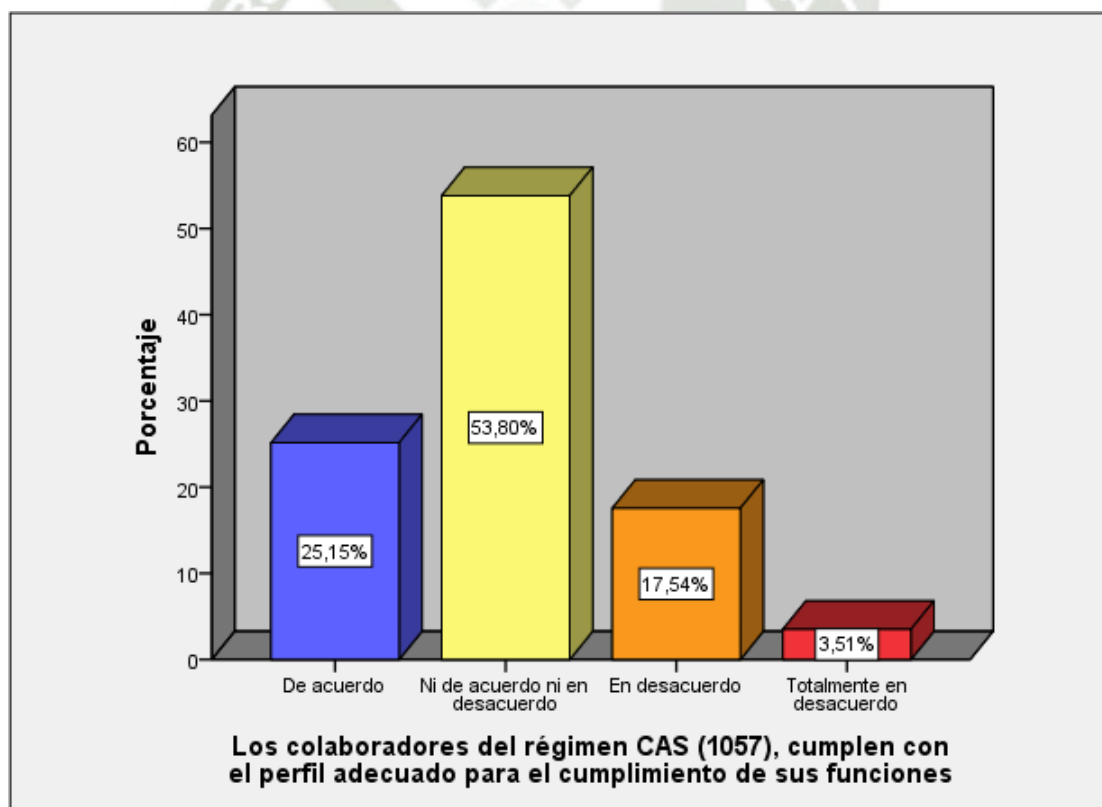
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 21: Resultado de la pregunta 11: Los colaboradores del régimen CAS (1057), cumplen con el perfil adecuado para el cumplimiento de sus funciones**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.00%
De acuerdo	43	25.15%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	92	53.80%
En desacuerdo	30	17.54%
Totalmente en desacuerdo	6	3.51%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

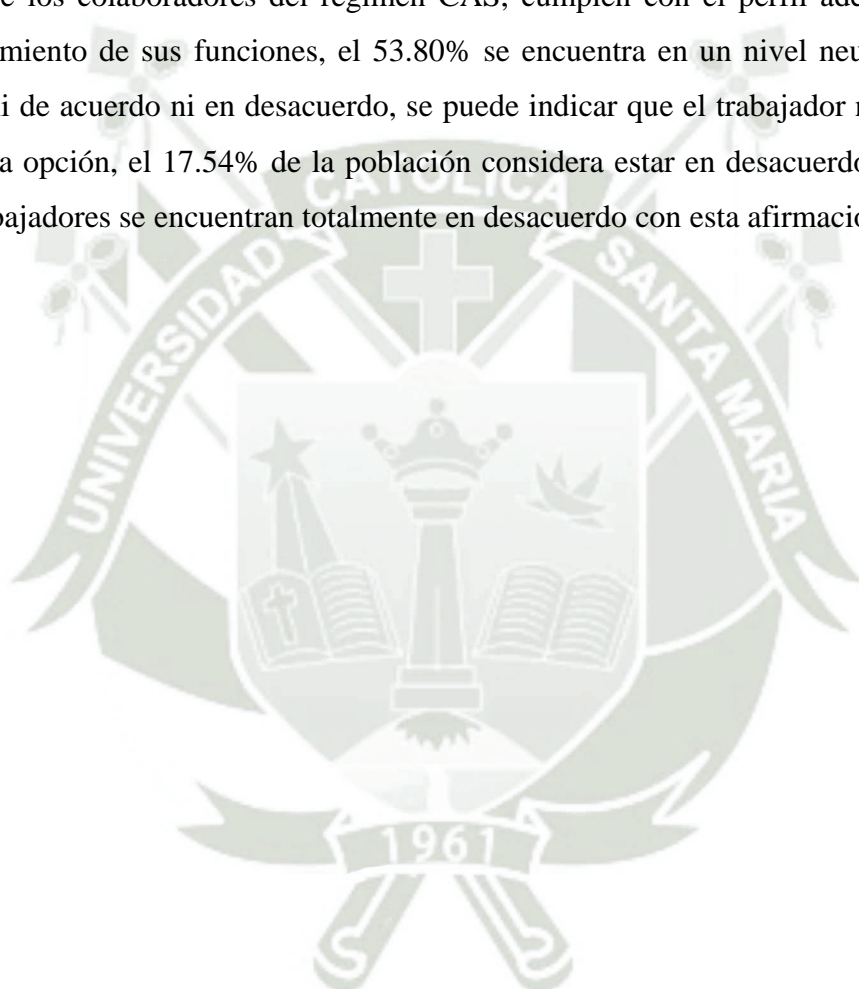
**Figura 11: Resultado de la pregunta 11: Los colaboradores del régimen CAS (1057), cumplen con el perfil adecuado para el cumplimiento de sus funciones**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a los ítems 11: Los colaboradores del régimen CAS (1057), cumplen con el perfil adecuado para el cumplimiento de sus funciones, corresponde a la variable regímenes laborales, donde considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 0.00% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 11, el 25.15% están de acuerdo con que los colaboradores del régimen CAS, cumplen con el perfil adecuado para el cumplimiento de sus funciones, el 53.80% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 17.54% de la población considera estar en desacuerdo, el 3.51% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con esta afirmación.



**Tabla 22: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 11.**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 11: Los colaboradores del régimen CAS (1057), cumplen con el perfil adecuado para el cumplimiento de sus funciones		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.0058
Mediana		3.0000
Moda		3.00
Varianza		.571
Asimetría		-.507
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		.126
Error estándar de curtosis		.369

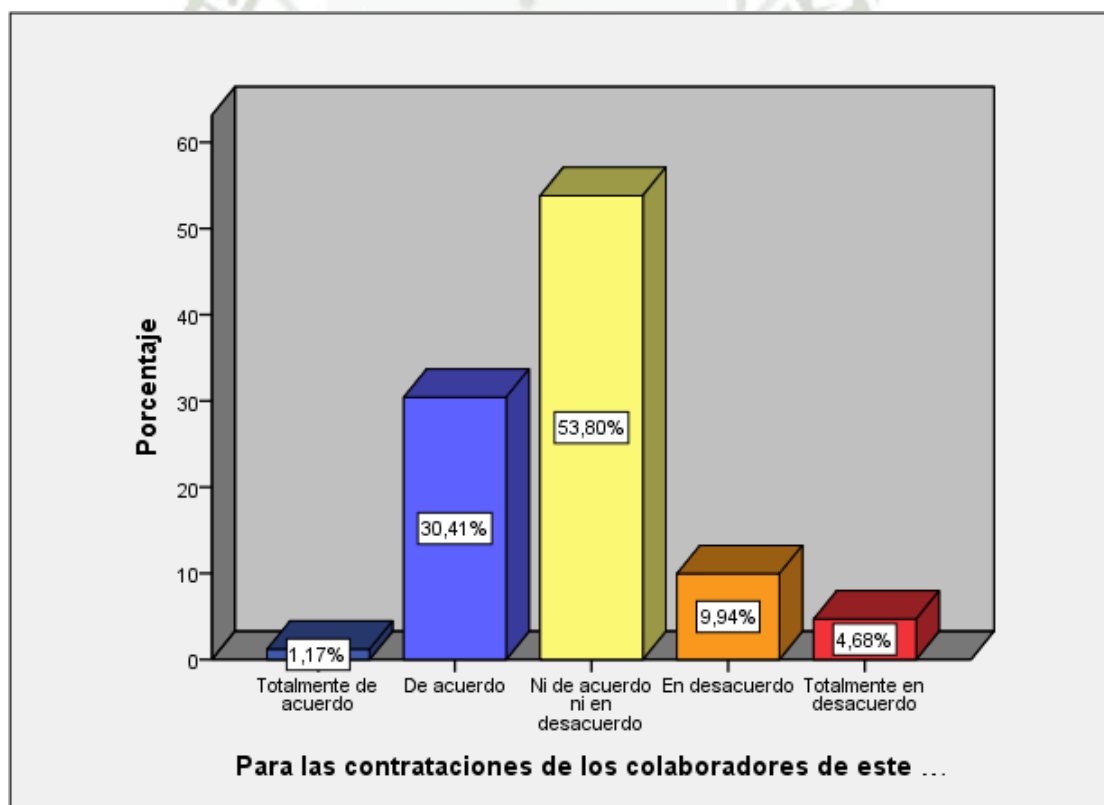
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 23: Resultado de la pregunta 12: Los colaboradores del régimen CAS (1057), cumplen con el perfil adecuado para el cumplimiento de sus funciones**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	1.17%
De acuerdo	52	30.41%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	92	53.80%
En desacuerdo	17	9.94%
Totalmente en desacuerdo	8	4.68%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 12: Resultado de la pregunta 12: Para las contrataciones de los colaboradores del régimen CAS (1057), se logra evaluar de manera adecuada**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a los ítems 12: Para las contrataciones de este contrato se logra evaluar de manera adecuada. La pregunta de la variable regímenes laborales la tabla 23: considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 1.17% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 12, el 30.41% están de acuerdo que se logra evaluar de manera adecuada para la contratación, el 53.80% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 9.94% de la población considera estar en desacuerdo, el 4.68% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo.



**Tabla 24. Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 12**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 12: Los colaboradores del régimen CAS (1057), cumplen con el perfil adecuado para el cumplimiento de sus funciones		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.1345
Mediana		3.0000
Moda		3.00
Varianza		.623
Asimetría		-.680
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		.835
Error estándar de curtosis		.369

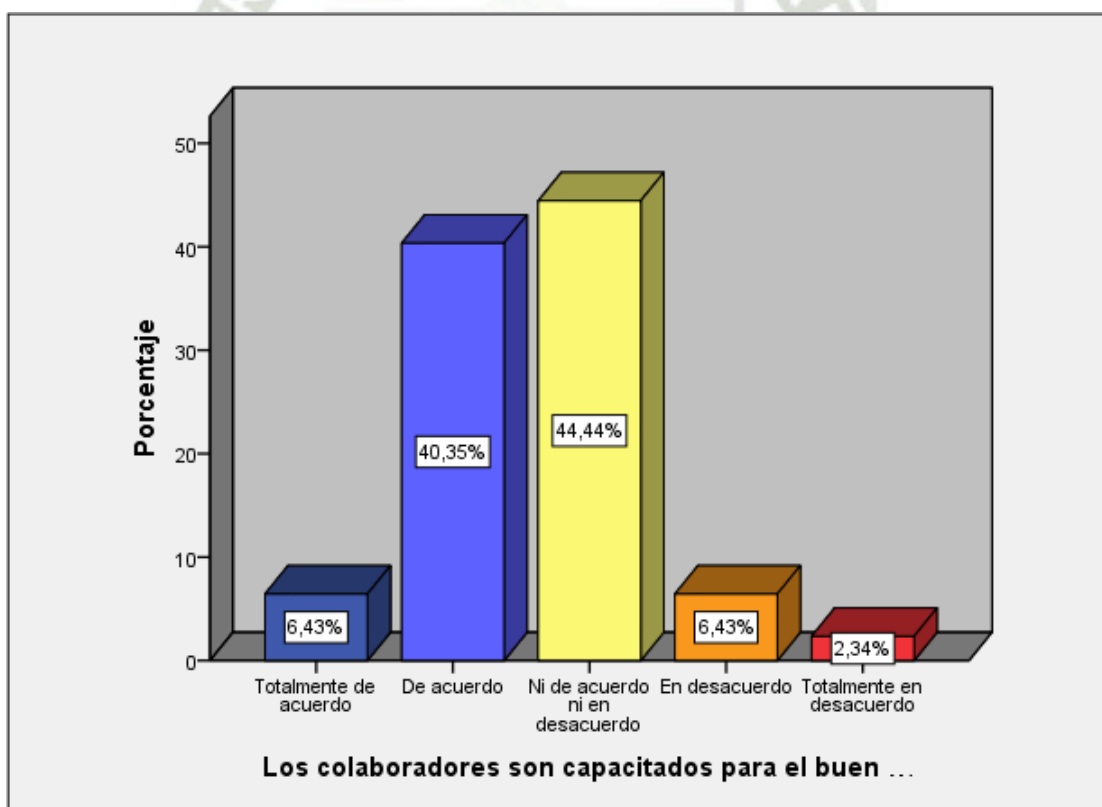
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 25: Resultado de la pregunta 13: Los colaboradores son capacitados para el buen cumplimiento de sus funciones en aras para el logro de objetivos.**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	11	6.43%
De acuerdo	69	40.35%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	76	44.44%
En desacuerdo	11	6.43%
Totalmente en desacuerdo	4	2.34%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

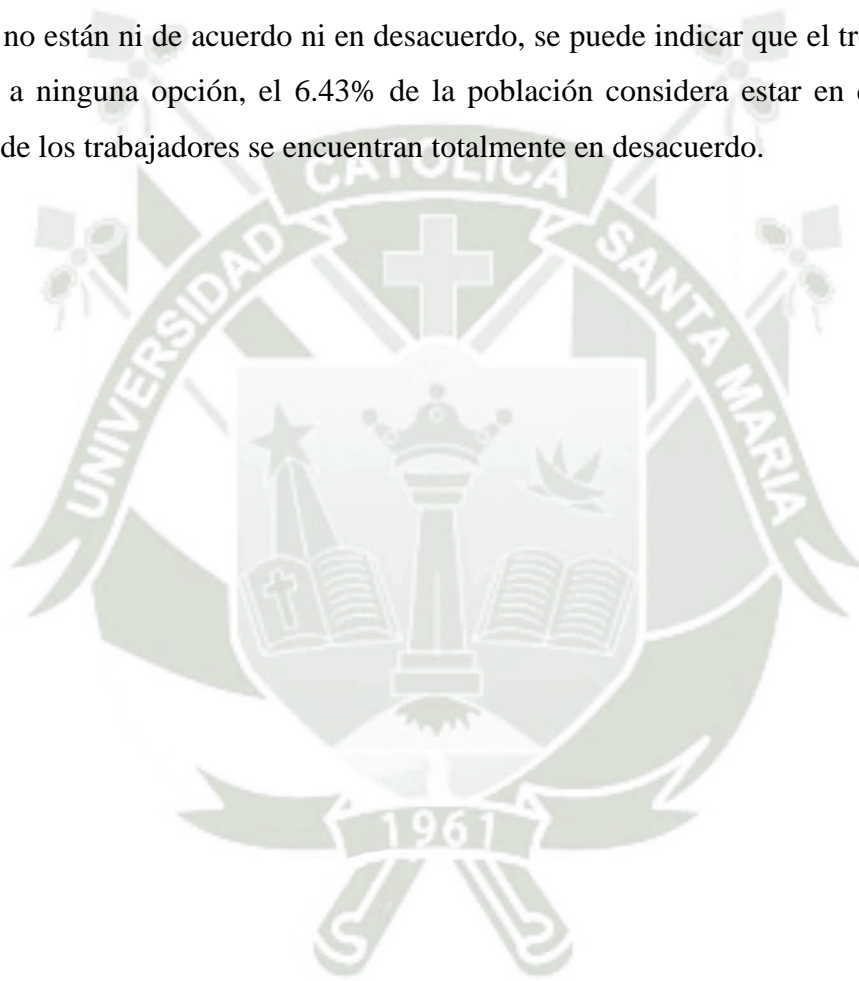
**Figura 13: Resultado de la pregunta 13: Los colaboradores son capacitados para el buen cumplimiento de sus funciones en aras para el logro de objetivos.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto al ítems 13: Los colaboradores son capacitados para el buen cumplimiento de sus funciones en aras para el logro de objetivos, corresponde a la variable regímenes laborales, donde considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 6.43% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 13, el 40.45% están de acuerdo que son capacitados para el buen cumplimiento de sus funciones, el 44.44% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 6.43% de la población considera estar en desacuerdo, el 2.34% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo.



**Tabla 26: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 13.**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 13: Los colaboradores son capacitados para el buen cumplimiento de sus funciones en aras para el logro de objetivos		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.4211
Mediana		3.0000
Moda		3.00
Varianza		.645
Asimetría		-.429
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		.764
Error estándar de curtosis		.369

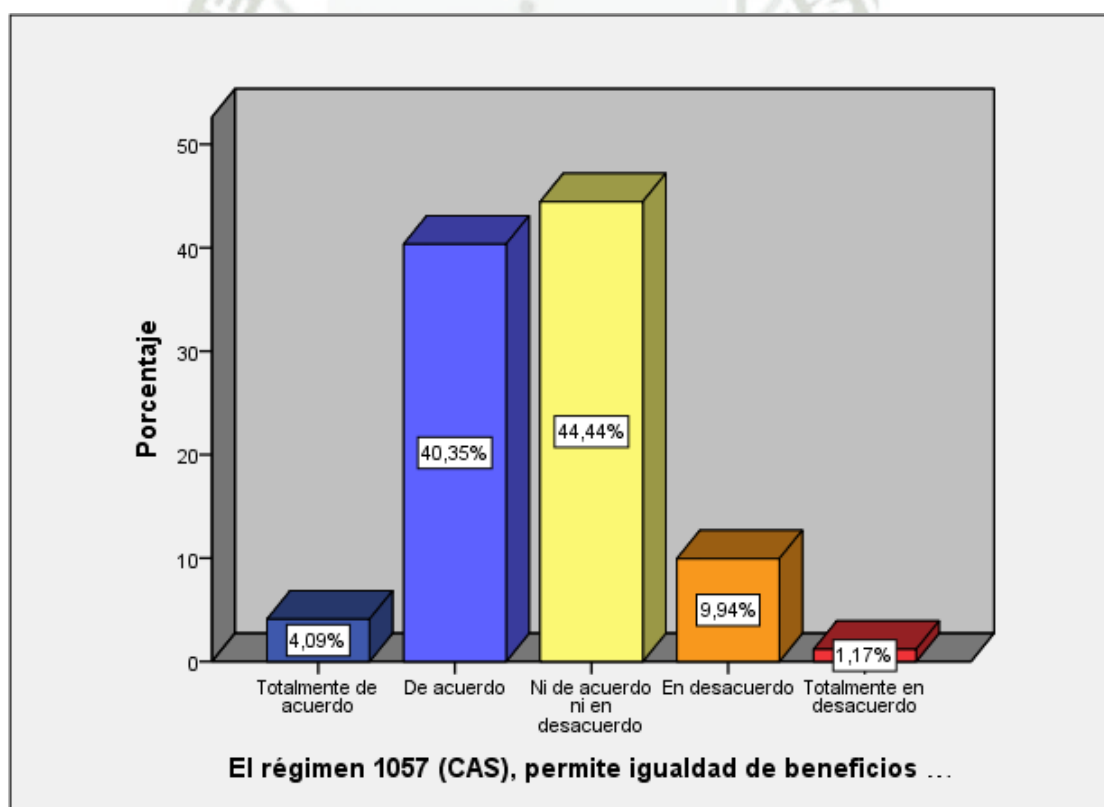
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 27: Resultado de la pregunta 14: El régimen 1057 (CAS), permite igualdad de beneficios laborales frente a los demás regímenes**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	4.09%
De acuerdo	69	40.35%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	76	44.44%
En desacuerdo	17	9.94%
Totalmente en desacuerdo	2	1.17%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

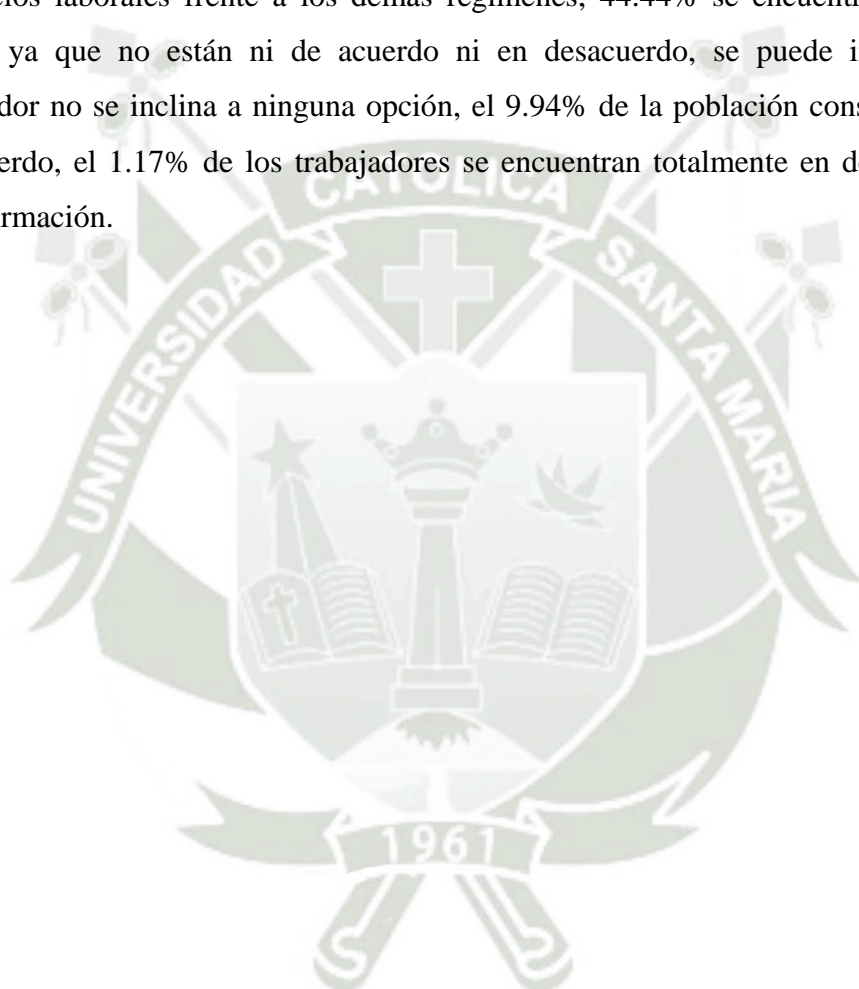
**Figura 14: Resultado de la pregunta 14: El régimen 1057 (CAS), permite igualdad de beneficios laborales frente a los demás regímenes.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto al ítems 14: El régimen 1057 (CAS), permite igualdad de beneficios laborales frente a los demás regímenes, corresponde a la variable regímenes laborales, donde considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 4.09% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 14, el 40.35% están de acuerdo con que el CAS permite igualdad de beneficios laborales frente a los demás regímenes, 44.44% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 9.94% de la población considera estar en desacuerdo, el 1.17% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con esta afirmación.



**Tabla 28: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 14**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 14: El régimen 1057 (CAS), permite igualdad de beneficios laborales frente a los demás regímenes		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.3626
Mediana		3.0000
Moda		3.00
Varianza		.585
Asimetría		-.324
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		.217
Error estándar de curtosis		.369

Fuente: Elaboración propia

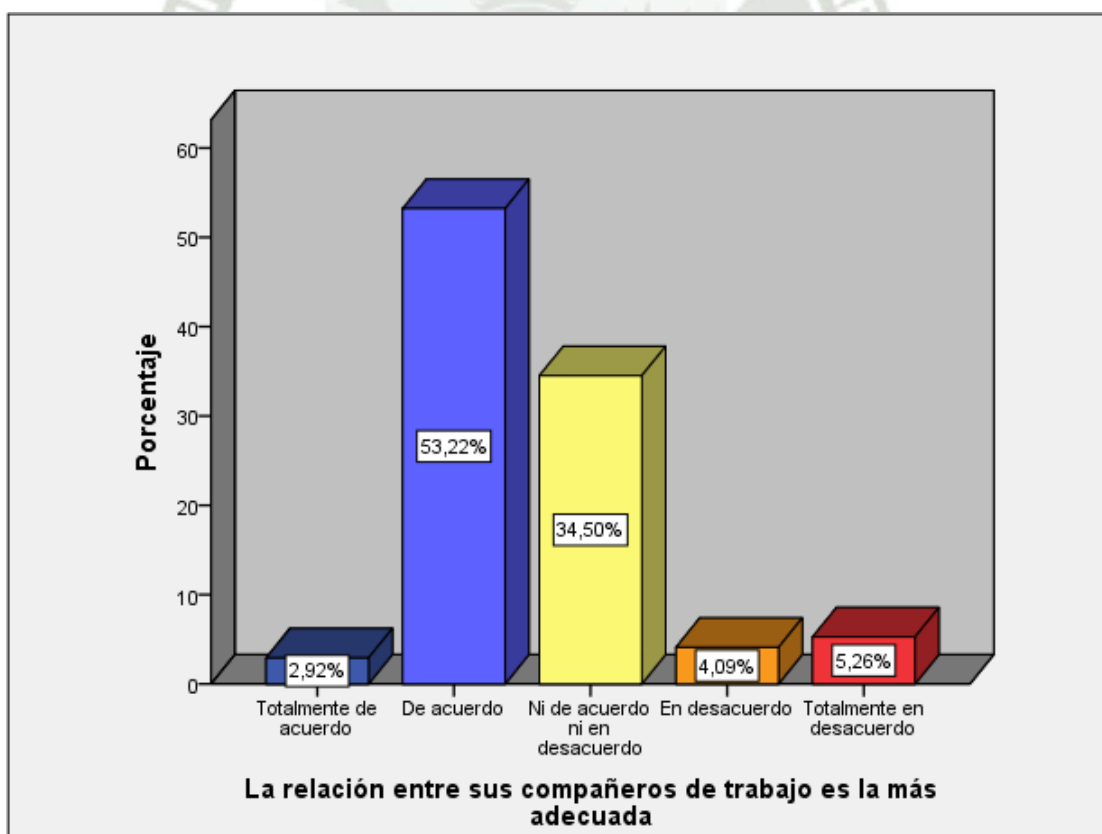
A continuación, se desarrolla las preguntas de la segunda variable

**Tabla 29: Resultado de la pregunta 15. La relación entre sus compañeros de trabajo es la más adecuada**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	2.92%
De acuerdo	91	53.22%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	59	34.50%
En desacuerdo	7	4.09%
Totalmente en desacuerdo	9	5.26%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 15: Resultado de la pregunta 15. La relación entre sus compañeros de trabajo es la más adecuada**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la pregunta 15: La relación entre sus compañeros de trabajo es la más adecuada. La pregunta de la variable motivación en la tabla 29: considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 2.92% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 15, el 53.22% están de acuerdo, el 34.50% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 4.09% de la población considera estar en desacuerdo, el 1.17% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo en que la relación entre sus compañeros es la más adecuada.



**Tabla 30: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 15**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 15. La relación entre sus compañeros de trabajo es la más adecuada		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.4444
Mediana		4.0000
Moda		4.00
Varianza		.707
Asimetría		-1.234
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		1.723
Error estándar de curtosis		.369

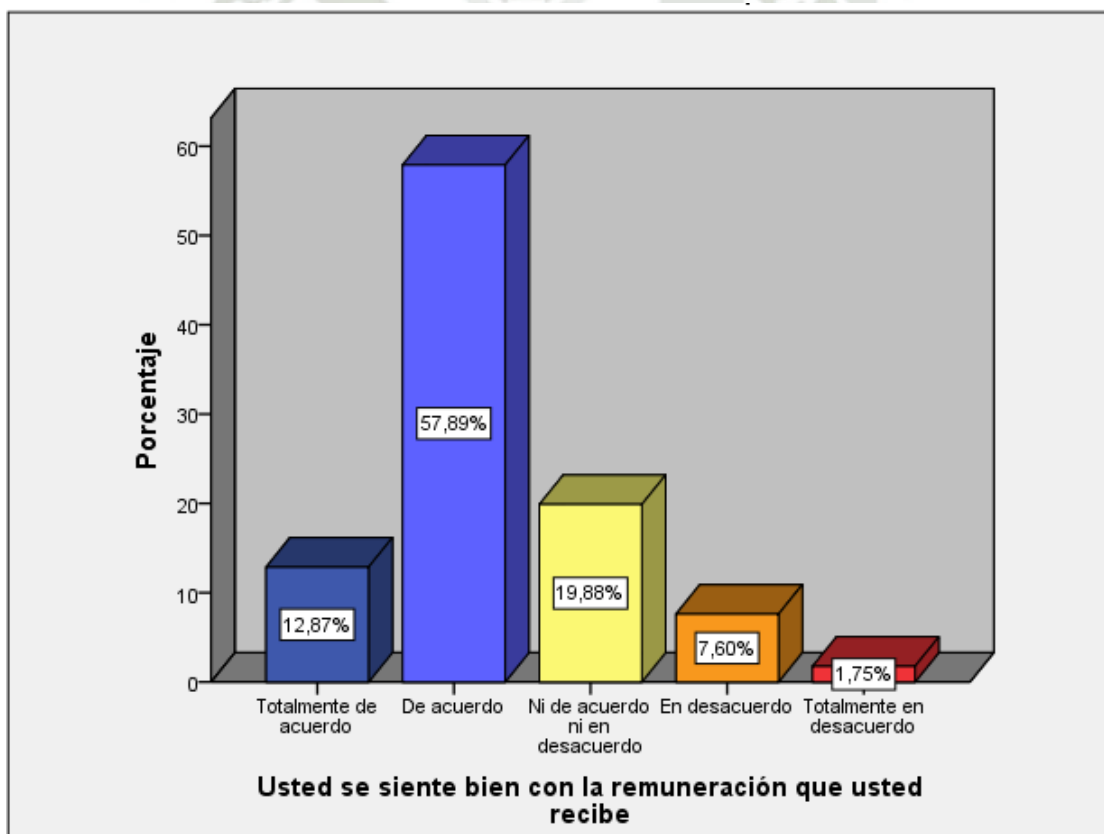
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 31: Resultado de la pregunta 16, Usted se siente bien con la remuneración que usted recibe**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	22	12.87%
De acuerdo	99	57.89%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	34	19.88%
En desacuerdo	13	7.60%
Totalmente en desacuerdo	3	1.75%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

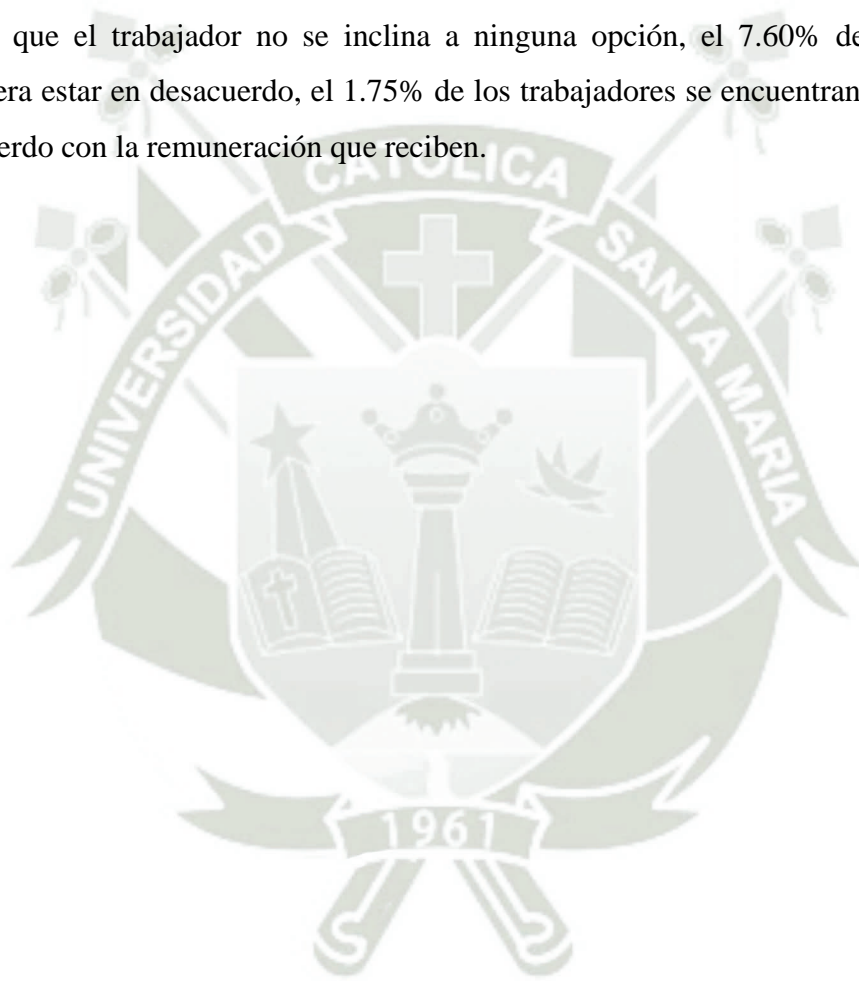
**Figura 16: Resultado de la pregunta 16, Usted se siente bien con la remuneración que usted recibe**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la pregunta 16: Usted se siente bien con la remuneración que usted recibe. La pregunta de la variable motivación, tabla 31 considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 12.87% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 16, 57.89% están de acuerdo con que se sienten bien con la remuneración percibida, el 19.88% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 7.60% de la población considera estar en desacuerdo, el 1.75% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con la remuneración que reciben.



**Tabla 32: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 16.**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 16, Usted se siente bien con la remuneración que usted recibe		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.7251
Mediana		4.0000
Moda		4.00
Varianza		.718
Asimetría		-.907
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		1.066
Error estándar de curtosis		.369

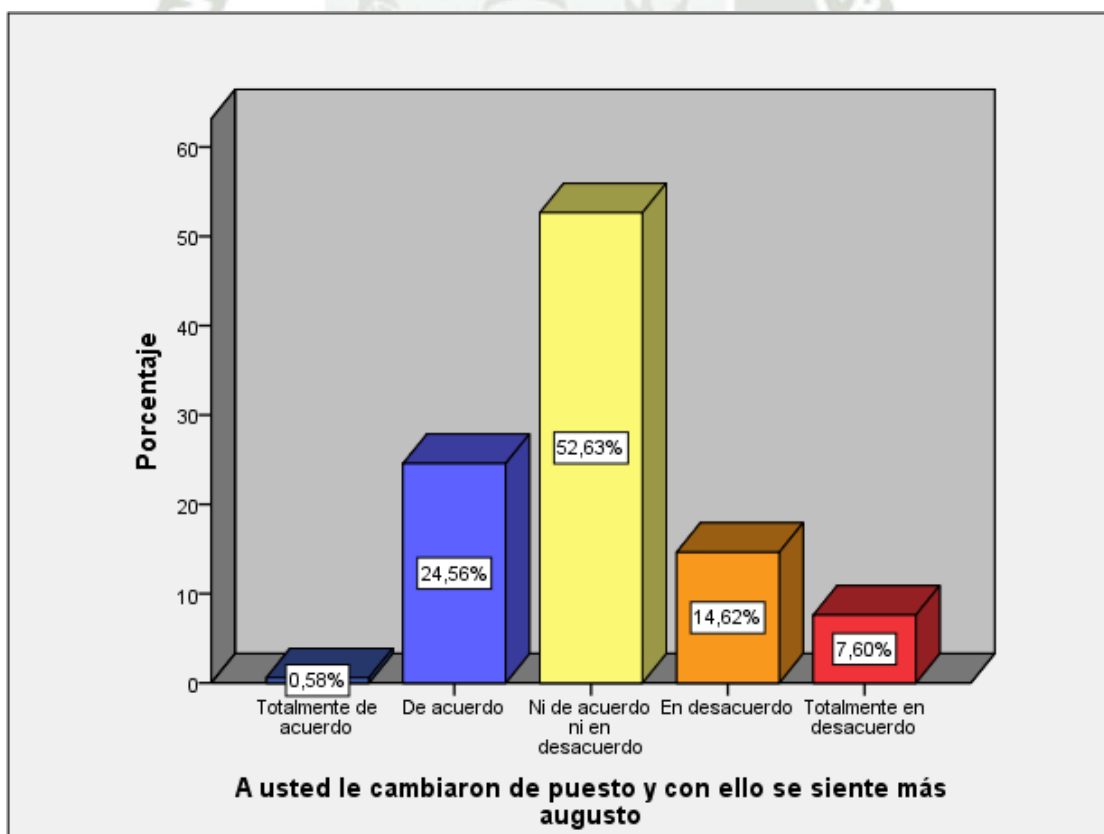
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 33: Resultado de la pregunta 17, A usted le cambiaron de puesto y con ello se siente más augusto**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	0.58%
De acuerdo	42	24.56%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	90	52.63%
En desacuerdo	25	14.62%
Totalmente en desacuerdo	13	7.60%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

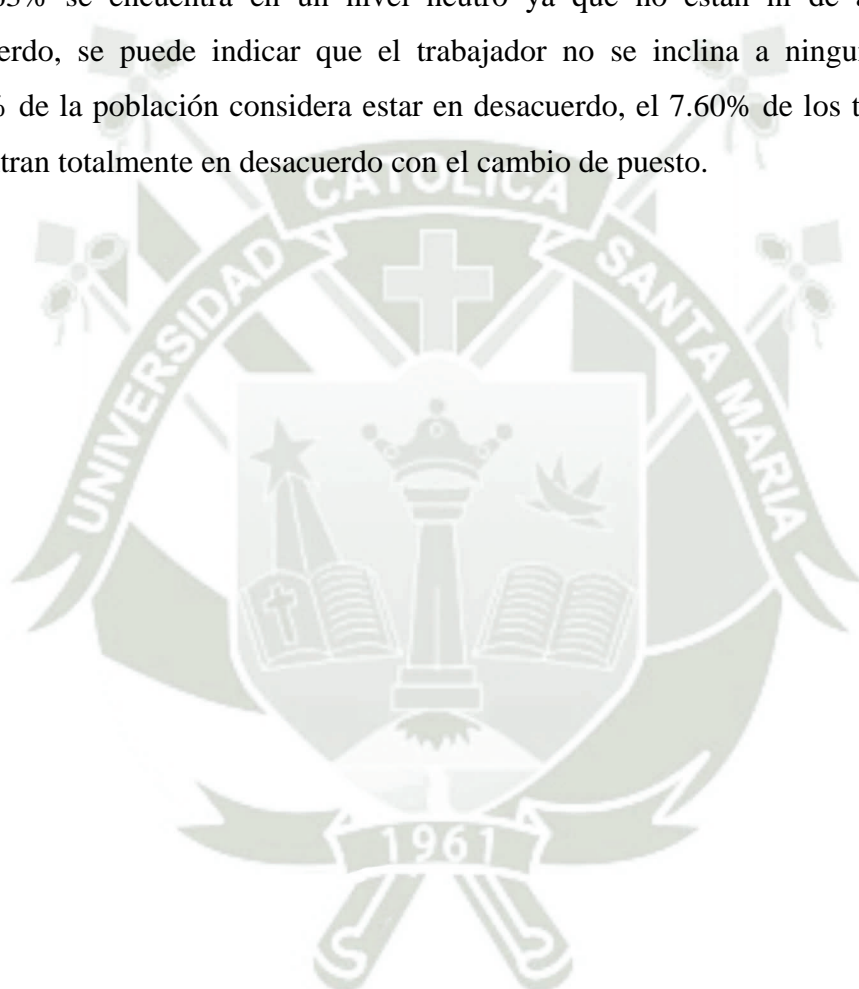
**Figura 17: Resultado de la pregunta 17, A usted le cambiaron de puesto y con ello se siente más augusto**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la pregunta 17: A usted le cambiaron de puesto y con ello se siente más a gusto. La pregunta de la variable motivación, tabla 33, considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 0.58% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 17, así mismo el 24.56% están de acuerdo que se sienten más a gusto con el cambio de puesto, el 52.63% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 14.62% de la población considera estar en desacuerdo, el 7.60% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con el cambio de puesto.



**Tabla 34: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 17**

Estadísticos		
Resultado de la pregunta 17, A usted le cambiaron de puesto y con ello se siente más agosto		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		2.9591
Mediana		3.0000
Moda		3.00
Varianza		.722
Asimetría		-.620
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		.213
Error estándar de curtosis		.369

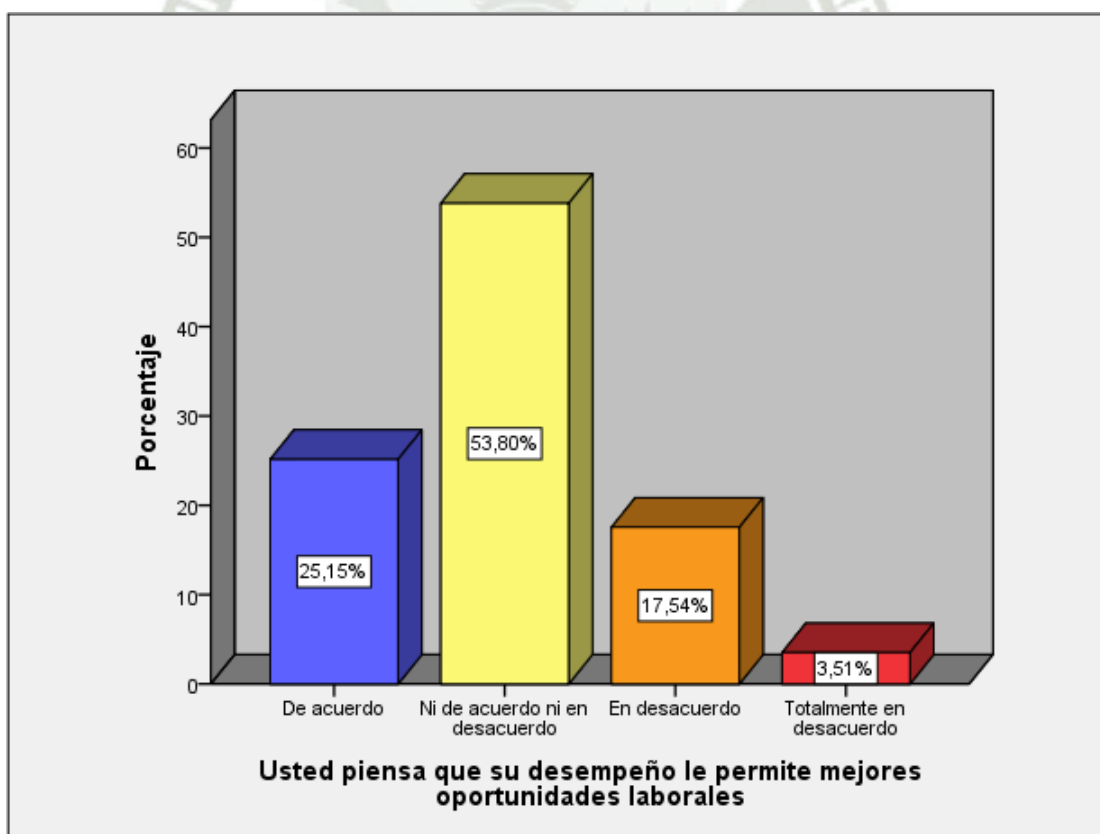
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 35: Resultado de la pregunta 18, Usted piensa que su desempeño le permite mejores oportunidades laborales**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	3.51%
De acuerdo	43	25.15%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	92	53.80%
En desacuerdo	30	17.54%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

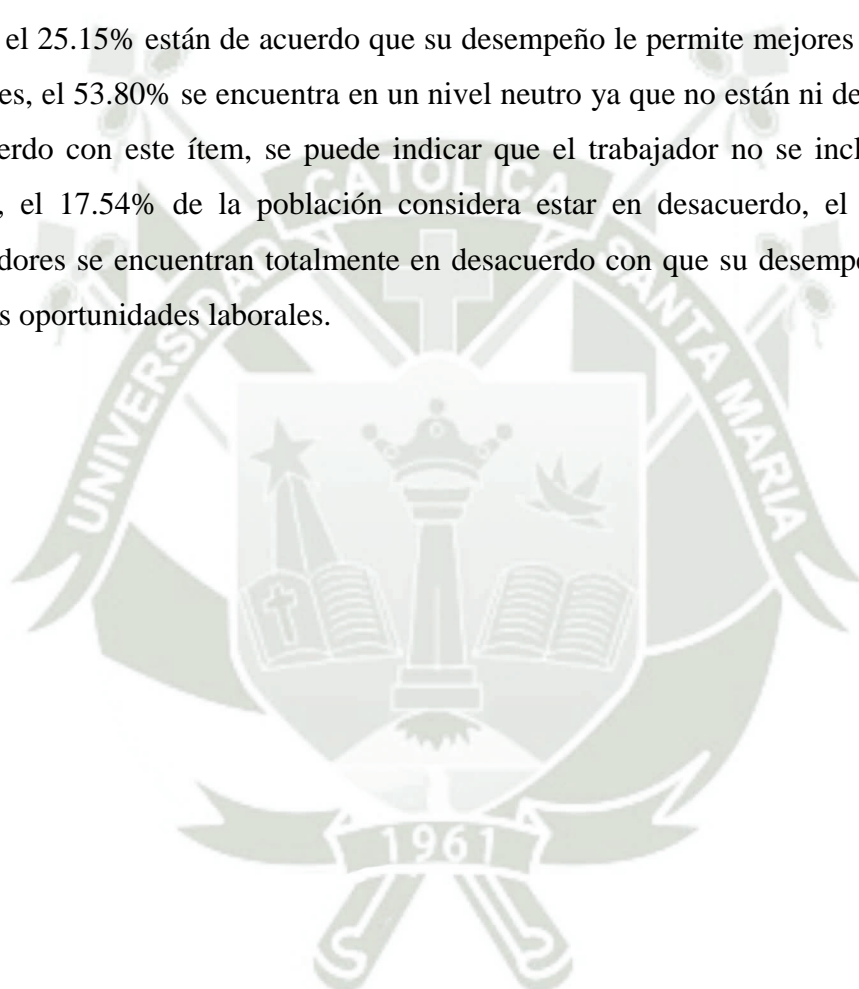
**Figura 18: Resultado de la pregunta 18, Usted piensa que su desempeño le permite mejores oportunidades laborales**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la pregunta 35: Usted piensa que su desempeño le permite mejores oportunidades laborales. La pregunta de la variable motivación, tabla 35: considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 3.51% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 18, así mismo el 25.15% están de acuerdo que su desempeño le permite mejores oportunidades laborales, el 53.80% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 17.54% de la población considera estar en desacuerdo, el 3.51% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con que su desempeño le permite mejores oportunidades laborales.



**Tabla 36: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 18.**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 18, Usted piensa que su desempeño le permite mejores oportunidades laborales		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.0058
Mediana		3.0000
Moda		3.00
Varianza		.571
Asimetría		-.507
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		.126
Error estándar de curtosis		.369

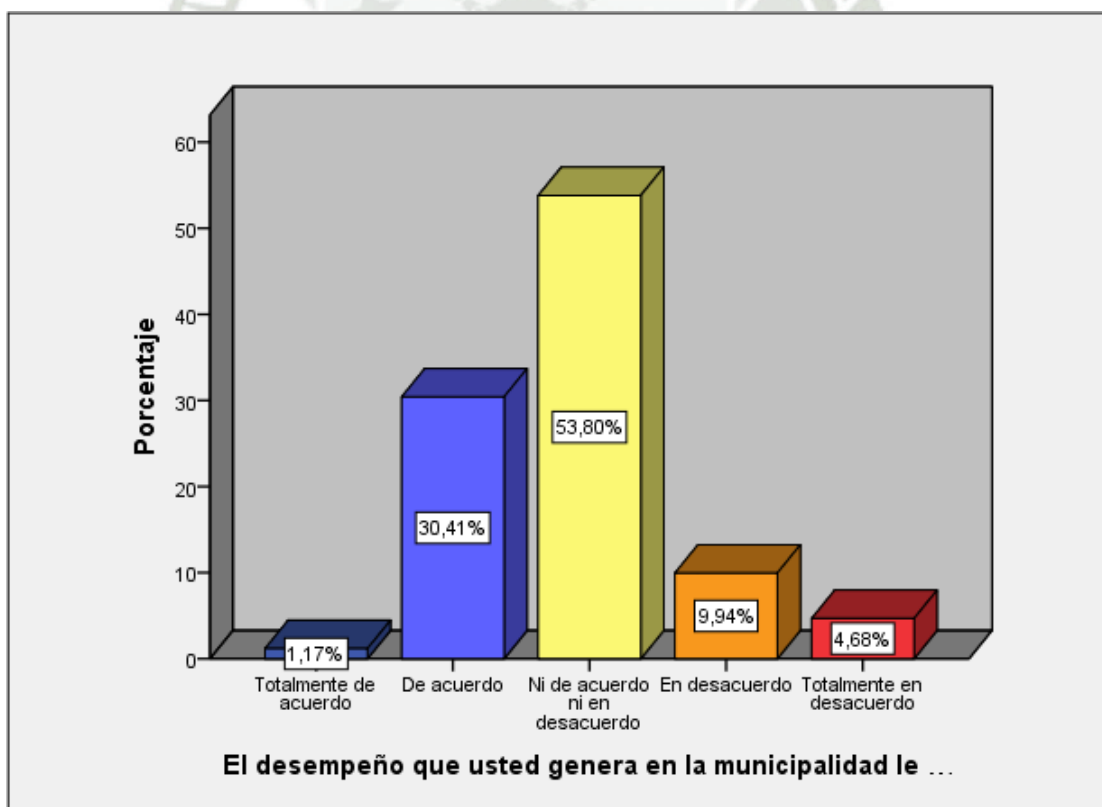
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 37: Resultado de la pregunta 19, El desempeño que usted genera en la municipalidad le ha permitido ascensos oportunos y adecuados.**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	1.17%
De acuerdo	52	30.41%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	92	53.80%
En desacuerdo	17	9.94%
Totalmente en desacuerdo	8	4.68%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

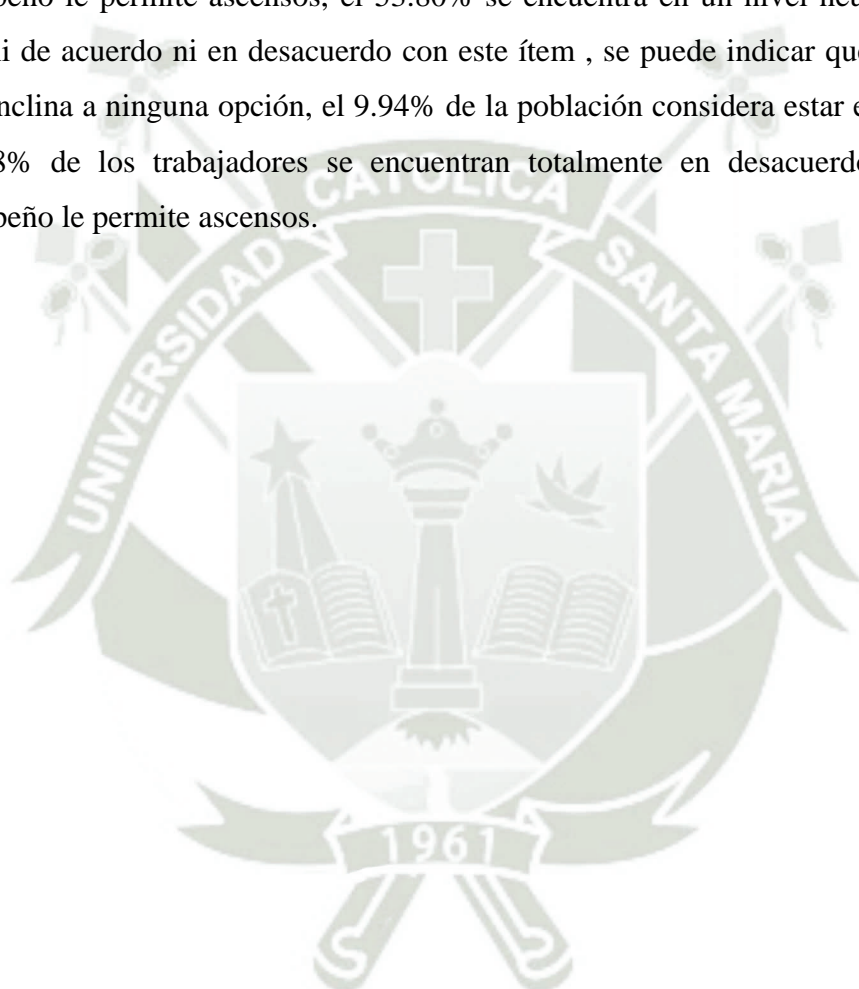
**Figura 19: Resultado de la pregunta 19, El desempeño que usted genera en la municipalidad le ha permitido ascensos oportunos y adecuados**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la pregunta 19: El desempeño que usted genera en la municipalidad le ha permitido ascensos oportunos y adecuados. La pregunta de la variable motivación, tabla 37 considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 1.17% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 19, así mismo el 30.41% están de acuerdo que su desempeño le permite ascensos, el 53.80% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 9.94% de la población considera estar en desacuerdo, el 4.68% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con que su desempeño le permite ascensos.



**Tabla 38: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 19**

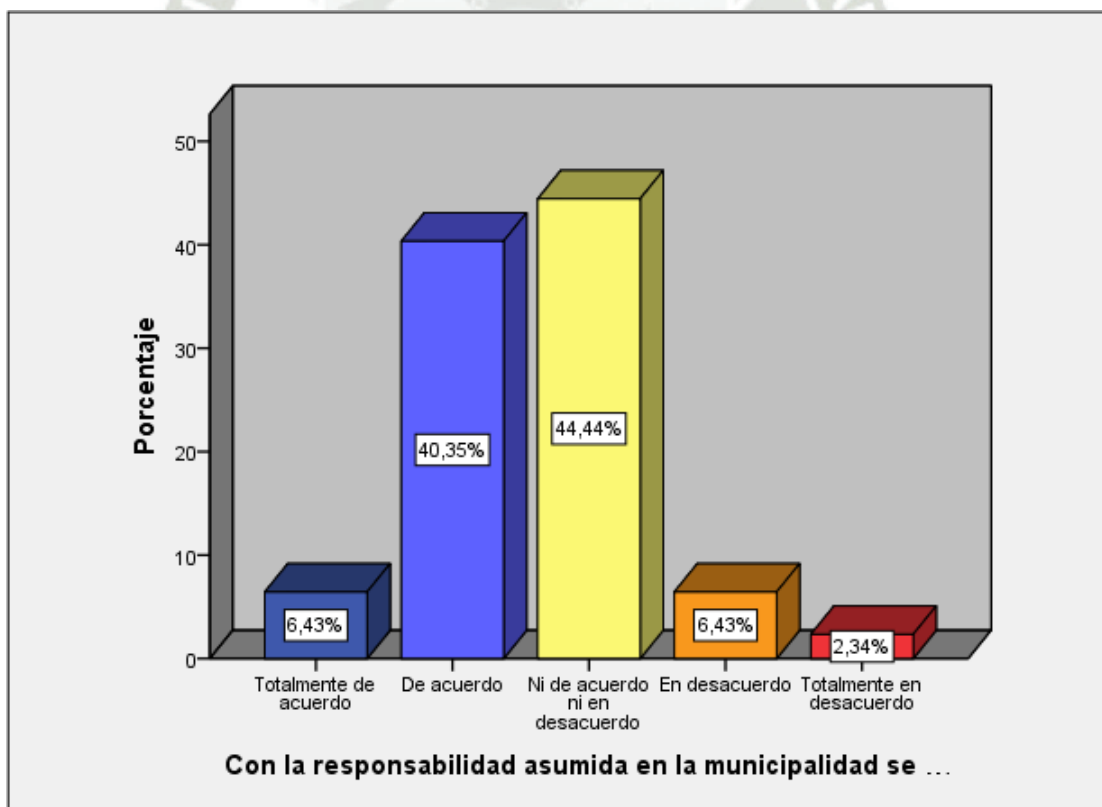
<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 19, El desempeño que usted genera en la municipalidad le ha permitido ascensos oportunos y adecuados		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.1345
Mediana		3.0000
Moda		3.00
Varianza		.623
Asimetría		-.680
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		.835
Error estándar de curtosis		.369

**Tabla 39: Resultado de la pregunta 20, Con la responsabilidad asumida en la municipalidad se siente saludable como persona y como profesional.**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	11	6.43%
De acuerdo	69	40.35%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	76	44.44%
En desacuerdo	11	6.43%
Totalmente en desacuerdo	4	2.34%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

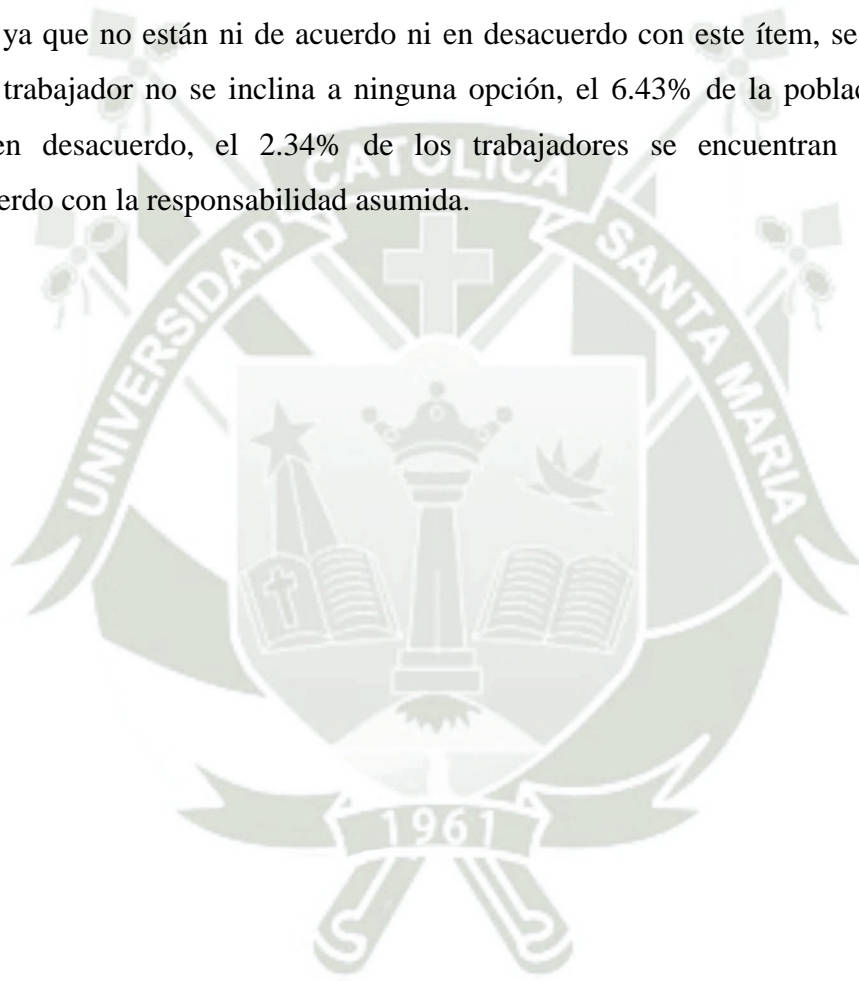
**Figura 20: Resultado de la pregunta 20, Con la responsabilidad asumida en la municipalidad se siente saludable como persona y como profesional.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la pregunta 20: Con la responsabilidad asumida en la municipalidad se siente saludable como persona y como profesional. La pregunta de la variable motivación , tabla 39: considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 6.43% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 20, así mismo el 40.35% están de acuerdo que se sienten saludables con la responsabilidad asumida, el 44.44% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 6.43% de la población considera estar en desacuerdo, el 2.34% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con la responsabilidad asumida.



**Tabla 40: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 20**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 20, Con la responsabilidad asumida en la municipalidad se siente saludable como persona y como profesional		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.4211
Mediana		3.0000
Moda		3.00
Varianza		.645
Asimetría		-.429
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		.764
Error estándar de curtosis		.369

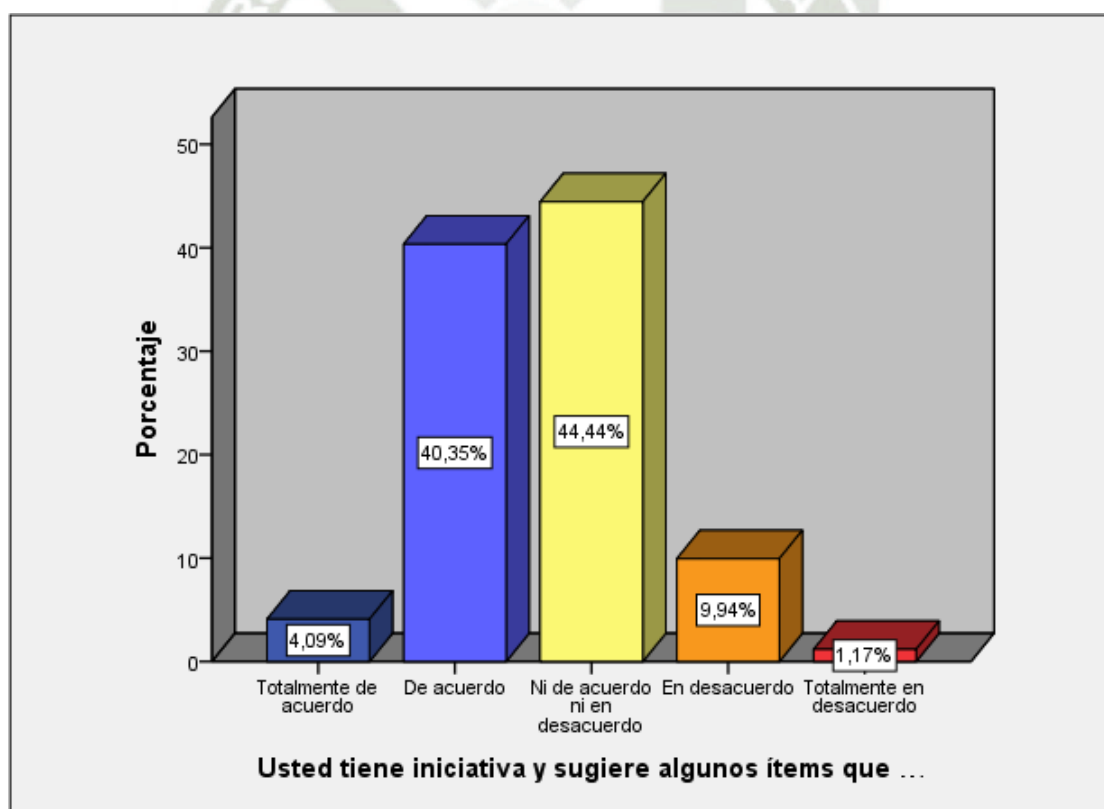
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 41: Resultado de la pregunta 21, Usted tiene iniciativa y sugiere algunos ítems que permiten dar mejoras a los usuarios de la entidad.**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	4.09%
De acuerdo	69	40.35%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	76	44.44%
En desacuerdo	17	9.94%
Totalmente en desacuerdo	2	1.17%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

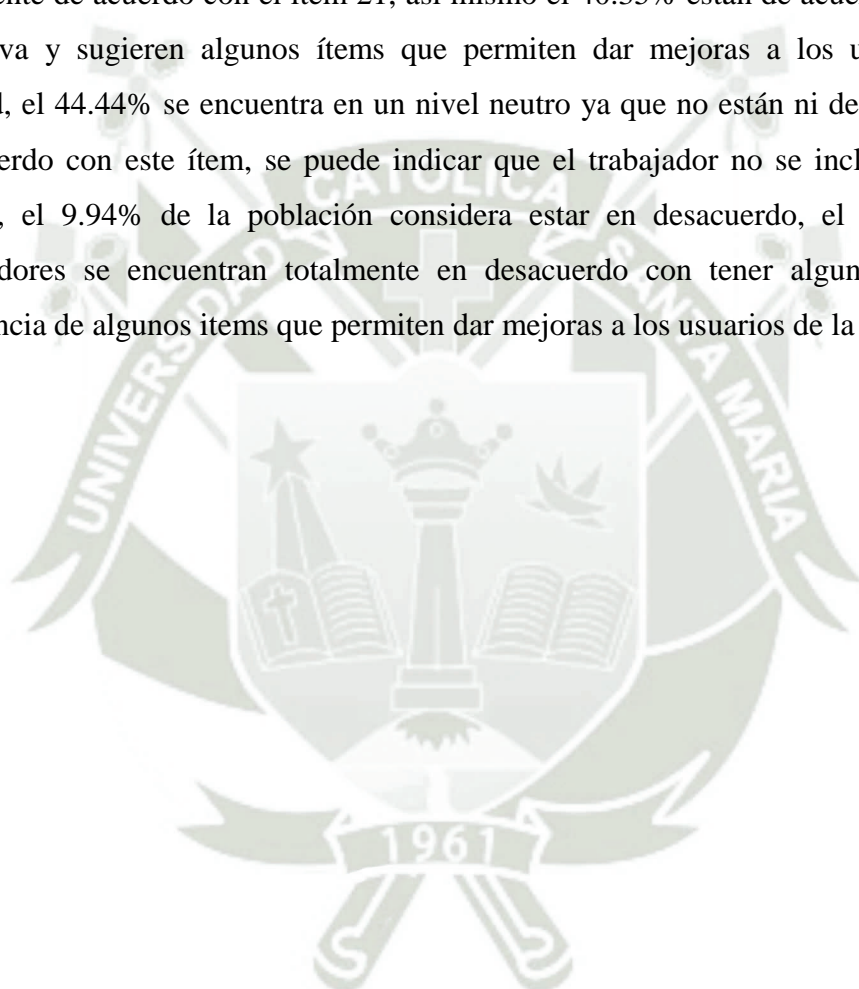
**Figura 21: Resultado de la pregunta 21, Usted tiene iniciativa y sugiere algunos ítems que permiten dar mejoras a los usuarios de la entidad.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

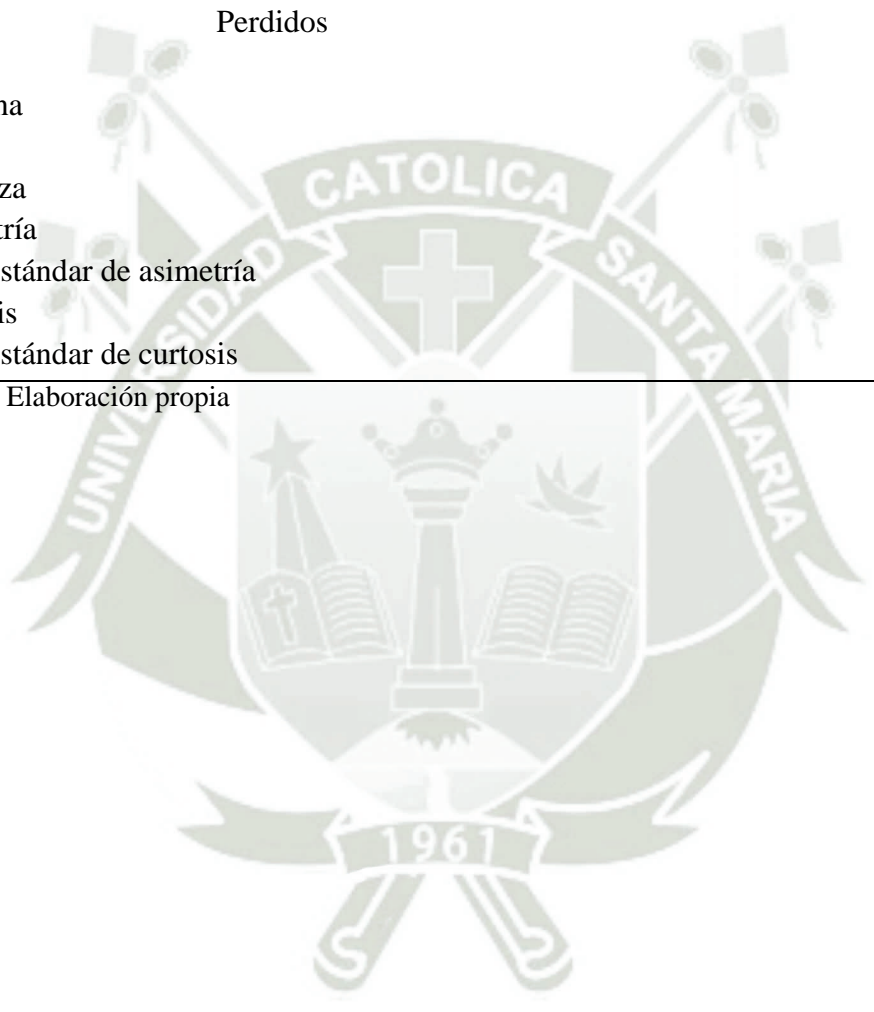
La investigación realizada respecto a la pregunta 21: Usted tiene iniciativa y sugiere algunos ítems que permiten dar mejoras a los usuarios de la entidad. La pregunta de la variable motivación, tabla 41: considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 4.09% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 21, así mismo el 40.35% están de acuerdo que tienen iniciativa y sugieren algunos ítems que permiten dar mejoras a los usuarios de la entidad, el 44.44% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 9.94% de la población considera estar en desacuerdo, el 1.17% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con tener alguna iniciativa o sugerencia de algunos ítems que permiten dar mejoras a los usuarios de la entidad.



**Tabla 42: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 21**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 21, Usted tiene iniciativa y sugiere algunos ítems que permiten dar mejoras a los usuarios de la entidad		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.3626
Mediana		3.0000
Moda		3.00
Varianza		.585
Asimetría		-.324
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		.217
Error estándar de curtosis		.369

Fuente: Elaboración propia

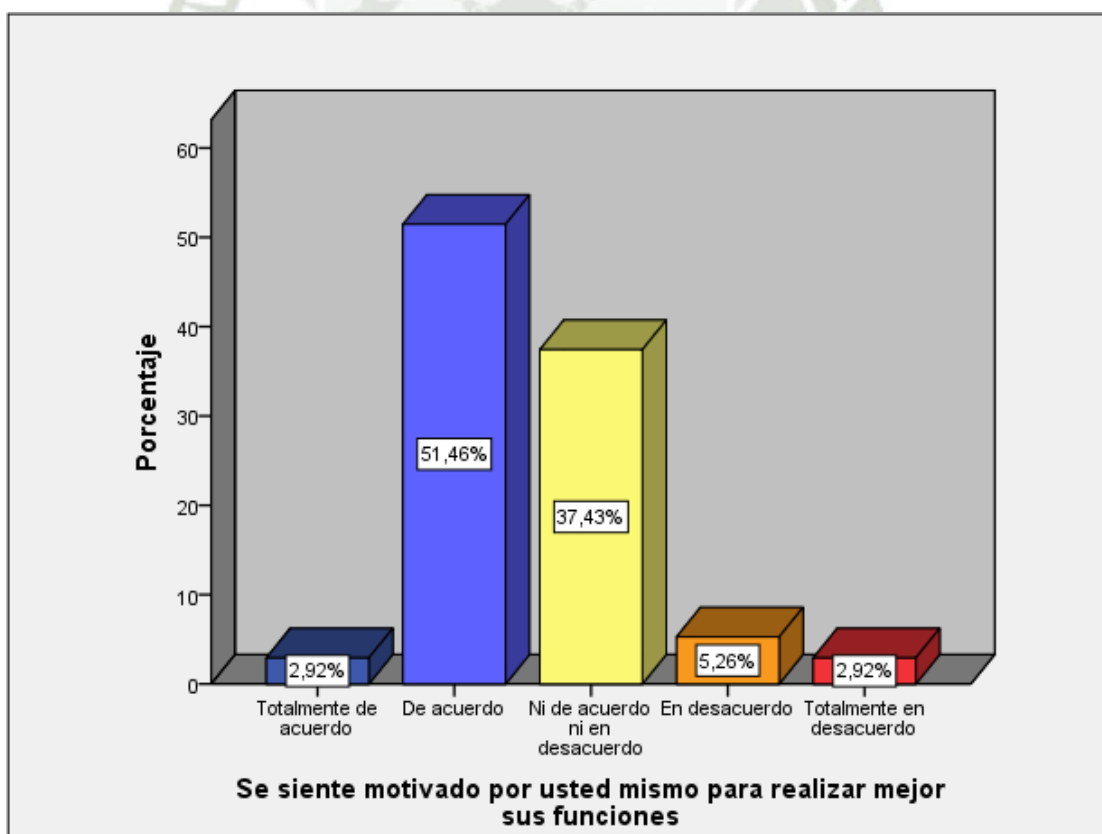


**Tabla 43: Resultado de la pregunta 22, Se siente motivado por usted mismo para realizar mejor sus funciones**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	2.92%
De acuerdo	88	51.46%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	64	37.43%
En desacuerdo	9	5.26%
Totalmente en desacuerdo	5	2.92%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

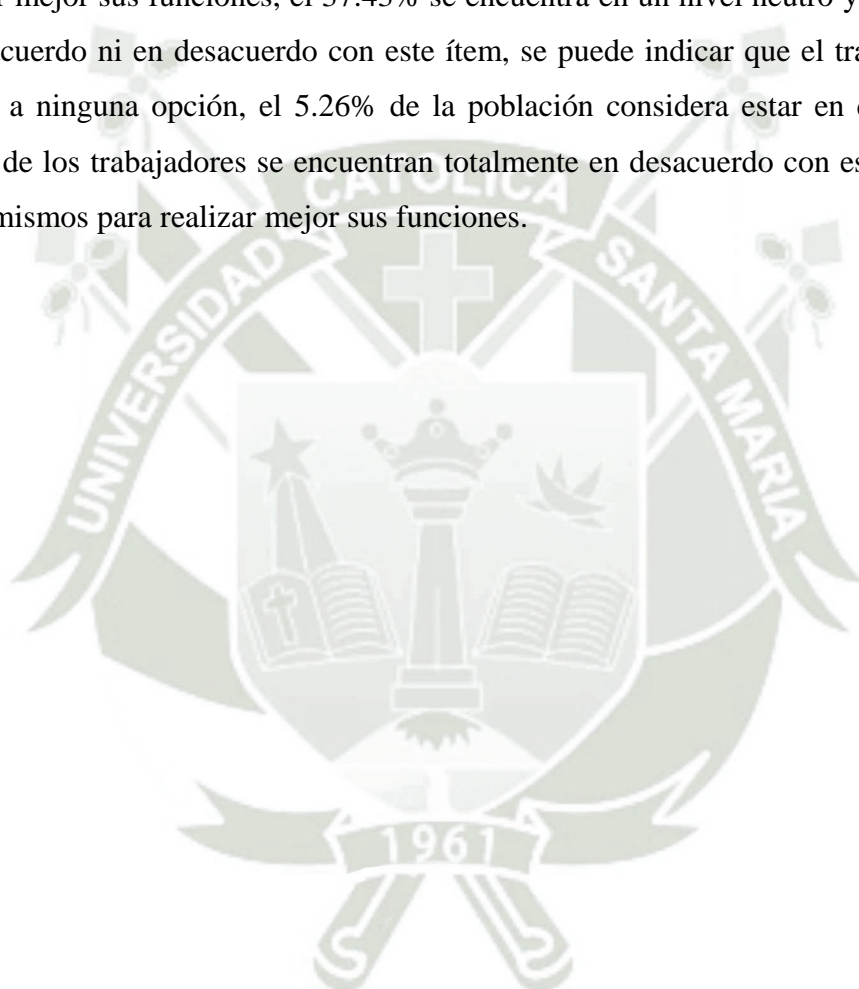
**Figura 22: Resultado de la pregunta 22, Se siente motivado por usted mismo para realizar mejor sus funciones**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la pregunta 22: Se siente motivado por usted mismo para realizar mejor sus funciones. La pregunta de la variable motivación, tabla 43 considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 2.92% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 22, así mismo el 51.46% están de acuerdo que se sienten motivados por ellos mismos para realizar mejor sus funciones, el 37.43% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 5.26% de la población considera estar en desacuerdo, el 2.92% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con estar motivados por si mismos para realizar mejor sus funciones.



**Tabla 44: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 22**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 22, Se siente motivado por usted mismo para realizar mejor sus funciones		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.4620
Mediana		4.0000
Moda		4.00
Varianza		.591
Asimetría		-1.010
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		1.533
Error estándar de curtosis		.369

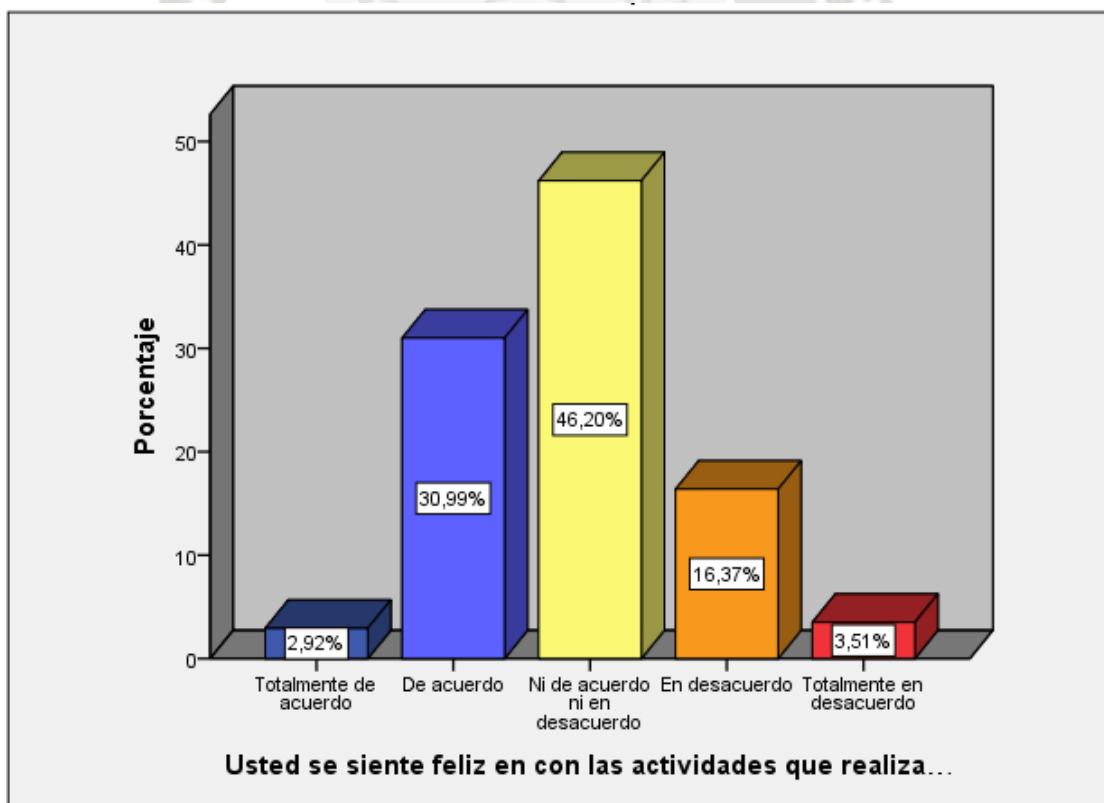
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 45: Resultado de la pregunta 23, Usted se siente feliz en con las actividades que realiza en el área de trabajo y recibe reconocimientos por la entidad.**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	2.92%
De acuerdo	53	30.99%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	79	46.20%
En desacuerdo	28	16.37%
Totalmente en desacuerdo	6	3.51%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 23: Resultado de la pregunta 23, Usted se siente feliz en con las actividades que realiza en el área de trabajo y recibe reconocimientos por la entidad.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la pregunta 23: Usted se siente feliz en con las actividades que realiza en el área de trabajo y recibe reconocimientos por la parte de la entidad. La pregunta de la variable motivación, tabla 45: considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 2.92% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 23, así mismo el 30.99% están de acuerdo que se logre y genere mejoras en los diversos regímenes laborales a partir de la motivación, por ello la importancia de la motivación, el 46.20% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 16.37% de la población considera estar en desacuerdo, el 3.51% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con las actividades que realizan.

**Tabla 46: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 23**

Estadísticos		
Resultado de la pregunta 23, Usted se siente feliz en con las actividades que realiza en el área de trabajo y recibe reconocimientos por la entidad		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.1345
Mediana		3.0000
Moda		3.00
Varianza		.717
Asimetría		-.320
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		.042
Error estándar de curtosis		.369

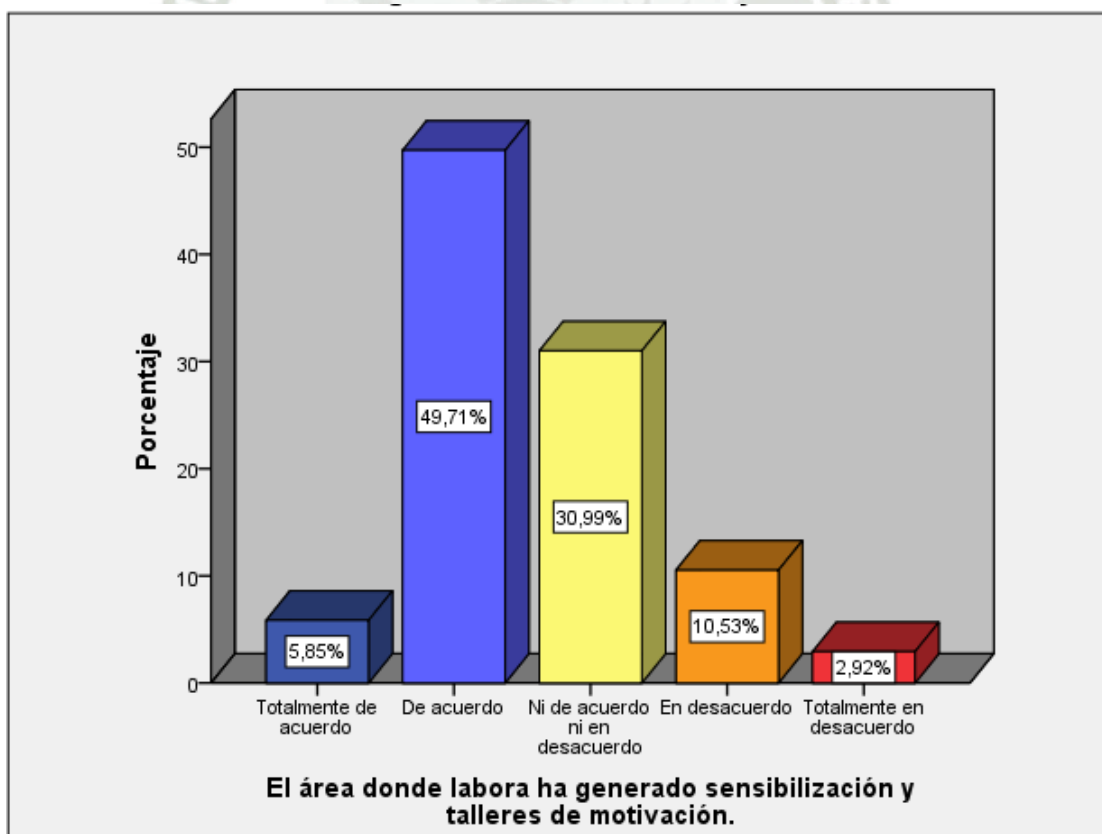
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 47: Resultado de la pregunta 24, El área donde labora ha generado sensibilización y talleres de motivación.**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	5.85%
De acuerdo	85	49.71%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	53	30.99%
En desacuerdo	18	10.53%
Totalmente en desacuerdo	5	2.92%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 24: Resultado de la pregunta 24, El área donde labora ha generado sensibilización y talleres de motivación.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la pregunta 24: El área donde labora ha generado sensibilización y talleres de motivación. La pregunta de la variable motivación, tabla 47: considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 5.85% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 24, así mismo el 49.71% están de acuerdo, el 30.99% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 10.53% de la población considera estar en desacuerdo, el 2.92% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con que el área donde labora ha generado sensibilización y talleres de motivación.



**Tabla 48: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 24.**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 24, El área donde labora ha generado sensibilización y talleres de motivación		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.4503
Mediana		4.0000
Moda		4.00
Varianza		.755
Asimetría		-.744
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		.448
Error estándar de curtosis		.369

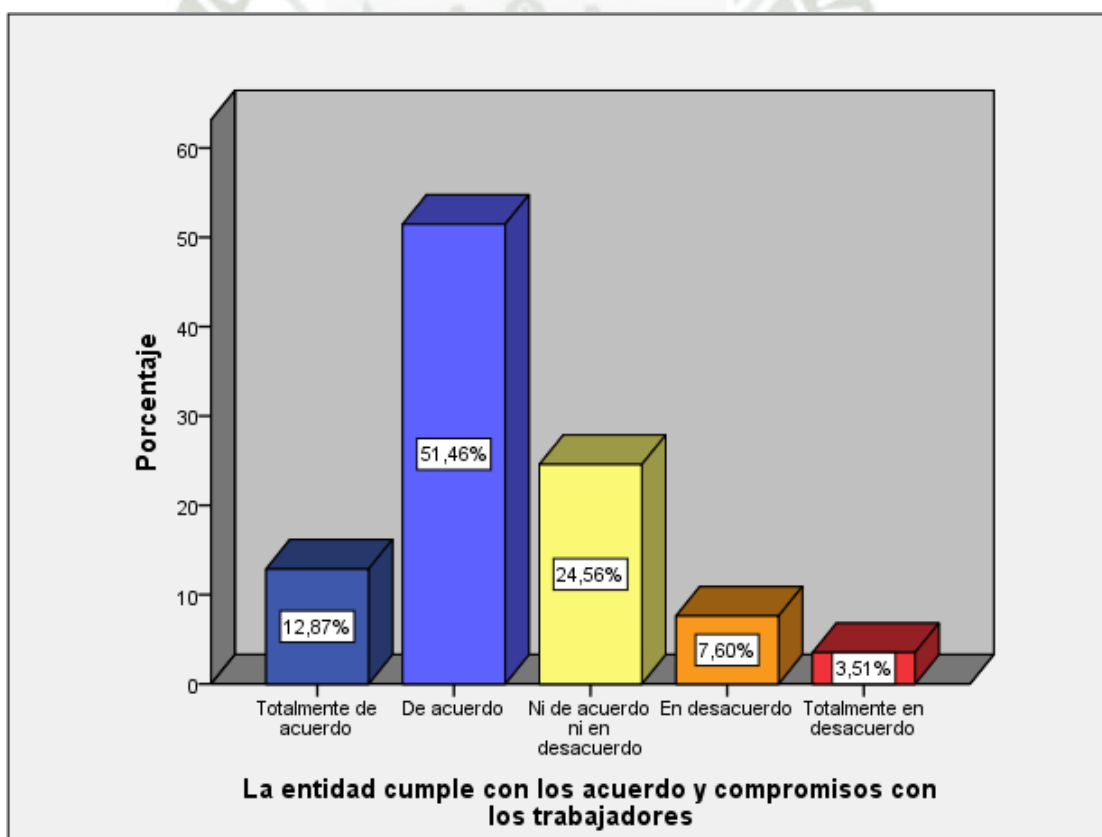
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 49: Resultados de la pregunta 25, La entidad cumple con los acuerdo y compromisos con los trabajadores**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	22	12.87%
De acuerdo	88	51.46%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	42	24.56%
En desacuerdo	13	7.60%
Totalmente en desacuerdo	6	3.51%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

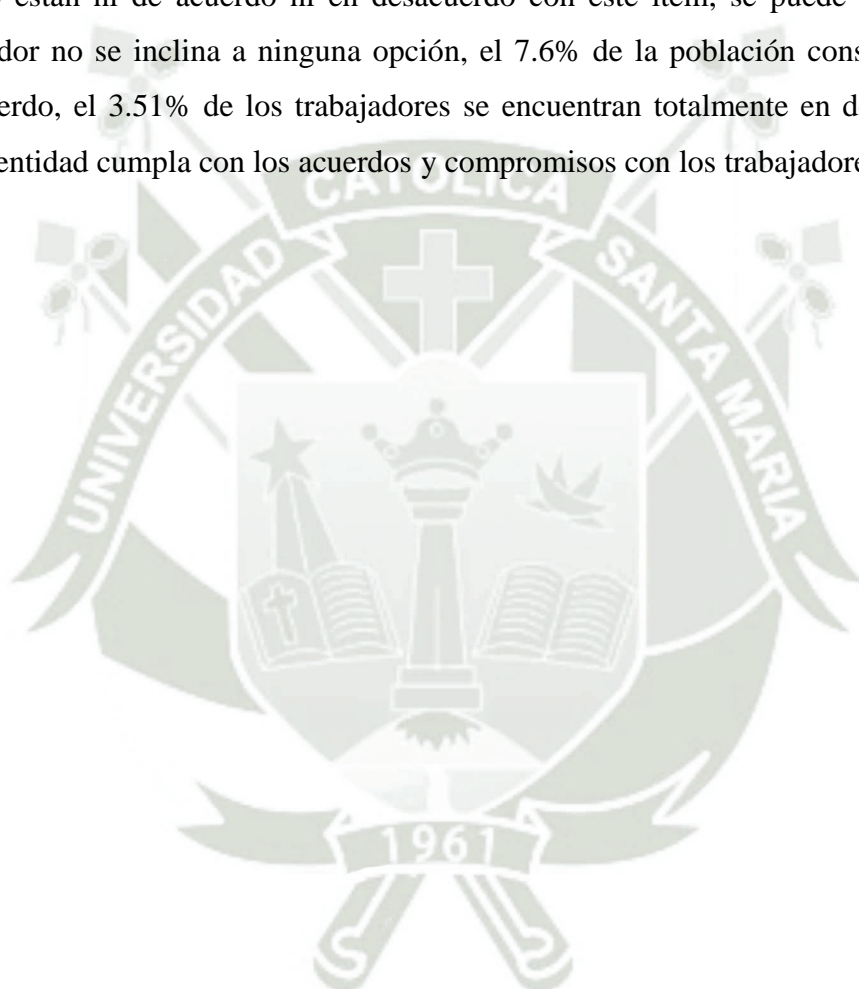
**Figura 25: Resultados de la pregunta 25, La entidad cumple con los acuerdo y compromisos con los trabajadores**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

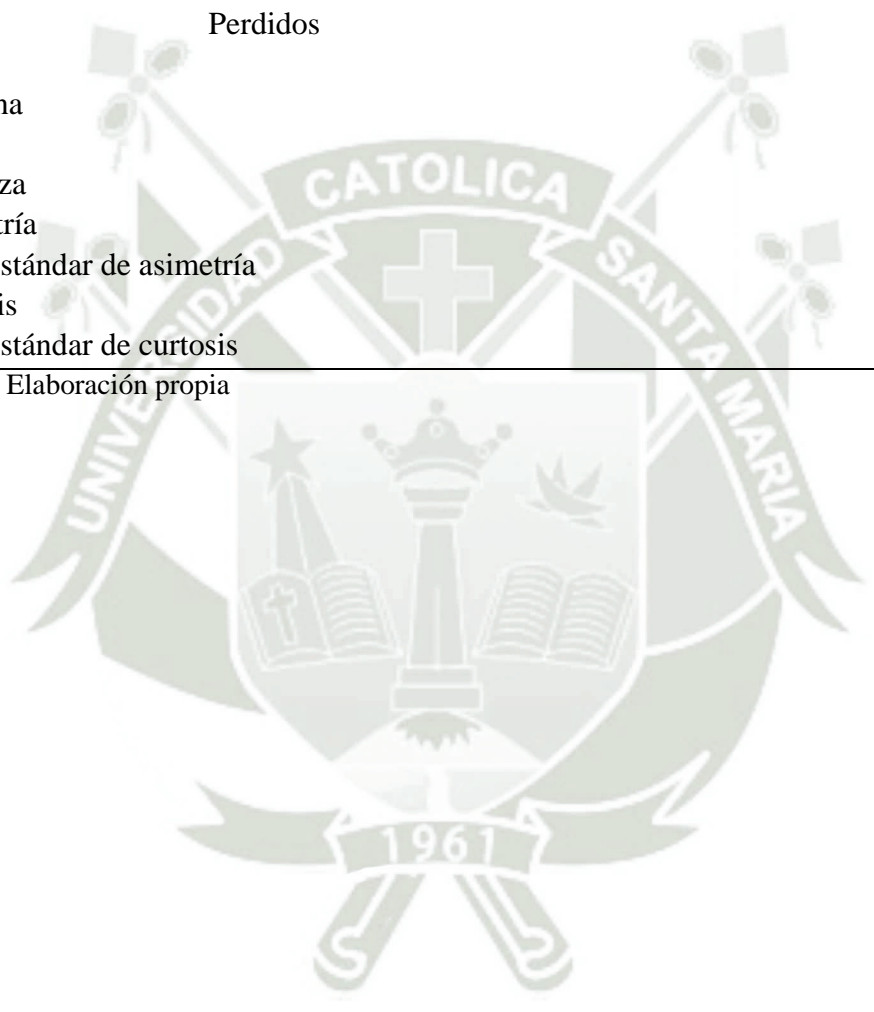
La investigación realizada respecto a la pregunta 25: La entidad cumple con los acuerdos y compromisos con los trabajadores. La pregunta de la variable motivación, tabla 49: considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 12.87% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 25, así mismo el 51.46% están de acuerdo, el 24.56% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 7.6% de la población considera estar en desacuerdo, el 3.51% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con que la entidad cumpla con los acuerdos y compromisos con los trabajadores.



**Tabla 50: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 25**

<b>Estadísticos</b>		
Resultados de la pregunta 25, La entidad cumple con los acuerdo y compromisos con los trabajadores		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.6257
Mediana		4.0000
Moda		4.00
Varianza		.859
Asimetría		-.845
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		.766
Error estándar de curtosis		.369

Fuente: Elaboración propia

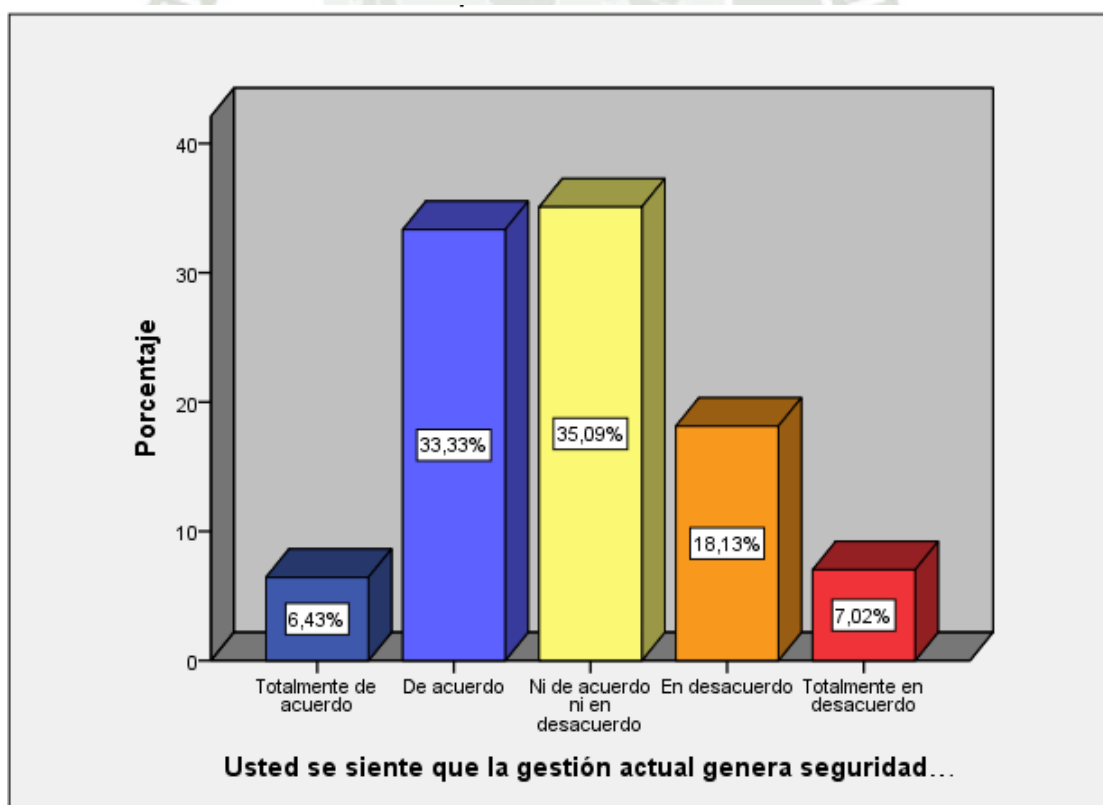


**Tabla 51: Resultado de la pregunta 26, Usted se siente que la gestión actual genera seguridad y confianza para continuar los compromisos acordados con los trabajadores**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	11	6.43%
De acuerdo	57	33.33%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	60	35.09%
En desacuerdo	31	18.13%
Totalmente en desacuerdo	12	7.02%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 26: Resultado de la pregunta 26, Usted siente que la gestión actual genera seguridad y confianza para continuar los compromisos acordados con los trabajadores**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la pregunta 26: Usted siente que la gestión actual genera seguridad y confianza para continuar los compromisos acordados con los trabajadores. La pregunta de la variable motivación, tabla 51 considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 6.43% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 26, así mismo el 33.33% están de acuerdo, el 35.09% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 18.13% de la población considera estar en desacuerdo, el 7.02% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con que la gestión actual genere seguridad y confianza para continuar los compromisos acordados con los trabajadores.



**Tabla 52: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 26**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 26, Usted se siente que la gestión actual genera seguridad y confianza para continuar los compromisos acordados con los trabajadores		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.1404
Mediana		3.0000
Moda		3.00
Varianza		1.039
Asimetría		-.319
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		-.418
Error estándar de curtosis		.369

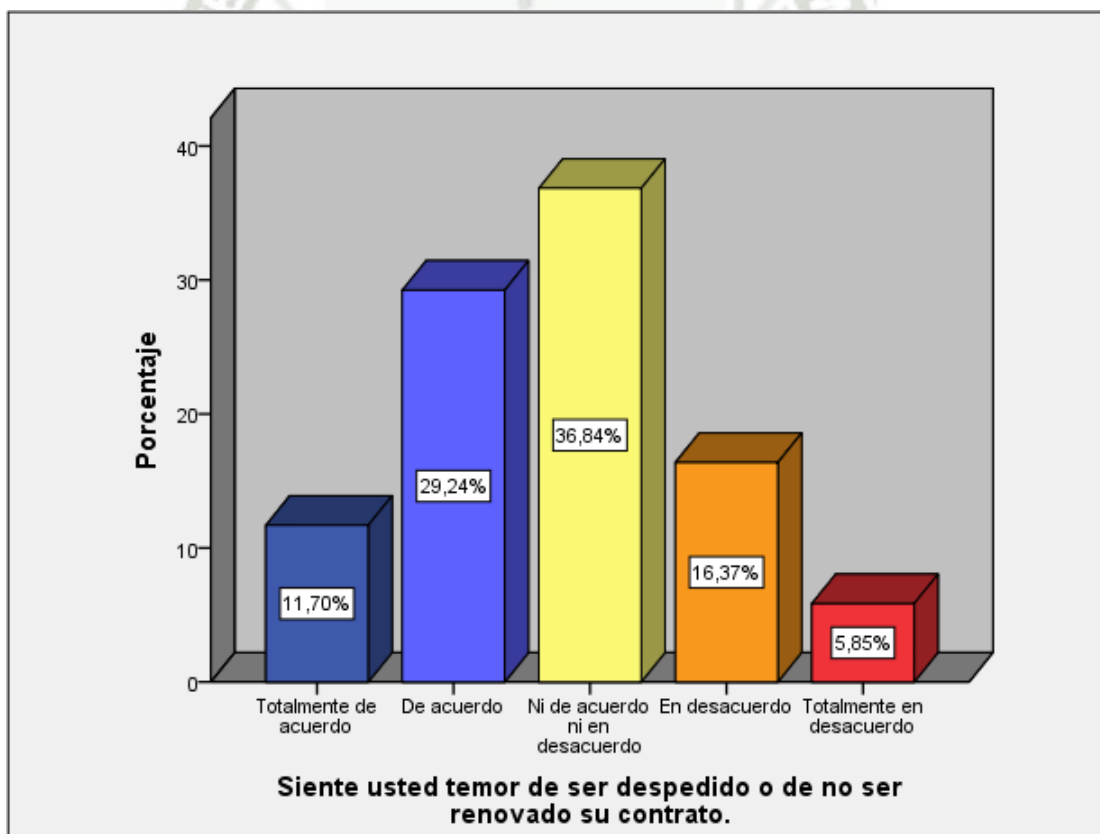
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 53: Resultado de la pregunta 27, Siente usted temor de ser despedido o de no ser renovado su contrato.**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	20	11.70%
De acuerdo	50	29.24%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	63	36.84%
En desacuerdo	28	16.37%
Totalmente en desacuerdo	10	5.85%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

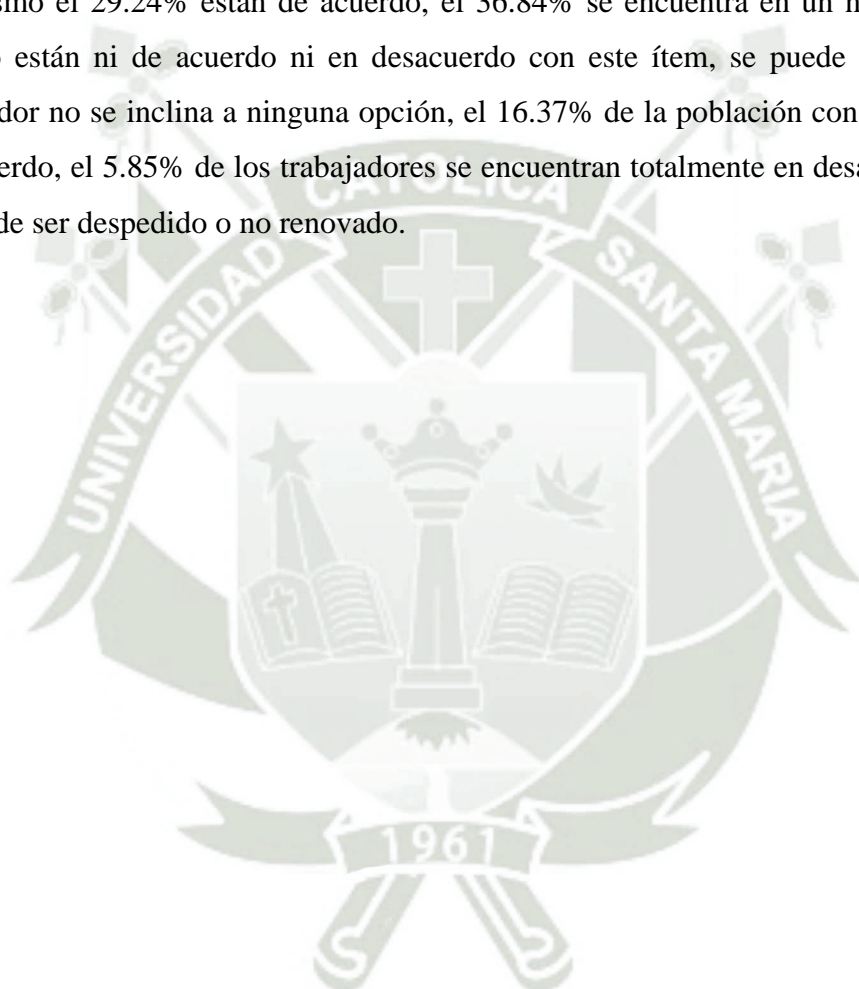
**Figura 27: Resultado de la pregunta 27, Siente usted temor de ser despedido o de no ser renovado su contrato.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la pregunta 27: Siente usted temor de ser despedido o de no ser renovado su contrato. La pregunta de la variable motivación, tabla 53 considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 11.70% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 27, así mismo el 29.24% están de acuerdo, el 36.84% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 16.37% de la población considera estar en desacuerdo, el 5.85% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con el hecho de ser despedido o no renovado.



**Tabla 54: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 27**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 27, Siente usted temor de ser despedido o de no ser renovado su contrato.		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		3.2456
Mediana		3.0000
Moda		3.00
Varianza		1.104
Asimetría		-.199
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		-.416
Error estándar de curtosis		.369

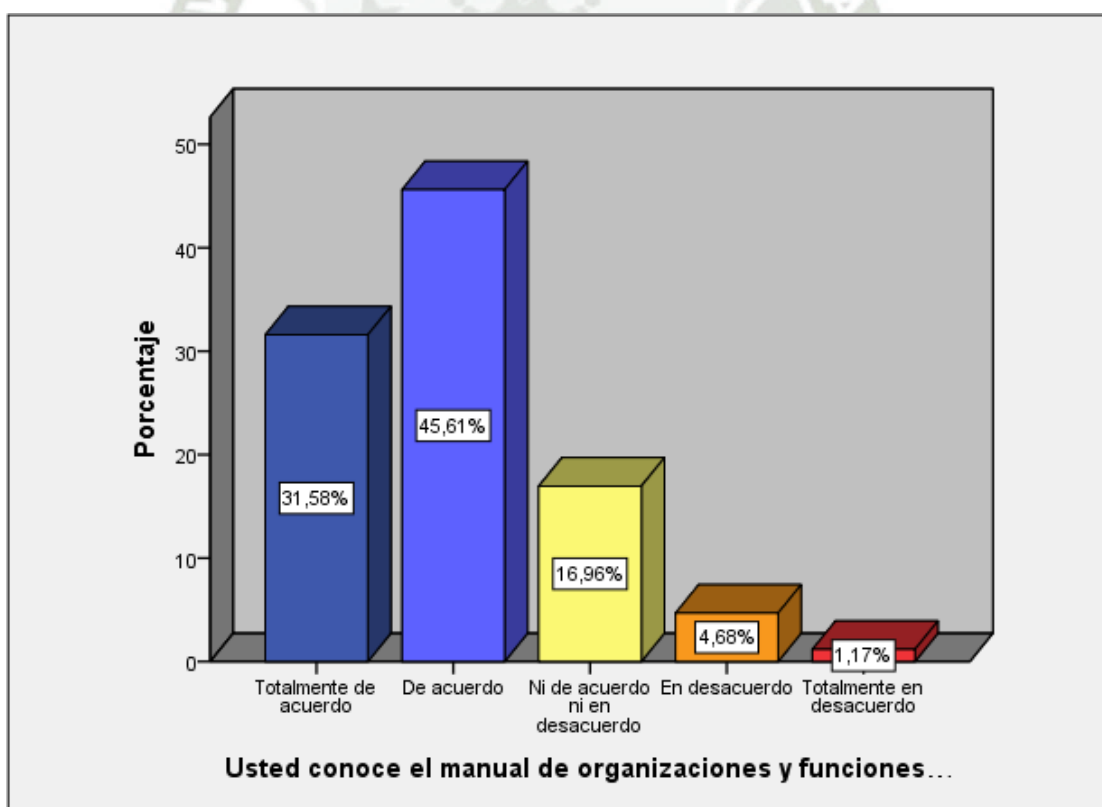
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 55: Resultado de la pregunta 28. Usted conoce el manual de organizaciones y funciones, la que permite conocer sus labores y responsabilidad.**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	54	31.58%
De acuerdo	78	45.61%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	29	16.96%
En desacuerdo	8	4.68%
Totalmente en desacuerdo	2	1.17%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

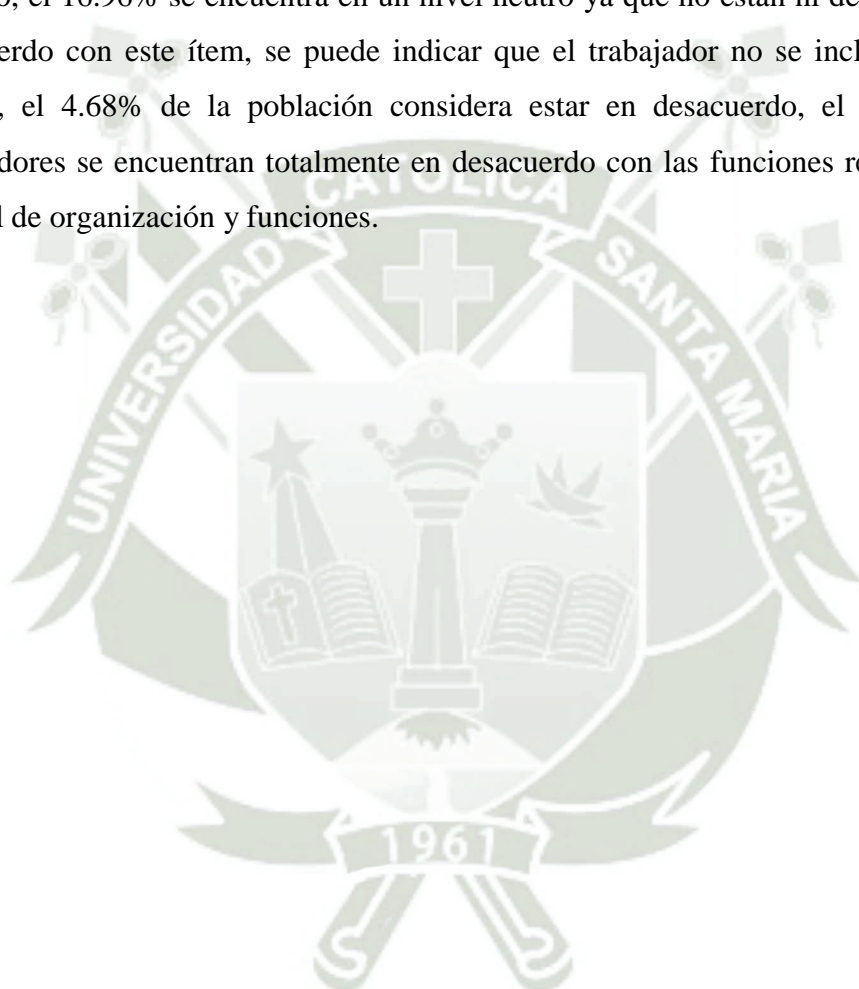
**Figura 28: Resultado de la pregunta 28. Usted conoce el manual de organizaciones y funciones, el que permite conocer sus labores y responsabilidad.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

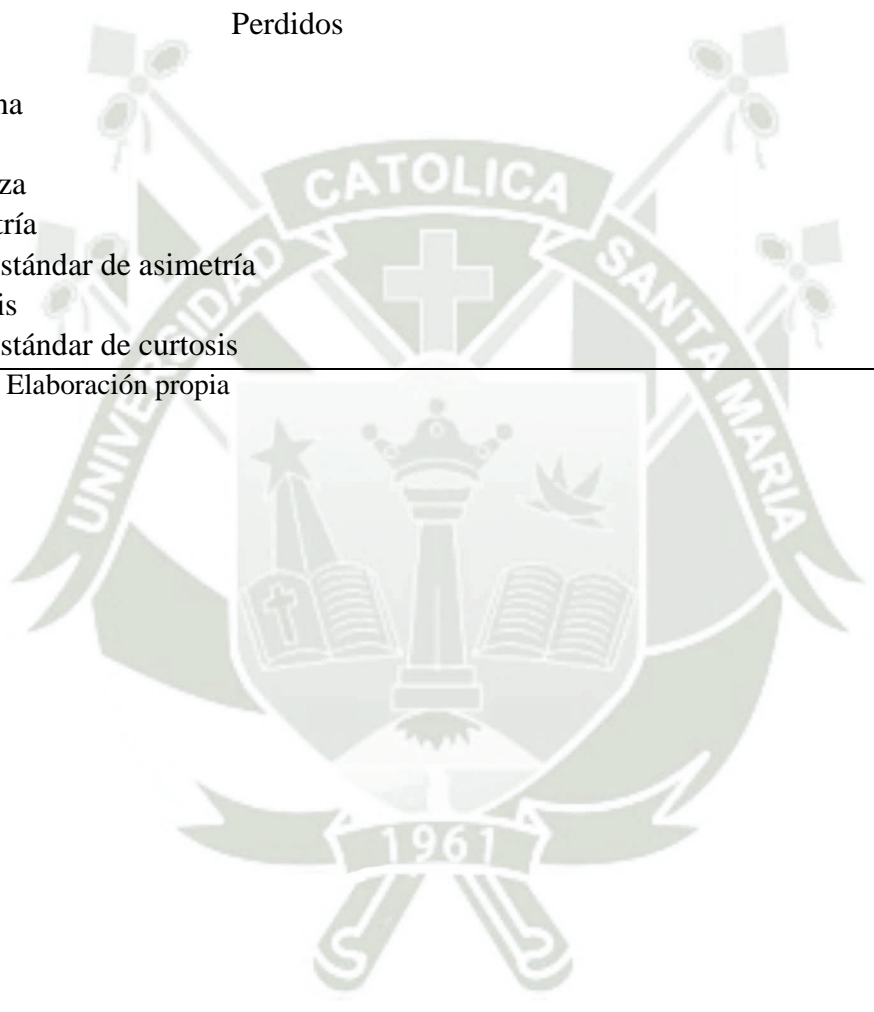
La investigación realizada respecto a la pregunta 28: Usted conoce el manual de organizaciones y funciones, el que permite conocer sus labores y responsabilidad. La pregunta de la variable motivación, tabla 55 considera la respuesta de los 171 trabajadores del municipio de Cayma, donde se indica que el 31.58% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el ítem 28, así mismo el 45.61% están de acuerdo, el 16.96% se encuentra en un nivel neutro ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con este ítem, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 4.68% de la población considera estar en desacuerdo, el 1.17% de los trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo con las funciones reflejadas en el manual de organización y funciones.



**Tabla 56: Medida de tendencia central (media, moda, mediana); Medida de dispersión (Varianza); Medidas de forma (Curtosis, coeficiente de asimetría) de la pregunta 28**

<b>Estadísticos</b>		
Resultado de la pregunta 28. Usted conoce el manual de organizaciones y funciones, la que permite conocer sus labores y responsabilidad		
N	Válido	171
	Perdidos	0
Media		4.0175
Mediana		4.0000
Moda		4.00
Varianza		.782
Asimetría		-.861
Error estándar de asimetría		.186
Curtosis		.730
Error estándar de curtosis		.369

Fuente: Elaboración propia

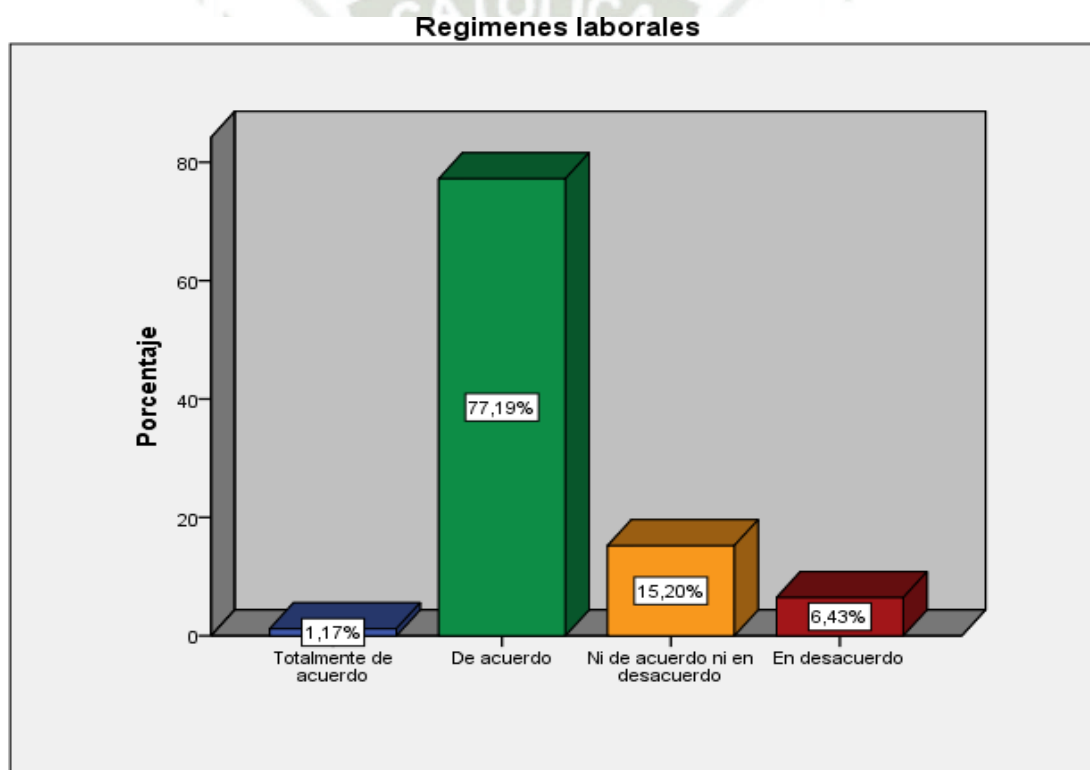


**Tabla 57 Resultado de la variable regímenes laborales**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	1.17%
De acuerdo	132	77.19%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	26	15.20%
En desacuerdo	11	6.43%
Total	171	100.00%

Fuente: Base de Datos

**Figura 29: Resultado de la variable regímenes laborales**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la variable regímenes laborales a los 171 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma donde se indica que el 1.17% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con la segmentación de los regímenes estudiados, el 77.19% están de acuerdo que se logre genere mejoras en los diversos regímenes laborales, el 15.20% no está de acuerdo ni en desacuerdo, en este punto se

puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 6.43% de los trabajadores señalan que se encuentran en desacuerdo con el tratamiento de los colaboradores en los diversos regímenes laborales, se indica también que muchos de los trabajadores presentan malestares ya que creen que existe una desigualdad entre los trabajadores.

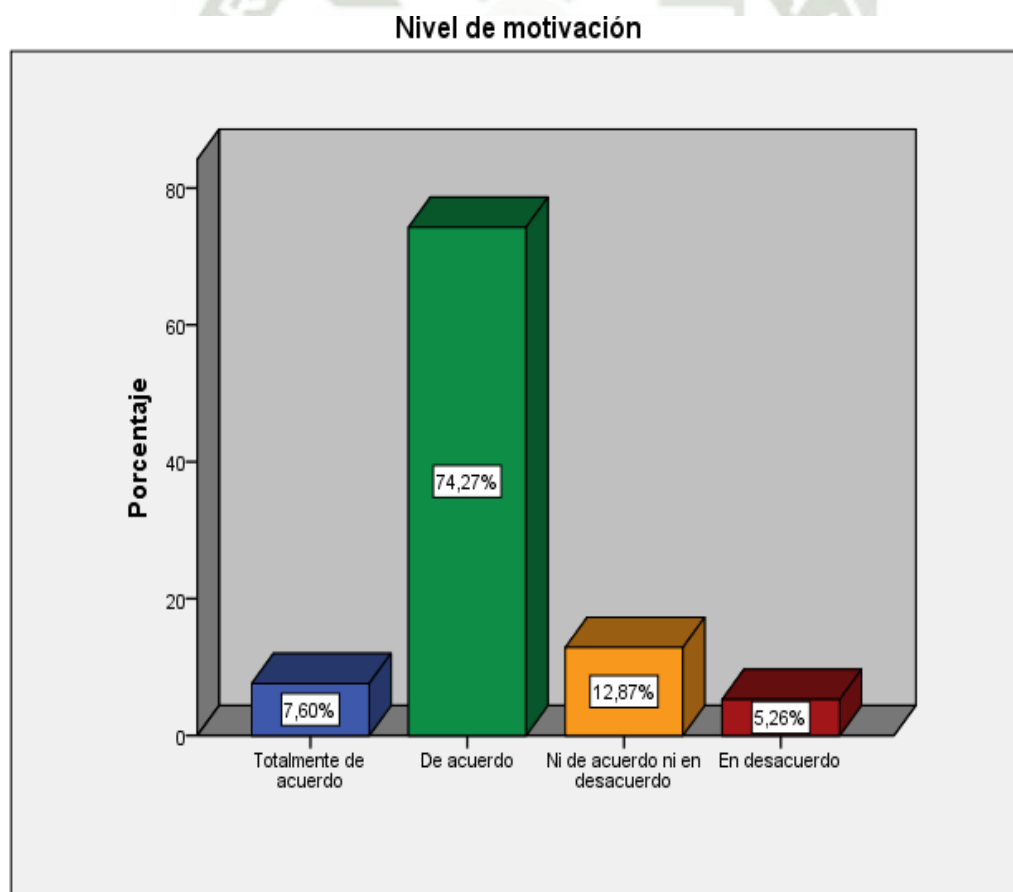


**Tabla 58: Resultado de la variable nivel de motivación**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	13	7.60%
De acuerdo	127	74.27%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	22	12.87%
En desacuerdo	9	5.26%
Total	171	100.00%

Fuente: Elaboración propia

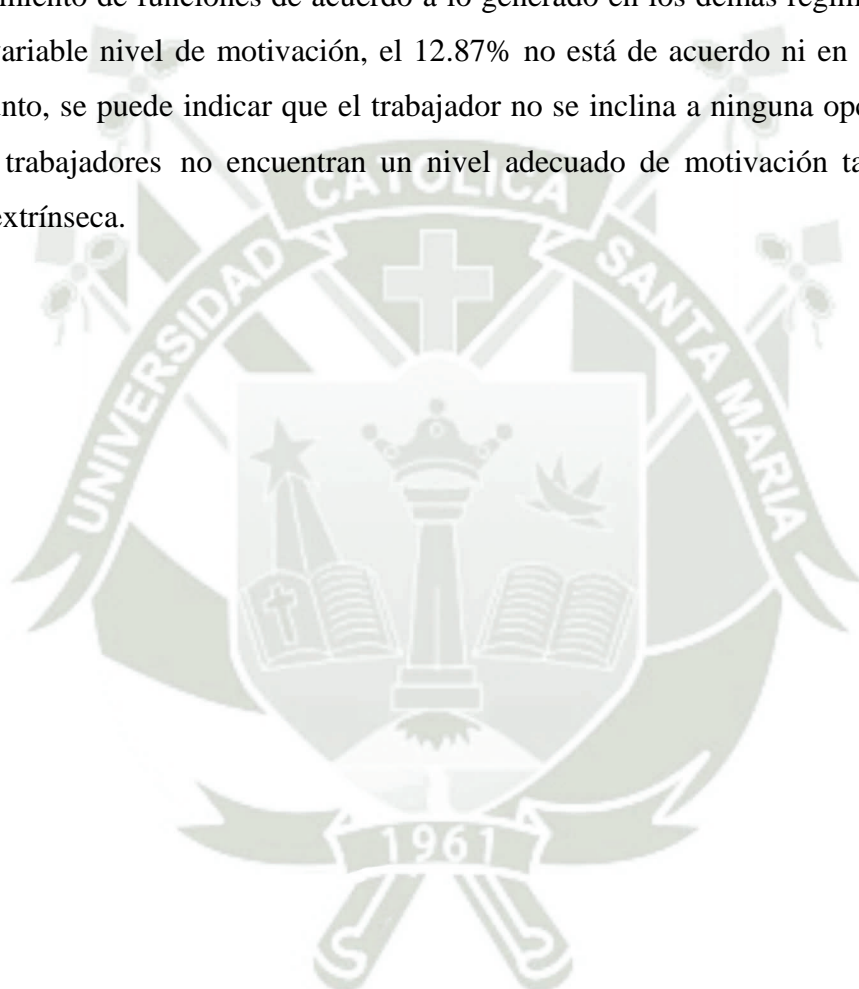
**Figura 30: Resultado de la variable nivel de motivación**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La investigación realizada respecto a la variable nivel de motivación, a los 171 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma donde se indica que el 7.60% de los colaboradores están totalmente de acuerdo, el 74.27% están de acuerdo que se logre generar capacitaciones así como indicadores que permitan fortalecer la estructura de este régimen, estos colaboradores requieren que se les genere los lineamientos para el cumplimiento de funciones de acuerdo a lo generado en los demás regímenes laborales en la variable nivel de motivación, el 12.87% no está de acuerdo ni en desacuerdo en este punto, se puede indicar que el trabajador no se inclina a ninguna opción, el 5.26% de los trabajadores no encuentran un nivel adecuado de motivación tanto intrínseca como extrínseca.



### 1.1. Análisis de Resultados

En este punto se realiza el análisis considerando que la población de estudio es mayor a 50 personas se debe realizar la prueba de Kolmogorov a continuación se detalla en la tabla pertinente.

**Tabla 57: Prueba de Kolmogorov**

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra						
		Regímenes laborales	Nivel de motivación	Régimen Carrera Administrativa DL.276	Régimen privado D.L. 728	Régimen CAS D.L.(1057)	Motivación intrínseca	Motivación extrínseca
N		171	171	171	171	171	171	171
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	46.0175	47.1287	15.9123	17.1813	12.9240	23.0526	24.0760
	Desviación estándar	7.64466	8.14110	3.30569	3.04417	2.34898	3.99450	4.70545
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.142	.135	.189	.231	.168	.179	.164
	Positivo	.090	.077	.123	.113	.113	.086	.084
	Negativo	-.142	-.135	-.189	-.231	-.168	-.179	-.164
Estadístico de prueba		.142	.135	.189	.231	.168	.179	.164
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

### Interpretación:

La tabla permite conocer la prueba de kolmogorov donde se conoce que la significancia bilateral tanto de las variables, así como de los indicadores es menor al 0.005 se indica que se ha obtenido resultados paramétricos lo que indica que la prueba de hipótesis se realiza con el estadígrafo la r de Pearson.

**Tabla 58: Tabla de correlaciones**

Rango	Interpretación
De -0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
De -0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
De -0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
De -0.11 a -0.50	Correlación negativa media
De -0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	Correlación nula
De +0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
De +0.11 a +0.50	Correlación positiva media
De +0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
De +0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
De +0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

*Fuente: Elaboración propia*

**Interpretación:**

La tabla 60 representa la tabla de Hernández que es importante para la interpretación de resultados de la estadística inferencial que se obtienen al comprobar la hipótesis de investigación, así como la hipótesis específica, se considera la tabla donde se genera el criterio para conocer el tipo de relación que se obtiene en cada prueba de hipótesis.

## 2- RESULTADOS DE LA ESTADISTICA INFERENCIAL:

**Tabla 61: Comprobación de la hipótesis**

<b>Correlaciones</b>		Regímenes laborales	Nivel de motivación
Regímenes laborales	Correlación de Pearson	1	,820**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	171	171
Nivel de motivación	Correlación de Pearson	,820**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	171	171

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación:**

La tabla muestra los resultados de las variables regímenes laborales y la variable nivel de motivación, donde se considera el resultado del nivel de confianza obtenida es al 95%, cuyo margen de error es de 5% al contrastar con el resultado obtenido en la significancia bilateral de (0.000%).

Desde su análisis inferencial se indica que la relación entre los regímenes laborales con el nivel de motivación es positiva muy fuerte. Lo que indica que a medida que mejore el régimen laboral en el trabajador también mejora el nivel de motivación que se desarrolla en los distintos trabajadores objeto de estudio.

Entonces la investigación acepta la hipótesis planteada.

### Comprobación de la hipótesis 1

Correlaciones			
		Régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276	El nivel de motivación intrínseca
Régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276	Correlación de Pearson	1	,666**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	171	171
El nivel de motivación intrínseca	Correlación de Pearson	,666**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	171	171

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

### Comprobación de la hipótesis 2

Correlaciones			
		Régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276	Nivel de motivación extrínseca
Régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276	Correlación de Pearson	1	,727**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	171	171
Nivel de motivación extrínseca	Correlación de Pearson	,727**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	171	171

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

### Comprobación de la hipótesis 3

Correlaciones			
		Régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728	El nivel de motivación intrínseca
Régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728	Correlación de Pearson	1	,879**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	171	171
El nivel de motivación intrínseca	Correlación de Pearson	,879**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	171	171

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

### Comprobación de la hipótesis 4

Correlaciones			
		Régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728	Nivel de motivación extrínseca
Régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728	Correlación de Pearson	1	,785**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	171	171
Nivel de motivación extrínseca	Correlación de Pearson	,785**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	171	171

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

### Comprobación de la hipótesis 5

Correlaciones			
		régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057	El nivel de motivación intrínseca
régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057	Correlación de Pearson	1	,913**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	171	171
El nivel de motivación intrínseca	Correlación de Pearson	,913**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	171	171

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

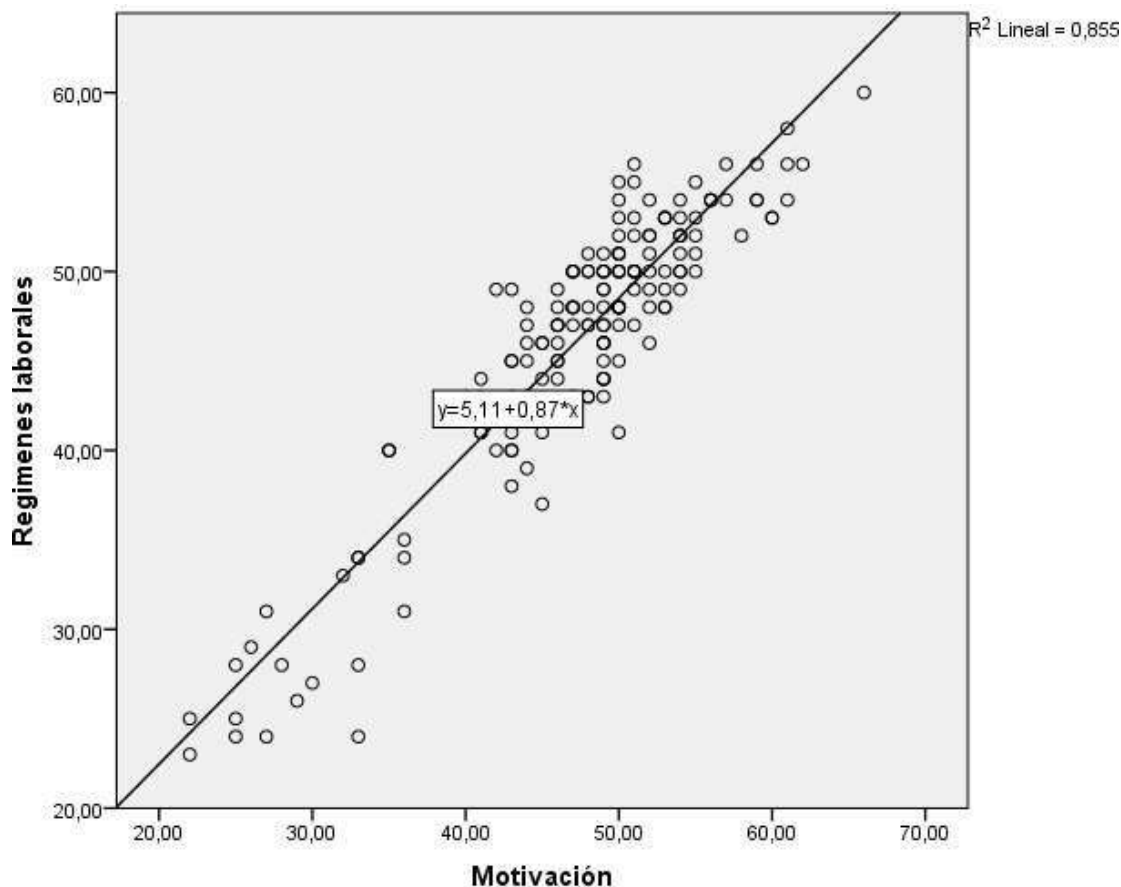
### Comprobación de la hipótesis 6

Correlaciones			
		régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057	Nivel de motivación extrínseca
régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057	Correlación de Pearson	1	,629**
	Sig. (bilateral)		0
	N	171	171
Nivel de motivación extrínseca	Correlación de Pearson	,629**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	171	171

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

**Figura 31: Gráfica de regresión lineal correlación entre regímenes laborales y motivación**

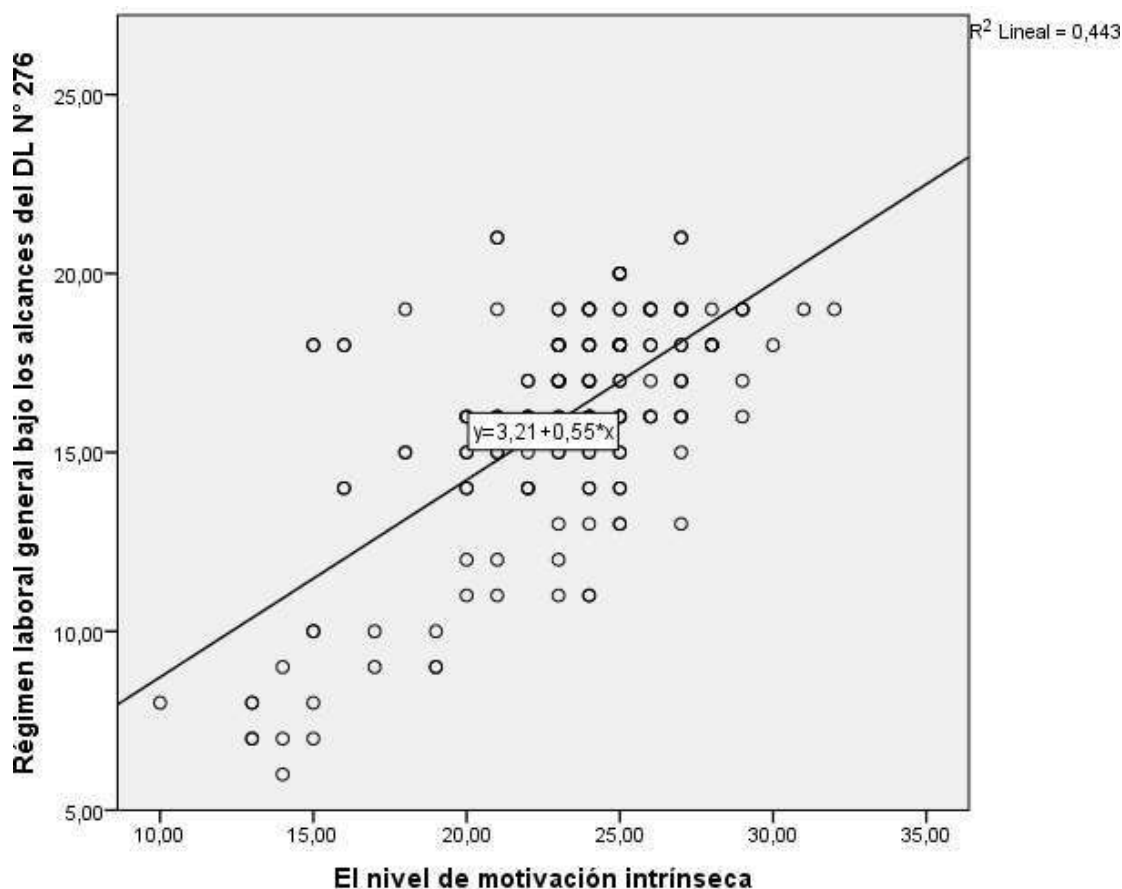


Fuente: Elaboración propia

### Interpretación:

La gráfica muestra la relación que existe entre el régimen laboral y la motivación, se observa que a medida que el régimen laboral se encuentra cerca de la línea, los datos de las dispersiones de motivación tienden a estar en la misma dirección, lo que indica que los valores de ambas variables van creciendo de manera adecuada, ello permite decir que a medida que mejora los regímenes laborales también mejora la motivación.

**Figura 29: Gráfica de regresión lineal correlación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276 y el nivel de motivación intrínseca.**

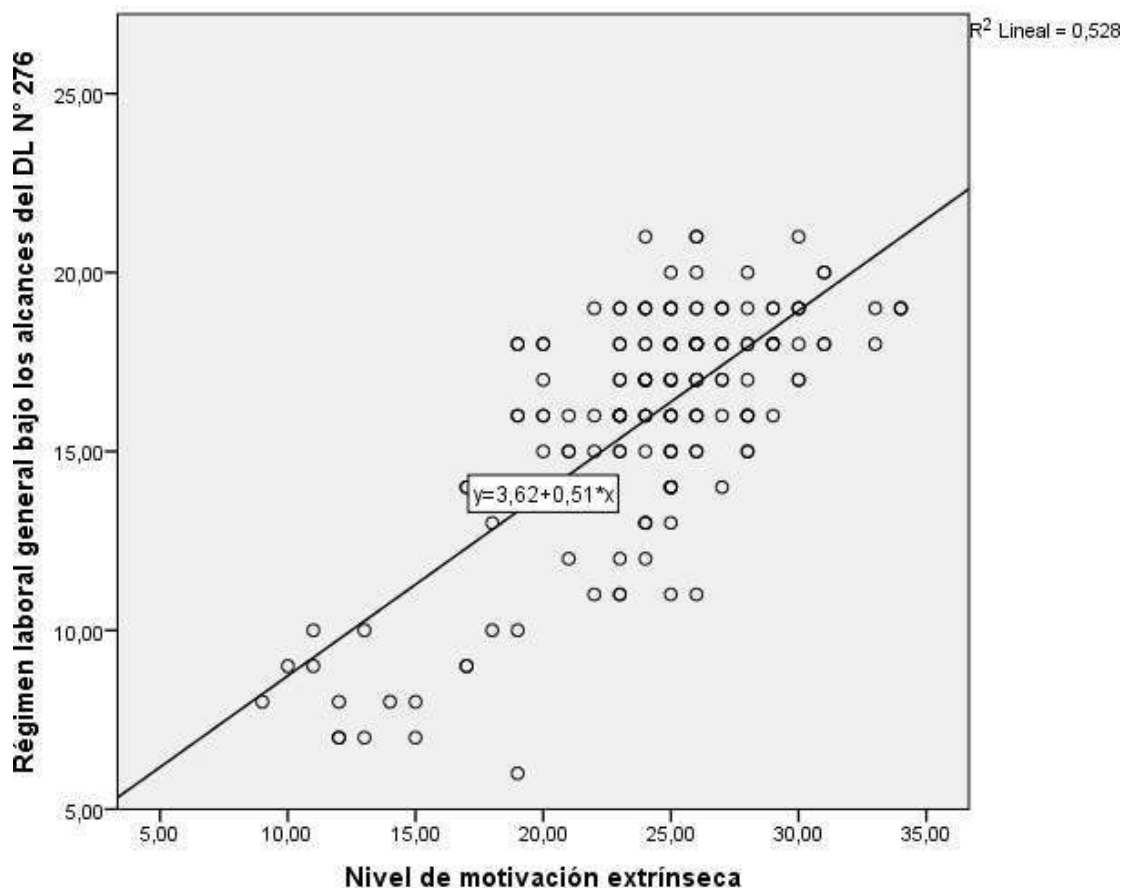


Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La gráfica muestra la relación que existe entre el régimen laboral general bajo los alcances del D.L. 276 y la motivación intrínseca, se observa que a medida que el régimen laboral se encuentra cerca de la línea, los datos de las dispersiones de motivación intrínseca tienden a estar en la misma dirección, lo que indica que los valores de ambas variables van creciendo de manera adecuada, ello permite decir que a medida que mejora el régimen laboral general bajo los alcances del D.L. 276 también mejora la motivación intrínseca.

**Figura 30: Gráfica de regresión lineal correlación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276 y el nivel de motivación extrínseca.**

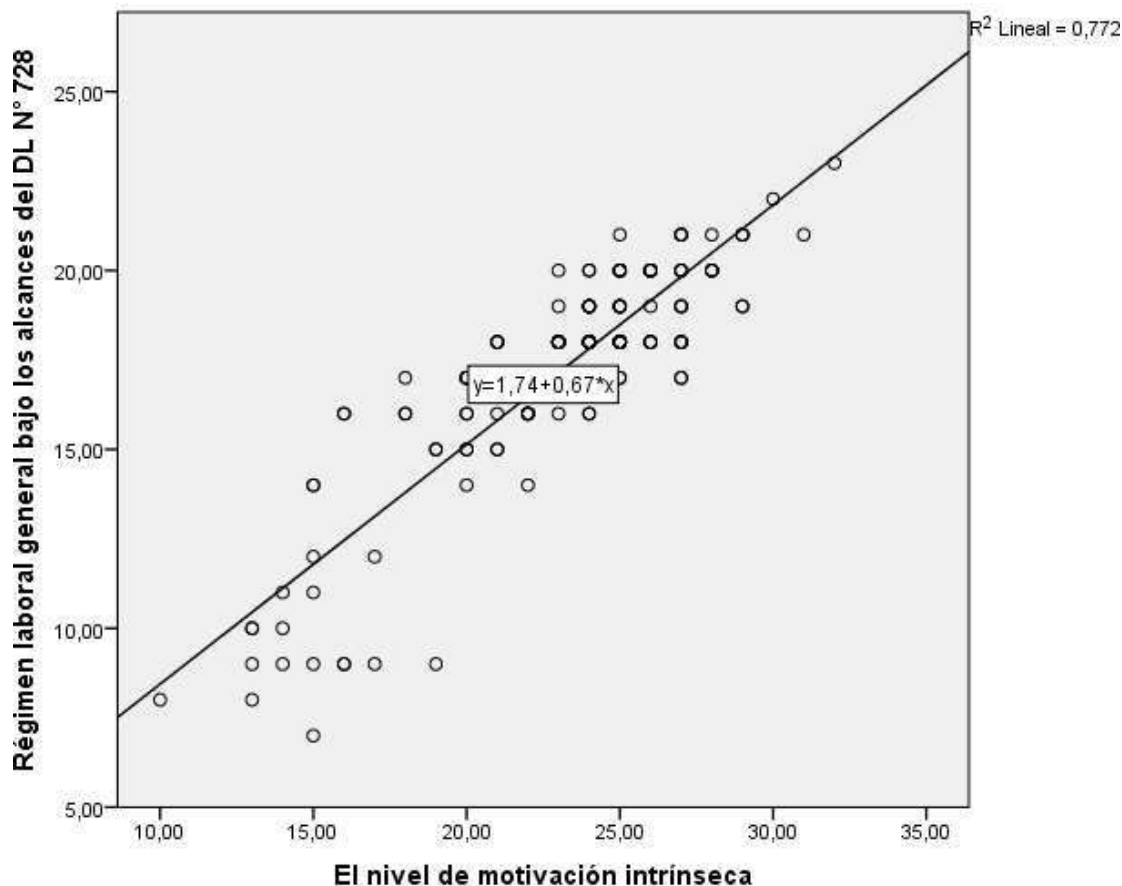


Fuente: Elaboración propia

### Interpretación:

La gráfica muestra la relación que existe entre el régimen laboral general bajo los alcances del D.L. 276 y la motivación extrínseca, se observa que a medida que el régimen laboral se encuentra cerca de la línea, los datos de las dispersiones de motivación extrínseca tienden a estar en la misma dirección, lo que indica que los valores de ambas variables van creciendo de manera adecuada, ello permite decir que a medida que mejora el régimen laboral general bajo los alcances del D.L. 276 también mejora la motivación extrínseca.

**Figura 31: Gráfica de regresión lineal correlación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728 y el nivel de motivación intrínseca.**

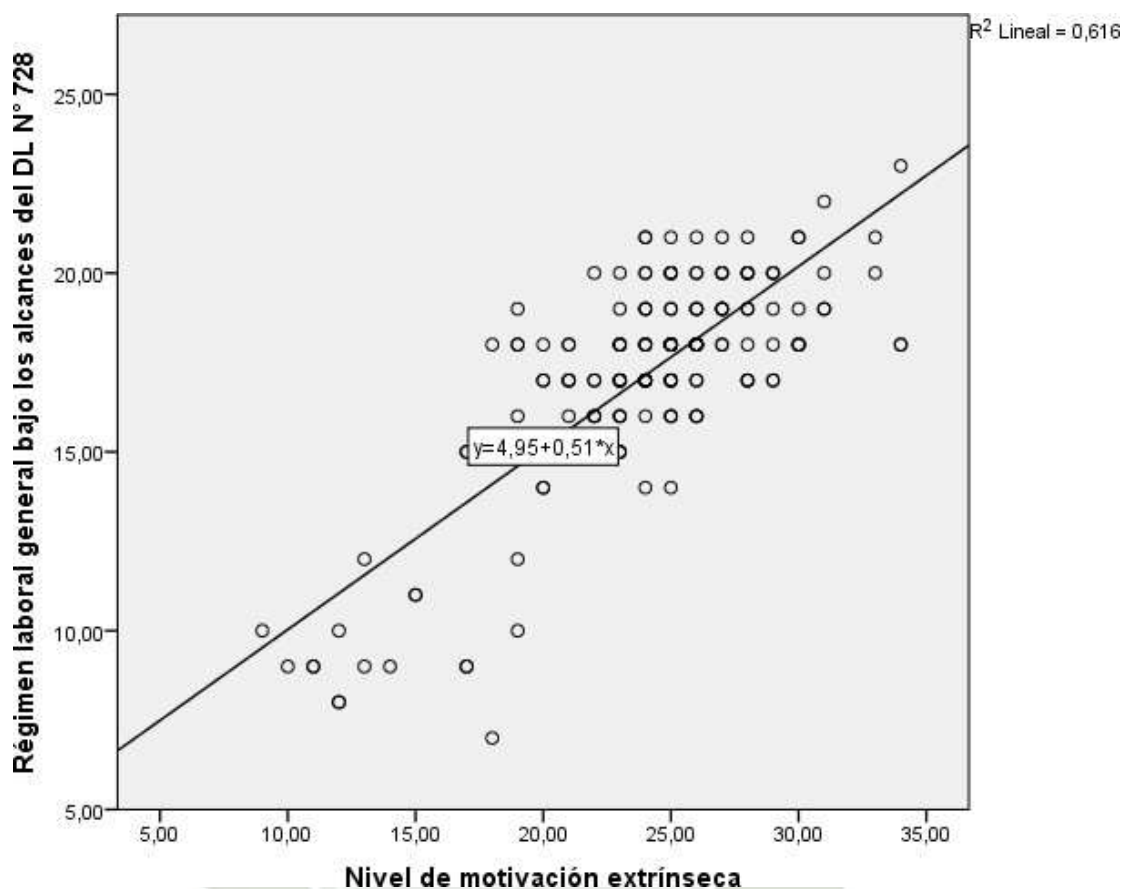


Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación:**

La gráfica muestra la relación que existe entre el régimen laboral general bajo los alcances del D.L. 728 y la motivación intrínseca, se observa que a medida que el régimen laboral se encuentra cerca de la línea, los datos de las dispersiones de motivación intrínseca tienden a estar en la misma dirección, lo que indica que los valores de ambas variables van creciendo de manera adecuada, ello permite decir que a medida que mejora el régimen laboral general bajo los alcances del D.L. 728 también mejora la motivación intrínseca.

**Figura 32: Gráfica de regresión lineal correlación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728 y el nivel de motivación extrínseca.**

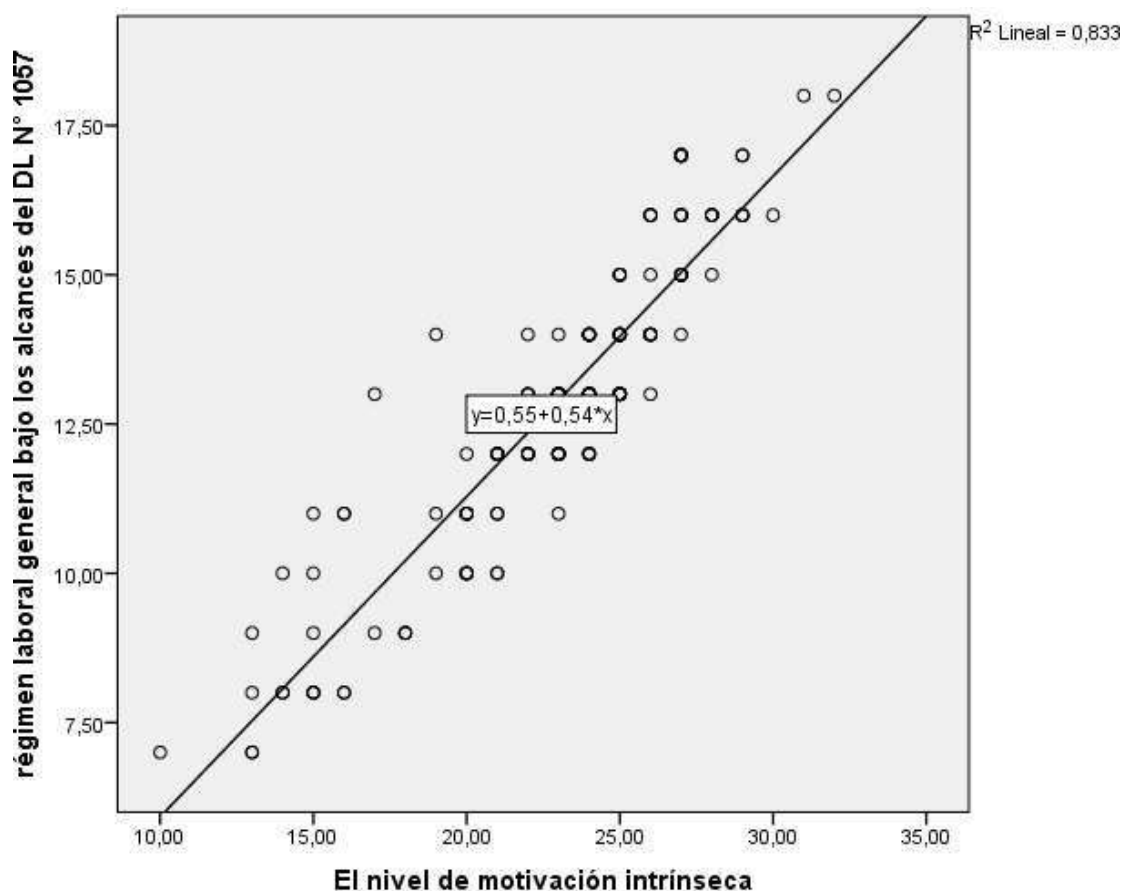


Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La gráfica muestra la relación que existe entre el régimen laboral general bajo los alcances del D.L. 728 y la motivación extrínseca, se observa que a medida que el régimen laboral se encuentra cerca de la línea los datos de las dispersiones de motivación extrínseca tienden a estar en la misma dirección, lo que indica que los valores de ambas variables van creciendo de manera adecuada, ello permite decir que a medida que mejora el régimen laboral general bajo los alcances del D.L. 728 también mejora la motivación extrínseca.

**Figura 33: Gráfica de regresión lineal correlación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057 y el nivel de motivación intrínseca.**

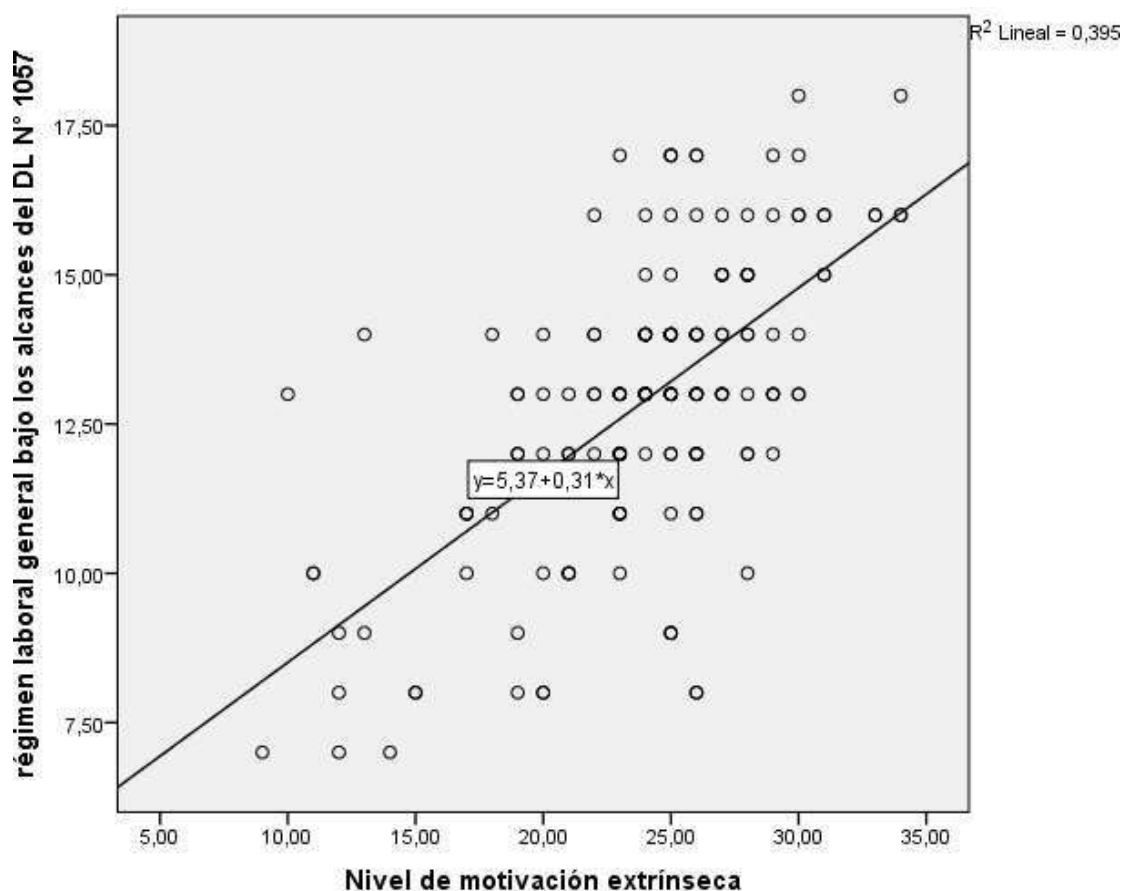


Fuente: Elaboración propia

### Interpretación:

La gráfica muestra la relación que existe entre el régimen laboral general bajo los alcances del D.L. 1057 y la motivación intrínseca, se observa que a medida que el régimen laboral se encuentra cerca de la línea, los datos de las dispersiones de motivación intrínseca tienden a estar en la misma dirección, lo que indica que los valores de ambas variables van creciendo de manera adecuada, ello permite decir que a medida que mejora el régimen laboral general bajo los alcances del D.L. 1057 también mejora la motivación intrínseca.

**Figura 34: Gráfica de regresión lineal correlación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057 y el nivel de motivación extrínseca.**



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:**

La gráfica muestra la relación que existe entre ambas variables, para este caso permite mostrar la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del D.L. 1057 y la motivación extrínseca, se observa que a medida que el régimen laboral se encuentra cerca de la línea, los datos de las dispersiones tienden a estar en la misma dirección, lo que indica que los valores de ambas variables van creciendo de manera adecuada, ello permite decir que a medida que mejora el régimen laboral general bajo los alcances del D.L. 1057 también mejora la motivación extrínseca.

### 3. DISCUSIÓN:

El estudio desarrolla como objetivo: Determinar de qué manera los regímenes laborales generales afectan el nivel de motivación, como resultado que permite comprobar el objetivo, la tabla 61 muestra los resultados de las variables regímenes laborales y la variable nivel de motivación, donde se considera que el resultado del nivel de confianza obtenida es al 95%, cuyo margen de error es de 5% al contrastar con el resultado obtenido en la significancia bilateral de (0.000%), se indica: Es probable, que los regímenes laborales generales afecten el nivel de motivación de los trabajadores del municipio de Cayma, en el año 2019, lo que indica que a medida que mejore el régimen laboral en el trabajador también mejora el nivel de motivación que se desarrolla en los distintos trabajadores del municipio de Cayma. Desde su análisis inferencial se indica que la relación entre los regímenes laborales con el nivel de motivación es positiva muy fuerte, ya que la relación es una  $r$  de Pearson de ,820 lo que indica que la relación es positiva fuerte. La investigación toma fuerza a partir de los objetivos específicos, siendo su primer objetivo específico establecer la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276 y el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores del municipio de Cayma en el año 2019, ello se contrasta con el resultado de la figura 32 ya que desde su análisis inferencial se indica que la relación es positiva considerable con una  $r$  de Pearson ( $r= .666$ ), resultado que se contrasta con Vargas (2015) quien en su estudio el 60% de la población estudiada tienen desconocimiento pleno de los regímenes y beneficios que tiene cada trabajador, los resultados tienen como punto importante que al no ser sensibilizados al momento de su contratación, la falta de conocimiento por parte de los colaboradores y el poco interés de las autoridades competentes son factores cruciales para la correcta aplicación de los regímenes laborales según corresponde a cada trabajador, es por esta razón que en algunos casos se ven vulnerados los derechos laborales de los trabajadores. El segundo objetivo específico logra establecer la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276 y el nivel de motivación extrínseca de los trabajadores del municipio de Cayma en el año 2019, esto se verifica en los resultados de la figura 33 ya que desde su análisis inferencial

se indica que la relación es positiva considerable con una  $r$  de Pearson ( $r=727$ ), resultados que se contrastan con Oliva(2017) quien considera que la motivación es muy importante en el trabajador, sea intrínseca o extrínseca para el buen desempeño de las funciones de los colaboradores, se considera que la motivación del servidor público logra una mejor atención y servicio a los usuarios que acuden las entidades públicas. El tercer objetivo específico logra precisar la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728 y el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores del municipio de Cayma, en el año 2019, esto se verifica en los resultados de la figura 34 ya que desde su análisis inferencial se indica que la relación entre los regímenes laborales generales bajo los alcances del DL N° 728 con el nivel de motivación intrínseca es positiva considerable con una  $r$  de Pearson ( $r= 879$ ), resultado que se contrasta con Sum(2015) quien en su estudio considera que la motivación del trabajador es un factor clave para su desempeño y la conducta que tienen los jefes es también importante ya que al dar reconocimiento a sus trabajadores cuando hacen un buen trabajo aumenta la motivación para seguir queriendo hacer bien su trabajo y con ello alcanzar los objetivos y metas del centro laboral, ya que se siente muy bien cuando su esfuerzo es reconocido. El cuarto objetivo específico logra precisar la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728 y el nivel de motivación extrínseca de los trabajadores del municipio de Cayma en el año 2019, esto se verifica en los resultados de la figura 35 ya que desde su análisis inferencial se indica que la relación es positiva considerable con una  $r$  de Pearson ( $r= 785$ ). El quinto objetivo específico logra establecer la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057 y el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores del municipio de Cayma en el año 2019, esto se verifica en los resultados de la figura 36 ya que desde su análisis inferencial se indica que la relación es positiva considerable con una  $r$  de Pearson ( $r=913$ ), resultado que se contrasta con Higa (2017) quien considera que los trabajadores en las instituciones públicas son contratados según las disposiciones del Decreto Legislativo N° 728, Régimen N° 1057 CAS y Decreto Legislativo N° 276, estas entidades contratan trabajadores a través de un representante denominado “empleador”, dicha contratación se realiza según las prerrogativas de cada contrato por su naturaleza. (Higa,

2017), asimismo señala que el empleador de la entidad pública realiza la contratación de acuerdo a las prerrogativas establecidas en las diversas contrataciones. El sexto objetivo específico logra establecer la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057 y el nivel de motivación extrínseca de los trabajadores del municipio de Cayma, en el año 2019, esto se verifica en los resultados de la figura 37 ya que desde su análisis inferencial se indica que la relación es positiva considerable con una  $r$  de Pearson ( $r=629$ ), resultados que se contrasta con Castillo(2005) quien considera que el régimen laboral llamado también “Régimen de la Carrera Administrativa”, agrupa varios principios, normas y procesos que establecen y definen sobre el acceso a la carrera pública, los derechos y deberes de los servidores públicos, la estabilidad de los servidores públicos en la Administración Pública.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** La presente conclusión permite dar respuesta al objetivo general, donde se logra determinar de qué manera los regímenes laborales generales afectan el nivel de motivación, ello se contrasta con el resultado de la tabla 61, ya que desde su análisis inferencial se indica que la relación entre los regímenes laborales con el nivel de motivación es positiva muy fuerte con una  $r= 820$ .

**SEGUNDA.** - La presente conclusión permite dar respuesta al primer objetivo específico, donde se pudo establecer la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276 y el nivel de motivación intrínseca, ello se contrasta con el resultado de la figura 32, ya que desde su análisis inferencial se indica que la relación es positiva considerable con una  $r=666$ .

**TERCERA.** - La presente conclusión permite dar respuesta al segundo objetivo específico, donde se logra establecer la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276 y el nivel de motivación extrínseca, ello se contrasta con el resultado de la figura 33, ya que desde su análisis inferencial se indica que la relación es positiva considerable con una  $r=727$ .

**CUARTA.** - La presente conclusión permite dar respuesta al tercer objetivo específico, donde se logra precisar la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728 y el nivel de motivación intrínseca, ello se contrasta con el resultado de la figura 34, ya que desde su análisis inferencial se indica que la relación es positiva considerable con una  $r= 879$ .

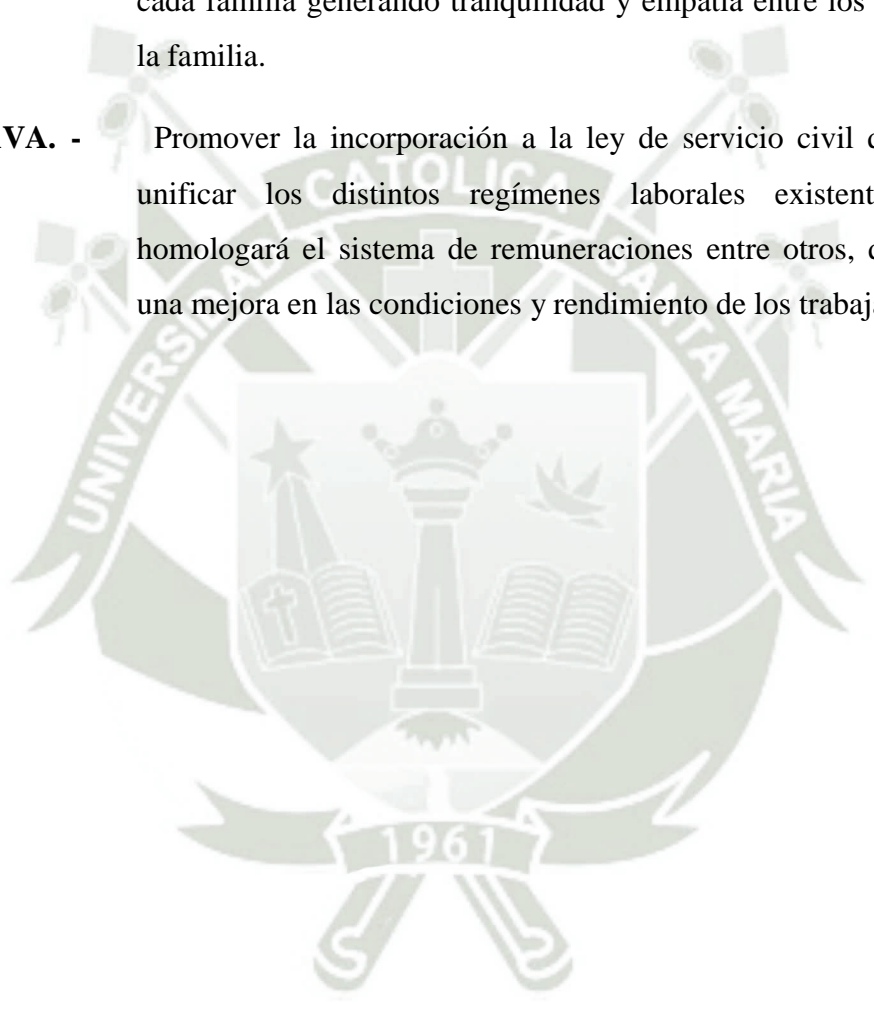
**QUINTA.** - La presente conclusión permite dar respuesta al cuarto objetivo específico, donde se logra precisar la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728 y el nivel de motivación extrínseca, ello se contrasta con el resultado de la figura 35, ya que desde su análisis inferencial se indica que la relación es positiva considerable con una  $r= 785$ .

- SEXTA. -** La presente conclusión permite dar respuesta al quinto objetivo específico, donde se logra establecer la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057 y el nivel de motivación intrínseca, ello se contrasta con el resultado de la figura 36, ya que desde su análisis inferencial se indica que la relación es positiva considerable con una  $r= 913$ .
- SEPTIMA. -** La presente conclusión permite dar respuesta al sexto objetivo específico, donde se logra establecer la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057 y el nivel de motivación extrínseca, ello se contrasta con el resultado de la figura 37, ya que desde su análisis inferencial se indica que la relación es positiva considerable con una  $r= 629$ .
- OCTAVA. -** La presente conclusión permite dar respuesta a la hipótesis planteada en la investigación, es probable que los regímenes laborales generales afecten el nivel de motivación, ello se contrasta con el resultado de la tabla 61, por medio del P valor o significancia bilateral cuyo resultado es 0.00 menor al 0.005, este resultado acepta la hipótesis de investigación.

## RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda al alcalde del municipio de Cayma a coordinar con el área de personal para lograr las capacitaciones para los trabajadores de los diversos regímenes laborales y de esta manera sensibilizarlos acerca de sus derechos y deberes.
- SEGUNDA.** - Se recomienda a la gerencia general y gerencia administrativa a gestionar alianzas con los diversos colegios profesionales a fin de gestionar cursos de especialización en las diferentes áreas, para capacitar al personal respecto al desarrollo de sus funciones, lo que incide en el cumplimiento de sus objetivos personales, así como el cumplimiento de los objetivos de las diferentes áreas donde laboran.
- TERCERA.** - Se recomienda a los diversos gerentes del municipio de Cayma hacer cumplir el manual de organizaciones y funciones, así como hacer cumplir las responsabilidades de los trabajadores de los diversos regímenes laborales, se recomienda también gestionar el reconocimiento de los trabajadores que realicen de manera efectiva las funciones o labores de sus áreas.
- CUARTA.** - A los diversos trabajadores del municipio de Cayma a capacitarse para lograr una carrera pública y lograr los objetivos personales iniciando desde su motivación intrínseca, considerando que a partir de ello los diversos trabajadores crecen de manera profesional y personal en miras a un mejor futuro.
- QUINTA.** - Tomar la medidas adecuadas para que mejore la comunicación ascendente, que va desde los niveles inferiores de la entidad hacia los superiores y la comunicación interna descendente, la que va desde la gerencia hacia los empleados situados en niveles inferiores, ya que por razones de orden burocrático, la información no llega oportunamente a las jefaturas y por lo tanto no se pueden tomar medidas oportunas de carácter correctivo que mejore la situación de los trabajadores.

- SEXTA. -** Tomar medidas que faciliten la comunicación horizontal, que es la que se da entre los trabajadores de un mismo nivel, para que mejore el trabajo en equipo y la percepción de satisfacción en el personal.
- SEPTIMA. -** Fomentar actividades de carácter recreativo familiar para esposas e hijos de los trabajadores, permitiendo que haya mayor confianza dentro del núcleo familiar, que redundará en una mejor dinámica de cada familia generando tranquilidad y empatía entre los miembros de la familia.
- OCTAVA. -** Promover la incorporación a la ley de servicio civil que permitirá unificar los distintos regímenes laborales existentes, lo cual homologará el sistema de remuneraciones entre otros, que permitirá una mejora en las condiciones y rendimiento de los trabajadores.



## REFERENCIAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2012). El Servicio Civil peruano. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. Disponible en: <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap1.PDF>
- Beltran, L. (2018). *Existencia de diversos regimenes para la contratación de personal en el estado. (Tesis de maestria)*. Pontificia Universidad Católica del Peru, Lima.
- Castillo, G. (2011). *Compendio de derecho laboral Peruano*. Lima: Caballero Bustamante.
- Castillo, J. (2005). *Compendio de las obligaciones laborales*. Lima: Los Ángeles .
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de RR.HH.* México: Mc. Graw Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Decreto legislativo N° 1057. (2011). *Contrtos administrativos*. Lima.
- Decreto Legislativo N°728. (1991). *Ley de productividad y competitividad laboral*. Lima.
- Diaz, K. (2017). *La Carrera administrativa en el Perú*. Lima: Polemos Perú.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño de los trabajadores*. México.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados* . México.
- García, V. (2012). *La motivación laborl estudio descriptivo de algunas variables*. España: Universidad de Valladolid.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Buenos Aires: Brujas.
- Hérrnandez, S. (2021). *Metodología de investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- Higa, A. (2017). *El despido arbitrario*. Lima: El Buho.
- Lara, E. (2014). *Fundmentos de investigación*. México: Alfaomega.

- Llinás, H. (2013). *Estadística descriptiva y distribuciones*. Colombia: Uninorte.
- Manso, J. (2002). *El legado de frederick Herzberg y la teoría*. Colombia: Universidad EAFIT.
- Muñoz, M (2014), *Los regímenes laborales que regulan las relaciones laborales y de servicios entre los servidores públicos y el Estado ecuatoriano (Tesis de maestría)*, a partir de la promulgación de la Constitución de 2008 (Título de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito.
- Oliva, E (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015 (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Quispe, G. (2011). *El regimen laboral de los trabajadores públicos*. Lima: EL Buho.
- Robbins, P. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, T. (2009). *Comportamiento organización en la empresa*. EE.UU: Esic.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson Educacion.
- Rodríguez, J. (2014). *Análisis de los regímenes laborales en el sector público*. Lima: Prentice.
- Sánchez, M. (2015). *Manual para funcionrios públicos y ciudadanos*. Lima: Caretas jurídicas.
- Sánchez, R. (2017). *Procedimientos laborles y trámites*. Lima: El Búho.
- Servir. (2012). *El servicio civil Peruano*. Lima: Marco normativo actual .
- Solana R. (1993). *Administración de Organizaciones*. Buenos Aires. Ediciones Interoceánicas S.A.
- Sum, M (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango (Tesis de maestría)*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Toyama, J. (2017). *Inspección en el trabajo*. Lima: EL Buho.

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar tesis y proyectos de investigación científica*. México: Trillas.

Vargas, P (2015). *Contratación de obreros en Regímenes Laborales en la Municipalidad provincial de Huanta (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho.



## ANEXOS

### ANEXOS 1: INSTRUMENTO A APLICAR PARA LA VARIABLE REGIMENES LABORALES

#### ENCUESTA

#### INSTRUCCIONES

Estimado colaborador responda con sinceridad las preguntas que buscan fortalecer los regímenes laborales, así como los niveles de motivación.

- 5.- "Totalmente de acuerdo"
- 4.- "De acuerdo"
- 3.- "Ni de acuerdo ni en desacuerdo"
- 2.- "En desacuerdo"
- 1.- "Totalmente en desacuerdo".

Marca solo una alternativa que considera sobre cada pregunta:

N o	REGIMENES LABORALES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Son saludables los beneficios económicos al D.L. 276, estos permiten un adecuado desarrollo personal.					
2	El D.L. 276, genera contrataciones muchas veces inadecuadas					
3	Esta usted de acuerdo que el régimen 276, fomenta una buena distribución del trabajo.					
4	Es importante realizar evaluaciones respecto a las funciones de los trabajadores del D. L. 276					

5	Está de acuerdo que los trabajadores del régimen 276 deben de tener capacitaciones permanentes para la mejora de las funciones.					
6	Está de acuerdo que los trabajadores de D.L. 728 (régimen privado), deben de ser permanentemente evaluados.					
7	Para que el trabajador sea evaluado primero debe de ser capacitado y sensibilizado en las funciones.					
8	Los incentivos económicos en este régimen 728, son los adecuados para el trabajador.					
9	Los colaboradores de este régimen laboral 728 , están debidamente distribuidos de acuerdo al perfil del puesto					
10	Este régimen le permite a usted estar en miras a la labor basada en la meritocracia					
11	Los colaboradores del régimen CAS (1057), cumplen con el perfil adecuado para el cumplimiento de sus funciones					
12	Para las contrataciones de los colaboradores de este contrato se logra evaluar de manera adecuada					
13	Los colaboradores son capacitados para el buen cumplimiento de sus funciones en aras para el logro de objetivos.					
14	El régimen 1057 (CAS), permite igualdad de beneficios laborales frente a los demás regímenes.					

## INSTRUMENTO A APLICAR VARIABLE NIVEL DE MOTIVACIÓN

### ENCUESTA

#### INSTRUCCIONES

Estimado colaborador responda con sinceridad las preguntas que buscan fortalecer los regímenes laborales, así como los niveles de motivación.

- 5.- "Totalmente de acuerdo"
- 4.- "De acuerdo"
- 3.- "Ni de acuerdo ni en desacuerdo"
- 2.- "En desacuerdo"
- 1.- "Totalmente en desacuerdo".

Marca solo una alternativa que considera sobre cada pregunta:

N o	NIVEL DE MOTIVACIÓN	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	La relación entre sus compañeros de trabajo es la más adecuada					
2	Usted se siente bien con la remuneración que usted recibe					
3	A usted le cambiaron de puesto y con ello se siente más a gusto					
4	Usted piensa que su desempeño le permite mejores oportunidades laborales					
5	El desempeño que usted genera en la municipalidad le ha permitido ascensos oportunos y adecuados					

6	Con la responsabilidad asumida en la municipalidad se siente saludable como persona y como profesional.					
7	Usted tiene iniciativa y sugiere algunos ítems que permiten dar mejoras a los usuarios de la entidad.					
8	Se siente motivado por usted mismo para realizar mejor sus funciones					
9	Usted se siente feliz en con las actividades que realiza en el área de trabajo y recibe reconocimientos por la entidad.					
10	El área donde labora ha generado sensibilización y talleres de motivación.					
11	La entidad cumple con los acuerdo y compromisos con los trabajadores					
12	Usted se siente que la gestión actual genera seguridad y confianza para continuar los compromisos acordados con los trabajadores					
13	Siente usted temor de ser despedido o de no ser renovado su contrato.					
14	Usted conoce el manual de organizaciones y funciones, que permita conocer sus labores y responsabilidad.					

## ANEXOS: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA  
ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: HERRERA CARPIO VANESSA GIOVANNA
- 1.2 Grado académico: MAGISTER
- 1.3 Cargo e institución donde labora: COORDINADORA
- 1.4 Título de la Investigación: REGIMENES LABORALES GENERALES Y NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CANTEO EN EL AÑO 2020
- 1.5 Autor del instrumento: FIOROLA ALEXANDRA GONZALEZ POZ
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
- 1.7 Nombre del instrumento: REGIMENES LABORALES Y NIVEL DE MOTIVACION

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				✓	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			✓		
SUB TOTAL					17	
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17

VALORACION CUALITATIVA: PERTINENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha: 31 de Mayo 2021

  
Firma y Posfirma del experto  
DNI: 29663232



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA  
ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: VALDIVIA GALDOS WILDER NARCISO  
 1.2 Grado académico: MAGISTER EN GESTION PUBLICA  
 1.3 Cargo e institución donde labora: AGRO RURAL  
 1.4 Título de la Investigación: REGIMENES LABORALES GENERALES Y NIVEL DE MOTIVACION DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA EN EL AÑO 2020  
 1.5 Autor del instrumento: FIORELA ALEYDNDRA GILLEGOS POZ  
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA  
 1.7 Nombre del instrumento: REGIMENES LABORALES Y NIVEL DE MOTIVACION

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				✓	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				✓	
SUB TOTAL					17	
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17  
 VALORACION CUALITATIVA: PERTINENTE  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha: 31 MAYO 2021

Firma y Posfirma del experto  
 DNI: 29529555



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA  
ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: LOPEZ PRIETO BRENDA ISELA  
 1.2 Grado académico: MAESTER GESTION PUBLICA  
 1.3 Cargo e institución donde labora: ONPE - AREQUIPA  
 1.4 Título de la Investigación: REGIMENES LABORALES GENERALES Y NIVEL DE MOTIVACION DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OYMA EN EL AÑO 2020  
 1.5 Autor del instrumento: PIORELA ALEXANDRA GALLEGOS PAZ  
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA  
 1.7 Nombre del instrumento: REGIMENES LABORALES Y NIVEL DE MOTIVACION

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				✓	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			✓		
SUB TOTAL					17	
TOTAL						

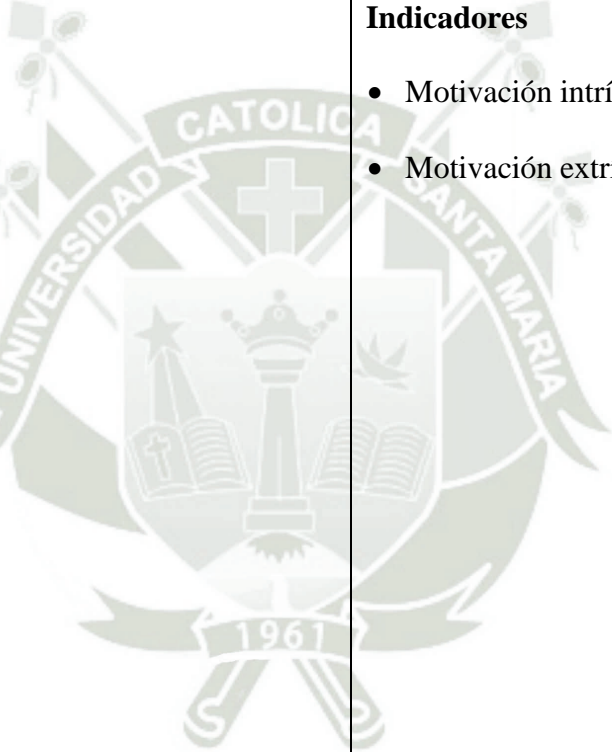
VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17  
 VALORACION CUALITATIVA : PERTINENTE  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE


Lugar y fecha: 31 de Mayo 2021


B L A.  
 Firma y Posfirma del experto  
 DNI: 29631127


**ANEXO 2: REGÍMENES LABORALES GENERALES Y NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA EN EL AÑO 2019**

PREGUNTAS DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>INTERROGANTE BÁSICA</b></p> <p>¿De qué manera los regímenes laborales generales afectan el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019?</p> <p><b>INTERROGANTES SECUNDARIAS</b></p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar de qué manera los regímenes laborales generales afecta el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p><b>Dado que,</b></p> <p>Es probable, que los regímenes laborales generales afecten el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019</p>	<p><b>VARIABLE 1: VARIABLE INDICADORES</b></p> <p><b>Regímenes laborales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con carrera administrativa (D.L. 276)</li> <li>• Sin carrera régimen de la actividad privada (D. L. 728)</li> <li>• Contratos CAS (D.L. 1057)</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b></p> <p>Es no experimental</p> <p><b>Según la orientación que sume:</b></p> <p>-Orientada a la comprobación.</p> <p><b>Según su finalidad</b></p> <p>-Teórico</p> <p><b>Según el enfoque</b></p> <p>-Cuantitativa.</p>

<p>¿Cuál es la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276 y el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019?</p>	<p>Establecer la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276 y el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019</p>		<p><b>VARIABLE 2: VARIABLE</b></p>	<p><b>Según su finalidad</b></p>
<p>¿Cuál es la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276 y el nivel de motivación extrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en</p>	<p>Establecer la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 276 y el nivel de motivación extrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en</p>		<p><b>Motivación</b></p>	<p>-Teórico</p>
			<p><b>Indicadores</b></p>	<p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b></p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación intrínseca</li> <li>• Motivación extrínseca</li> </ul>	<p>-Correlacional</p>
				<p><b>POBLACION</b></p>
				<p>306 trabajadores de la Municipalidad de Cayma</p>
				<p>Muestra 171 trabajadores</p>
				<p><b>TECNICAS:</b> La encuesta</p>
				<p><b>INSTRUMENTO:</b></p>

<p>el año 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728 y el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019?</p>	<p>el año 2019</p> <p>Precisar la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 728 y el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019</p>			<p>El cuestionario de 14 ítems por variable</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el régimen laboral general bajo</p>	<p>Precisar la relación entre el régimen laboral general bajo los</p>			

<p>los alcances del DL N° 728 y el nivel de motivación extrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019.</p> <p>Cuál es la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057 y el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad</p>	<p>alcances del DL N° 728 y el nivel de motivación extrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019.</p> <p>Establecer la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057 y el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital</p>			
---	--	---	--	--

<p>Distrital de Cayma en el año 2019.</p> <p>Cuál es la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057 y el nivel de motivación extrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019</p>	<p>de Cayma en el año 2019</p> <p>Establecer la relación entre el régimen laboral general bajo los alcances del DL N° 1057 y el nivel de motivación extrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma en el año 2019</p>			
--	--	---	--	--

# REGIMENES LABORALES GENERALES Y SU RELACION CON LOS NIVELES MOTIVACIONALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA, 2019

## INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

- |   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | Submitted to Universidad Nacional de Piura<br>Trabajo del estudiante  | 2% |
| 2 | Hernandez Cabrera Alejandro Aurelio.<br>"Causas de la toma irregular y abandono del tratamiento en pacientes dentro del programa antifimico U.M.F. No. 1 C. Obregon, Sonora", TESIUNAM, 1987<br>Publicación | 1% |
| 3 | Submitted to Universidad Carlos III de Madrid<br>Trabajo del estudiante   | 1% |
| 4 | repositorio.ucsg.edu.ec<br>Fuente de Internet   | 1% |
| 5 | repositorio.uap.edu.pe<br>Fuente de Internet  | 1% |
| 6 | Hernández Soler Oscar Alejandro. "Utilidad de una microcámara termográfica infrarroja para la detección temprana de obstrucción   | 1% |

# vascular posoperatoria en colgajos microvasculares", TESIUNAM, 2017

Publicación

---

7	Submitted to FUNIBER Trabajo del estudiante	1 %
8	docs.google.com Fuente de Internet	1 %
9	Submitted to ESIC Business & Marketing School Trabajo del estudiante	1 %
10	qdoc.tips Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	www.ti.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	www.esup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

---

repositorio.upao.edu.pe

17	Fuente de Internet	<1 %
18	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
19	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
20	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
21	www.femp.es Fuente de Internet	<1 %
22	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	dspace.espol.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
26	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
27	www.aulavirtualusmp.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	<1 %

29	<a href="https://es.surveymonkey.com">es.surveymonkey.com</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="https://intra.uigv.edu.pe">intra.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="https://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="https://revistas.ulima.edu.pe">revistas.ulima.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="https://repositorio.ucp.edu.pe">repositorio.ucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
35	Submitted to Universidad Nacional San Agustín Trabajo del estudiante	<1 %
36	<a href="https://theibfr.com">theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="https://laboraperu.com">laboraperu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="https://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1 %

40	<a href="https://dspace.cordillera.edu.ec">dspace.cordillera.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
41	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
42	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
43	<a href="http://informatica.upla.edu.pe">informatica.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
44	<a href="http://www.blogsperu.com">www.blogsperu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
45	<a href="http://www.minsa.gob.pe">www.minsa.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="http://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	<1 %
47	<a href="http://riunet.upv.es">riunet.upv.es</a> Fuente de Internet	<1 %
48	Submitted to ADEN University Trabajo del estudiante	<1 %
49	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	<1 %
50	Submitted to Roehampton University Trabajo del estudiante	<1 %
51	<a href="http://produccioncientificaluz.org">produccioncientificaluz.org</a>	

Fuente de Internet

<1 %

52

[repositorio.concytec.gob.pe](http://repositorio.concytec.gob.pe)

Fuente de Internet

<1 %

53

[repositorio.une.edu.pe](http://repositorio.une.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

54

[repositorio.unfv.edu.pe](http://repositorio.unfv.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

55

[dokumen.site](http://dokumen.site)

Fuente de Internet

<1 %

56

[repositorio.upads.edu.pe](http://repositorio.upads.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

57

Chávez Capo Anselmo Salvador. "Percepcion de los supuestos basicos de la teoria X y/ o Y de Douglas McGregor en los directivos que trabajan en la industria de la construccion en el ramo de la distribucion de materiales en la zona metropolitana y area", TESIUNAM, 1996

Publicación

<1 %

58

Submitted to Universidad Ricardo Palma

Trabajo del estudiante

<1 %

59

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1 %

60

[revistas.uva.es](http://revistas.uva.es)

Fuente de Internet

<1 %

61	<a href="http://buscandotetango.nl">buscandotetango.nl</a> Fuente de Internet	<1 %
62	<a href="http://renatiqa.sunedu.gob.pe">renatiqa.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
63	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	<1 %
64	Submitted to Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya Trabajo del estudiante	<1 %
65	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
66	<a href="http://archive.org">archive.org</a> Fuente de Internet	<1 %
67	<a href="http://pt.slideshare.net">pt.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
68	<a href="http://repositorio.utp.edu.co">repositorio.utp.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
69	<a href="http://thoughtleadership.sismarketresearch.com">thoughtleadership.sismarketresearch.com</a> Fuente de Internet	<1 %
70	<a href="http://www.ambito.com">www.ambito.com</a> Fuente de Internet	<1 %
71	<a href="http://www.sciencegate.app">www.sciencegate.app</a> Fuente de Internet	<1 %

72	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
73	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
74	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
75	gabriela936.wixsite.com Fuente de Internet	<1 %
76	html.rincondelvago.com Fuente de Internet	<1 %
77	leyesyliteratura.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
78	moam.info Fuente de Internet	<1 %
79	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
80	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
81	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
82	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 23 (2007)", Brill, 2012 Publicación	<1 %

83 Caraveo Maldonado Ana Lilia. "Educación en salud para prevenir violencia de pareja como factor psicosocial asociado a preeclampsia", TESIUNAM, 2017

Publicación

<1 %

84 Gomez Montes Laura Elena. "Efecto de la razon proteina-energia sobre el crecimiento y metabolismo de juveniles en el abulon azul (H. fulgens)", TESIUNAM, 2003

Publicación

<1 %

85 Ibarra Guerrero Maricel de Guadalupe. "Evaluación del clima laboral y su relación con la productividad en una empresa de manufactura", TESIUNAM, 2007

Publicación

<1 %

86 [anje.medios.com.do](http://anje.medios.com.do)

Fuente de Internet

<1 %

87 [dspace.unitru.edu.pe](http://dspace.unitru.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

88 [grupoverona.pe](http://grupoverona.pe)

Fuente de Internet

<1 %

89 [prezi.com](http://prezi.com)

Fuente de Internet

<1 %

90 [publicaciones.usanpedro.edu.pe](http://publicaciones.usanpedro.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

[repositorio.uladech.edu.pe](http://repositorio.uladech.edu.pe)

91

Fuente de Internet

&lt;1 %

92

[repositorio.upch.edu.pe](https://repositorio.upch.edu.pe)

Fuente de Internet

&lt;1 %

93

[ve1.bumeran.com](https://ve1.bumeran.com)

Fuente de Internet

&lt;1 %

94

[www.ehowenespanol.com](https://www.ehowenespanol.com)

Fuente de Internet

&lt;1 %

95

[www.europarl.europa.eu](https://www.europarl.europa.eu)

Fuente de Internet

&lt;1 %

96

[www.studocu.com](https://www.studocu.com)

Fuente de Internet

&lt;1 %

97

Leidy Indira Hinestroza Còrdoba. "Aplicación de tecnologías sostenibles para el desarrollo de alimentos nutritivos y saludables dirigidos a mejorar el estado nutricional de la población del departamento del Chocó (Colombia)", Universitat Politecnica de Valencia, 2021

Publicación

&lt;1 %

98

"Validación del instrumento IADI que mide las actitudes hacia la discapacidad intelectual en un centro educativo de la región metropolitana", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2020

Publicación

&lt;1 %

---

Excluir citas      Apagado

Excluir coincidencias      Apagado

Excluir bibliografía      Apagado