



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estabilidad laboral y desempeño profesional de los
trabajadores del régimen de contratación administrativa
de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bach., Alfredo NIETO HUAMANÍ

ASESOR:

Dr. Edwin Huarancca Rojas

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

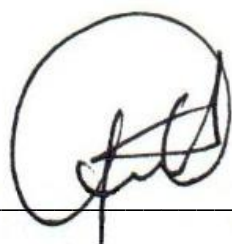
Reforma y modernización del Estado

PERÚ - 2018

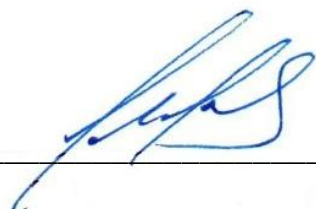
Página del Jurado



Mg. Angélica, PACHERRES RUÍZ
Presidente



Dr. Segundo, CHUQUILIN TERRAN
Secretario



Dr. Edwin, HUARANCCA ROJAS
Vocal

Dedicatoria

A mis padres, por su perseverancia y tenacidad para el forjamiento de mi desarrollo personal y profesional; así como por ser inspiración día a día para hacerle frente a la vida.

Alfredo

Agradecimientos

A la Universidad César Vallejo.

A los formadores: a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo.

Al Asesor: Dr. Edwin Huarancca Rojas.

A los que han apoyado con la información requerida para la consecución de los fines de la presente investigación, en especial al personal y al Sub Director de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho por su comprensión y amistad.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Alfredo Nieto Huamaní, identificado con DNI N° 44659218, con domicilio en la Plaza de Santa Ana Mz. N, Lt. 07, estudiante de la Escuela de Posgrado Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Ayacucho; declaro que el trabajo académico titulado “Estabilidad laboral y desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018”, presentada en 100 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No se ha utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determine el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 13 de agosto de 2018


Bach. Alfredo Nieto Huamaní
DNI 44659218

Presentación

Es un honor presentarme ante los Ilustres Miembros del Jurado de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, y presentar el trabajo académico titulado “Estabilidad laboral y desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018”, en cumplimiento con Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública.

Este trabajo de investigación es de tipo descriptivo – correlacional, porque busca hallar la relación entre la variable estabilidad laboral y desempeño profesional. Está estructurada en ocho capítulos. El primero capítulo explica los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis; el segundo capítulo expone las variables de estudio, la operacionalización, la metodología, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y las cuestiones éticas; en el capítulo tercero se expone el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis; el capítulo cuarto se centra en la discusión de resultados; el quinto capítulo refrenda las conclusiones de la investigación; en el sexto capítulo se exponen las recomendaciones; en el séptimo, las referencias bibliográficas, y finalmente en el octavo capítulo se muestra los anexos.

Esperando que el presente trabajo académico sirva de referencia para investigaciones posteriores, y que pueda ser desarrollado con mayor rigor, y coadyuvar así a que en un futuro no lejano se formulen normas acorde a la realidad y respetando los derechos de los trabajadores por ser personas con dignidad.

Índice

	Pág.
Portada	i
Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de Tablas	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	14
1.1.1 A nivel internacional	14
1.1.2 A nivel nacional	14
1.1.3 A nivel local	15
1.2 Trabajos previos	16
1.2.1 Antecedentes internacionales	16
1.2.2 Antecedentes nacionales	17
1.2.3 Antecedentes locales	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.3.1 Estabilidad laboral	18
1.3.1.1 Acceso al empleo	19
1.3.1.1.1 Igualdad de oportunidades	19
1.3.1.1.2 Imparcialidad de procesos de contratación	19
1.3.1.1.3 Criterios de evaluación	19
1.3.1.2 Conservación del empleo	20

1.3.1.2.1 Duración del contrato	21
1.3.1.2.2 Presupuesto	21
1.3.1.2.3 Necesidad de servicio	22
1.3.1.3 Protección de derechos laborales	22
1.3.1.3.1 Horario de trabajo	22
1.3.1.3.2 Sindicalización y huelga	23
1.3.1.3.3 Remuneración acorde	23
1.3.2 Desempeño profesional	24
1.3.2.1 Cumplimiento de responsabilidades	25
1.3.2.1.1 Eficiencia	25
1.3.2.1.2 Eficacia	26
1.3.2.1.3 Responsabilidad	26
1.3.2.2 Iniciativa laboral	26
1.3.2.2.1 Respuestas a los problemas	27
1.3.2.2.2 Ser voluntario	27
1.3.2.2.3 Iniciativa fuera del trabajo	28
1.3.2.3 Comportamiento ético	28
1.3.2.3.1 Respeto	28
1.3.2.3.2 Probidad	28
1.3.2.3.3 Justicia	29
1.4 Formulación del problema	29
1.4.1 Problema General	29
1.4.2 Problemas específicos	29
1.4.2.1 Problema específico 1	29
1.4.2.2 Problema específico 2	29
1.4.2.3 Problema específico 3	29
1.5 Justificación del estudio	30

1.5.1	Conveniencia	30
1.5.2	Relevancia Social	30
1.5.3	Implicancias prácticas	30
1.5.4	Teórica	30
1.5.5	Metodológica	31
1.6	Hipótesis	31
1.6.1	Hipótesis general	31
1.6.2	Hipótesis específicas	31
1.6.2.1	Hipótesis específica 1	31
1.6.2.2	Hipótesis específica 2	31
1.6.2.3	Hipótesis específica 3	31
1.7	Objetivos	32
1.7.1	Objetivo general	32
1.7.2	Objetivos específicos	32
1.7.2.1	Objetivo específico 1	32
1.7.2.2	Objetivo específico 2	32
1.7.2.3	Objetivo específico 3	32
II. Método		
2.1	Diseño de investigación	33
2.2	Variables, operacionalización	34
2.2.1	Identificación de variables	34
2.2.2	Operacionalización de variables	35
2.3	Población y muestra	36
2.3.1	Población	36
2.3.2	Muestra	36
2.3.3	Muestreo	36
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.4.1	Técnicas	37
2.4.2	Instrumentos	37
2.4.3	Validez	38

2.4.4	Confiabilidad	38
2.5	Métodos de análisis de datos	39
2.6	Aspecto éticos	39
III.	Resultados	40
3.1.	A nivel descriptivo	40
3.2.	A nivel inferencial	44
3.2.1.	Prueba de normalidad	44
3.2.2.	Prueba de hipótesis	45
3.2.2.1.	Prueba de hipótesis general	45
3.2.2.2.	Para la hipótesis específica 1	46
3.2.2.3.	Para la hipótesis específica 2	47
3.2.2.4.	Para la hipótesis específica 3	48
IV.	Discusión	49
V.	Conclusiones	51
VI.	Recomendaciones	52
VII.	Referencias Bibliográficas	53
VIII.	Anexos	57

Lista de Tablas

Tabla 1	35
Tabla 2	40
Tabla 3	41
Tabla 4	42
Tabla 5	43
Tabla 6	44
Tabla 7	45
Tabla 8	46
Tabla 9	47
Tabla 10	48

RESUMEN

Este trabajo de investigación plantea la problemática de estabilidad laboral y desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa del Gobierno Regional de Ayacucho, sede central; ello, bajo el modelo y enfoque de la gestión pública, que no es sino la correcta y eficiente administración de los recursos del Estado, a fin de satisfacer las necesidades de la ciudadanía e impulsar el desarrollo del país; es ese sentido, este trabajo de investigación tiene por objetivo determinar la relación entre estabilidad laboral y desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa del Gobierno Regional de Ayacucho en el año 2018.

La elaboración de la investigación desarrollada se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, el cual es una investigación básica ubicada en un nivel descriptivo y correlacional; así mismo, el diseño de investigación es no experimental, transversal, correlacional. Con respecto a la población, ésta estuvo conformada por 100 trabajadores contratados bajo el régimen de contratación de servicios, y para el cálculo de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico, el mismo que estuvo conformado por 60 trabajadores del mismo régimen laboral, y cuya toma se realizó en el año de 2018; ahora, con respecto al instrumento, se utilizó el cuestionario para cada variable consistente en 27 items que ha seguido una escala de Likert, denominada también método de evaluaciones sumarias, que van del rango 1 al 4, donde 1 significa “deficiente”, 2 significa “regular”, 3 significa “bueno”, y 4 significa “excelente”. Previamente el instrumento se sometió a la validación de expertos y a la confiabilidad estadística de Alpha de Cronbach.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba de Rho Spearman, se aprecia la existencia de correlación significativa entre las variables estabilidad laboral y desempeño profesional, hallándose la relación de 0.844 y p-value de 0.000 menor a 0.05; esto indica que la correlación es directa y alta, razón por la cual se puede afirmar la existencia de la relación significativa entre las variables bajo estudio, según la apreciación de los trabajadores del régimen de contratación administrativa del Gobierno Regional de Ayacucho en el año 2018.

Palabras Clave: estabilidad laboral, desempeño profesional.

ABSTRACT

This research work raises the problem of job stability and professional performance of workers in the administrative contracting regime of the Regional Government of Ayacucho, headquarters; this, under the model and approach of public management, which is nothing more than the correct and efficient administration of State resources, in order to satisfy the needs of citizens and promote the development of the country; In this sense, this research work aims to determine the relationship between job stability and professional performance of workers in the administrative contracting regime of the Regional Government of Ayacucho in 2018.

The development of the research developed is framed within the quantitative approach, which is a basic research located at a descriptive and correlational level; likewise, the research design is non-experimental, transversal, correlational. With respect to the population, this was made up of 100 workers hired under the service contracting regime, and for the calculation of the sample probabilistic sampling was used, which was made up of 60 workers of the same labor regime, and whose it was carried out in the year of 2018; now, with respect to the instrument, the questionnaire was used for each variable consisting of 27 items that have followed a Likert scale, also called summary evaluations method, ranging from rank 1 to 4, where 1 means "deficient", 2 means "Regular", 3 means "good", and 4 means "excellent". Previously, the instrument was subjected to the validation of experts and to the statistical reliability of Alpha de Cronbach.

According to the results obtained from the Rho Spearman test, the existence of significant correlation between the variables labor stability and professional performance is appreciated, being the ratio of 0.844 and p-value of 0.000 less than 0.05; This indicates that the correlation is direct and high, which is why we can affirm the existence of the significant relationship between the variables under study, according to the assessment of the workers of the administrative contracting regime of the Regional Government of Ayacucho in 2018.

Keywords: job stability, professional performance.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

1.1.1. A nivel internacional

En esta época contemporánea, las entidades públicas cobran gran trascendencia por la función que desarrollan en la transformación de una sociedad basada en valores y buen comportamiento ético. Estos actos son acciones cotidianas llevadas a cabo por personas profesionales que desarrollan comportamientos en razón de su personalidad y su preparación ética, para brindar servicios a la colectividad.

1 caso:

Según Suarez (2012), hoy por hoy, todos los trabajadores profesionales tiene un rol relevante en las entidades públicas, y tienen mucha incidencia en la sociedad. Esta importancia se fundamenta en el aporte que brindan en bienes y servicios a toda la sociedad. Todo desempeño profesional de los trabajadores se encuentra a la expectativa por parte de las personas naturales y jurídicas, que son usuarios o administradas. Así, es determinante el comportamiento ético adecuado, que es una actitud positiva de cada persona. En todo caso, hoy se busca personas con competencia moral, técnica y profesional, que son presupuestos para verificar su desempeño profesional.

(Suarez, 2012, p. 127)

1.1.2. A nivel nacional

El derecho trabajo tiene reconocimiento legal en el artículo 22° de la Carta Política del Perú, y establece que es el pilar fundamental del bienestar social, y es un instrumento de realización del individuo. Por otro lado, el artículo 23° de la referida norma impone el deber del Estado Peruano el de otorgar atención preferencial al trabajo, así como también impone que ningún vínculo laboral

deba limitar el adecuado ejercicio de los derechos constitucionales, ni rebajar ni desconocer la dignidad de la persona como trabajador. Teniendo como base este contexto normativo de la mayor jerarquía de las normas constitucionales y derechos fundamentales antes descritos; en el ordenamiento legal del Estado Peruano coexisten dos regímenes laborales, el régimen público ordenado por el Dec. Leg. N° 276, y el régimen privado ordenado por el Dec. Leg. 728.

Caso 1:

Según Castro (2014) señala que hoy en día la vigencia de las normas inconstitucionales que regulan los contratos administrativos de servicios ha traído como consecuencia la masificación de su aplicación en las distintas instituciones públicas, pues vulnera los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

(Castro, 2014, p. 57)

1.1.3. A nivel local

Caso 1:

Según Villanueva (2014), para los fines de toda institución pública resulta indispensable el desempeño adecuado de los trabajadores; siendo las más importantes la motivación, la pro actividad y la autorrealización.

(Villanueva, 2014, p. 89)

Caso 2:

Según Santillán (2011), sobre este punto refiere que en la opinión pública existen perjuicios como el de que los servidores y funcionarios públicos no están cumpliendo sus funciones profesionales dentro del marco de lo correcto. En sentido cabe poner sobre el tapete el tema del comportamiento ético para desarrollar función pública.

(Santillán, 2011, p. 67)

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Rivas (2009), en la tesis de maestría “*Satisfacción y Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador*”, desarrollada por la Universidad Montemorelos, México, concluyó que la satisfacción laboral tiende a tener relación significativa con el desempeño profesional de los docentes. En ella el resultado es que el grado de satisfacción laboral es directamente proporcional con el grado de desempeño profesional, y viceversa.

Díaz (2009) en la tesis de doctorado “*Gestión compartida Universidad – Empresa*”, concluyó que el objetivo principal fue determinar o establecer la formación e instrucción del capital humano y su vínculo con la promoción de la competitividad y el desarrollo sostenible a través de la gestión del conocimiento, a fin de satisfacer las necesidades sociales. Finalmente llegó a la conclusión de la existencia de una alta correlación entre la creación, tanto del capital humano, como la promoción de la competitividad y el desarrollo sostenible.

Orizaga (2011) en su tesis “*Gestión de Talento Humano en la Universidad Pública*”, desarrollada por la Universidad Autónoma de México, ha referido que la selección de personal para las instituciones educativas dedicadas a formar futuros profesionales, deben hacerlo con mucho cuidado, siguiendo los lineamientos del modelo adoptado; en ese sentido, señala que el adecuado reclutamiento de personal docente garantiza el éxito del profesional a formar, siendo esto parte de la administración integral del talento humano.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Cruz (2015) en su tesis para optar el Grado Académico de Magister por la Universidad César Vallejo, titulado *“Relación entre la estabilidad y el desempeño del personal de la Dirección Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas – 2015”*, ha concluido que para efectos de la referida Entidad, la estabilidad laboral ha sido respaldada en mérito a las leyes vigentes, y por tanto se logró un buen desempeño laboral de sus trabajadores, y por lo tanto, la prestación de servicios que otorga la institución serán oportunos, imponderables y de calidad, logrando la satisfacción de los consumidores y usuarios, y de la comunidad en general.

Zuñe (2016) en la tesis titulada *“Los Regímenes Laborales y el Desempeño de los Trabajadores de la Dirección general de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas, Lima, 2014”*, se estableció que el grado de correlación existente entre las variables Regímenes laborales y Desempeño de los Trabajadores de la Dirección general de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas, hallada por el Rho de Spearman igual a 0,514, significando relación una moderada entre dichas variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Inca (2015) en su investigación titulada *“Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas”*; esto, por la Universidad Nacional José María Arguedas, concluyó que el resultado de la relación entre las variables de gestión de talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, después de hallar el Rho de Spearman, dieron resultado alto, lo cual indica una relación positiva alta en ambas variables.

1.2.3. Antecedentes locales

Capcha y Campomanes (2015) en su tesis titulado “Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho, 2014”, concluye que se puede confirmar que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral, según los trabajadores de la parte administrativa del Gobierno Regional de Ayacucho, 2014; esto, después de hallar el Rho de Spearman de 0.777, lo cual indica una correlación entre ambas variables.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Estabilidad laboral

Definición de Estabilidad Laboral

Caso 1:

Según Toyama Miyagusuku (2005), la estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato del trabajo – el contrato típico de trabajo tiene vocación de permanencia y ello por el carácter protector del Derecho Laboral – ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad.

(Toyama Miyagusuku, 2005, p. 210)

El derecho al trabajo

Caso 1:

Según MARCERANO, hablar del trabajo como un derecho, se debe de distinguir este derecho como: 1) acceso al empleo y 2) conservación del empleo.

(Marcerano, 1995, p. 45)

1.3.1.1. Acceso al empleo

El derecho de acceso al empleo en sentido genérico, está relacionado con las políticas de Estado de índole económica y social que adopta el Estado para crear trabajo, y en sentido específico, se trata del derecho a ocupar un puesto de trabajo.

1.3.1.1.1 Igualdad de oportunidades

Caso 1:

Según Barbieri (2007), la igualdad en el ámbito social refiere a la base común de derechos y responsabilidades que corresponden a todos los miembros de la sociedad, es decir, la igualdad consigna una característica común compartida. En cambio equidad hace referencia a la consideración de la especificidad, de la diferencia, en el marco de una política igualitaria.

(Barbieri, 2007, p. 69)

1.3.1.1.2 Imparcialidad de procesos de contratación

La imparcialidad, según la DRAE (Diccionario de la Real Academia Española) viene a ser la falta de designio anticipado o prevención en favor o en contra de alguien o de algo, que permite juzgar o proceder con rectitud; ahora, en cuanto a la imparcialidad en proceso de selección de personal, éste denota la neutralidad de los funcionarios al momento de elegir el personal que va a desarrollar una función, en virtud del perfil previamente establecido.

1.3.1.1.3 Criterios de evaluación

El Protocolo de San Salvador en sus artículos 6° y 7°, respectivamente hace referencia explícita al derecho al trabajo y la estabilidad laboral. Al respecto BLANCAS señala que:

“El Protocolo de San Salvador no sólo consagra el derecho a la estabilidad laboral sino que, además lo fundamenta en el derecho al trabajo, afirmando la proyección de este derecho no sólo en relación al acceso al empleo – como una versión más tradicional – sino, igualmente respecto a la conservación del mismo por quien tiene la condición de trabajador”.

1.3.1.2. Conservación del empleo

La vulneración de este derecho puede provenir de cualquier extinción de vínculo laboral (como en el caso de la jubilación obligatoria, por ejemplo), y no sólo de las que derivasen de un despido injustificado, como señala el Tribunal Constitucional. Así mismo, se señala que este derecho tiene preceptividad inmediata, por lo cual cabe su defensa mediante la tutela del amparo, si se admite que en el caso peruano esta garantía no tiene carácter residual.

Es en esta segunda manifestación que se cimienta la estabilidad laboral, ya que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa.

Así en la Constitución de 1979 se reguló el derecho al trabajo como un deber social. En la Constitución de 1993 se señala que el trabajo es un derecho y un deber (Artículo 22°).

En el Protocolo de San Salvador se consagra el derecho al trabajo y la estabilidad laboral en los artículos 6° y 7°, respectivamente. Al respecto BLANCAS señala que:

“El Protocolo de San Salvador no sólo consagra el derecho a la estabilidad laboral sino que, además lo fundamenta en el derecho al trabajo, afirmando la proyección de este derecho no sólo en relación al acceso al empleo – como una versión más tradicional – sino, igualmente respecto a la conservación del mismo por quien tiene la condición de trabajador”.

Este Protocolo ha sido ratificado por el Perú, por lo que forma parte del derecho nacional y constituye fuente obligatoria para la interpretación de normas constitucionales referentes al derecho al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, según lo establecido en la Cuarta Disposición Transitoria de la Constitución.

El derecho constitucional se ha referido al derecho al trabajo como fundamento para invalidar el despido masivo de derechos constitucionales y ordenar la reposición del trabajador a su centro de trabajo señalando:

(...) la circunstancia de que se haya despedido a los demandante a través de un acto lesivo a los derechos constitucionales antes señalados, trae consigo también la afectación al derecho al trabajo reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, en cuanto la conservación de un puesto de trabajo que aquel indica ha sido conculcado por un acto desprovisto de juridicidad, esto es, viciado de inconstitucionalidad”.

1.3.1.2.1. Duración del contrato

La duración de un contrato administrativo de servicios – CAS, viene a ser el plazo de contratación de un personal que no puede extenderse más allá de un ejercicio presupuestal, pudiendo culminarse antes, por el sólo hecho de falta de disponibilidad presupuestal o, que la necesidad de servicio haya desaparecido; sin embargo, el problema dentro de la administración pública se viene dando en que, en ocasiones la culminación del contrato depende del arbitrio del empleador,

1.3.1.2.2. Presupuesto

Según la AECA – Asociación Española de Contabilidad y Administración el presupuesto “Es un plan integrado y coordinado que se expresa en términos financieros, respecto de las operaciones y recursos que forman parte de una empresa, para un periodo determinado, con el fin de lograr los objetivos fijados por la alta gerencia”.

1.3.1.2.3. Necesidad de servicio

Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 2007-2001-STC, establece que el concepto de “necesidades de servicio”, constituye un “concepto jurídico indeterminado que otorga a la Administración un margen de apreciación, en orden a concretar las circunstancias que entiende que concurren en el caso para el ejercicio de esa facultad. Debiendo aportar al expediente el material probatorio necesario para acreditar que su decisión viene apoyada por una realidad fáctica que garantiza la legalidad y oportunidad de la misma, así como su congruencia con los motivos y fines que la justifica”.

1.3.1.3. Protección de derechos laborales

El principio de protección de derechos laborales, se consagra como el indubio pro operario, por medio del cual, cuando el Juez tuviera la posibilidad de interpretar una norma ante una situación que involucra a un trabajador, deberá escoger la norma más favorable al trabajador. En el presente caso, lo que se quiere establecer es qué grupos sociales al interior del Gobierno Regional de Ayacucho tienen la potestad de proteger los derechos laborales de los trabajadores CAS; ahora, si bien esta tarea está destinada para los Sindicatos, en la práctica, no se tiene un Sindicato que vele directamente por los intereses laborales de los trabajadores CAS.

1.3.1.3.1. Horario de trabajo

La jornada laboral viene a ser el número de horas que obligatoriamente todo trabajador debe de cumplir en un determinado plazo, y es determinante y fundamental para determinar la remuneración.. Por otro lado, el horario de trabajo denota la hora de entrada y salida en un día de labor; es decir el tiempo de trabajo en un día, que no puede exceder de ocho horas diarias, conforme lo ha establecido la Constitución Política del Perú.

1.3.1.3.2. Sindicalización y huelga

Con respecto a la sindicación y huelga, es necesario hacer referencia a los siguientes dispositivos legales:

- El artículo 2° de la Convención 87 de la OIT señala: “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones (...)”.
- El artículo 1° de la Convención 98 de la OIT establece que los trabajadores “deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (...) especialmente las que tengan por objeto a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie (...) o la de dejar de ser miembro (...) b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales (...)”.
- El artículo 20° de la Carta Política del Perú reconoce los derechos de huelga y sindicación colectiva.

1.3.1.3.3. Remuneración acorde

Viene a ser la contraprestación justa por un trabajo realizado al interior de una empresa; es decir, es la retribución pecuniaria por trabajo realizado; en otras palabras, la obligación de la prestación o retribución tiene por objeto la remuneración, entendida ésta: “Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo” (art. 41, inc. 1° CT).

1.3.2. Desempeño profesional

Caso 1:

Según Schermerhorn (2003), la selección de personas atrae a estas la disposición apropiada para conseguir una ubicación laboral. Los mejores directores aseguran diariamente a los trabajadores hábiles, talentosos, los cuales ocupan los mejores puestos bajo su control y vigilancia. El aprendizaje y progreso están actualizando la capacitación de los individuos el cual otorga que su esfuerzo y desenvolvimiento laboral logre un gran nivel de satisfacción. Al brindarle la confianza y comprometerlo con las mejores prácticas en la gestión del talento humano, los directores contribuyen significativamente al progreso del desempeño laboral.

(Schermerhorn, 2003, p. 403)

Se constituye como el mejor prospecto del personal, al mantenerlos capacitados y actualizados con las mejores tecnologías del momento, por tal motivo en el desenvolvimiento laboral resultan muy exitoso en beneficio de la organización.

Caso 2:

Según Cepal (2006), es el grado al cual una intervención pública o un factor de desarrollo operan de acuerdo a ciertos criterios, estándares, pautas de acción, o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos.

(Cepal, 2006, p. 04)

Podemos afirmar que el ambiente de trabajo de la organización, de alguna manera ejerce influencia en los colaboradores y en el desempeño de ellos, el cual determina la forma en el cual el trabajador percibe su trabajo, su rentabilidad y satisfacción en la labor que desempeña”.

Caso 3:

Según Chiavenato (2004), en la institución moderna no existe tiempo para mejorar un desempeño pésimo y por debajo del promedio. El desempeño humano debe ser muy bueno en todo el tiempo para que la institución sea competitiva y obtenga buenos resultados en un planeta globalizado en la actualidad”.

(Chiavenato, 2004, p. 359)

Caso 4:

Según Palaci (2005), el desempeño laboral es la utilidad que se espera contribuir a la organización de las diferentes etapas de conducta del individuo que lleva a cabo en un determinado tiempo. Las conductas de los individuos en la organización en los diferentes periodos de tiempo contribuirán a la eficacia en la organización”.

(Palaci, 2005, p. 155)

1.3.2.1. Cumplimiento de responsabilidades

Se define a un trabajador responsable como la persona que tiene la capacidad de responder por las consecuencias de sus actos u omisiones. Ahora, con respecto al término persona responsable, en el marco de nuestra investigación, se debe tenerse en cuenta a aquella persona que cumple con sus responsabilidades laborales, es decir aquella que cumple con la función que le fue asignada.

1.3.2.1.1. Eficiencia

Ernesto Cohen (1983) conceptualiza la eficiencia como “la relación entre costos y productos obtenidos”; por otro lado, Marlaine Lockheed y Eric Hanushek (1994) refieren que “... un sistema eficiente obtiene más

productos con un determinado conjunto de recursos, insumos o logra niveles comparables de productos con menos insumos, manteniendo a los demás igual”.

1.3.2.1.2. Eficacia

Caso 1:

Según Samuelson y Nordhaus (2002), así como la eficiencia, la eficacia también está relacionada a los logros de los objetivos, es la manifestación administrativa de la eficiencia, cumplir con los objetivos, utilizando los recursos austeramente y en el tiempo establecido.

(Samuelson y Nordhaus, 2002, p. 123)

1.3.2.1.3. Responsabilidad

La responsabilidad es la disposición o virtud habitual de plantar cara a las consecuencias de los actos intencionados, respondiendo ante persona facultada. En materia de trabajo, la acepción responsabilidad debe conceptualizarse como aquella disposición de la persona de cumplir con sus obligaciones impuestas merced a un contrato, de modo que responsabilidad no debe tomarse solo en el sentido de aquella persona que asume las consecuencias de sus actos, sino también, aquella persona que asume sus obligaciones.

1.3.2.2. Iniciativa laboral

Caso 1:

Según Guerrero (2014), la iniciativa es una cualidad particular, que tiene por objeto anticiparse a los demás ante una situación complicada; esto es la búsqueda de soluciones a los problemas, y en ámbito laboral, es anticiparse a encontrar soluciones antes que el jefe inmediato o el superior disponga

una medida cualquiera para solucionar inconvenientes o peripecias que son propios del trabajo.

(Guerrero, 2014, p. 121)

1.3.2.2.1. Respuestas a los problemas

Un trabajador imbuido de iniciativa fácilmente puede solucionar problemas que se presentan al interior de la empresa; pero, qué entendemos por resolución de problemas o respuesta a los problemas. En la mayoría de los casos una situación problemáticamente complicada encuentra alternativas de solución en el contexto de la experiencia de los actores involucrados, quienes, ante situaciones similares han encontrado, luego de una ardua labor, mezclada de errores, una solución satisfactoria y práctica a los problemas.

Para encontrar soluciones, primero que nada debe identificarse el problema, luego es necesario desarrollar una planificación para ejecutar la acción que derive en la solución, y en el ámbito laboral, todos los procedimientos de resolución de problemas se encuentran ya preestablecidos.

1.3.2.2.2. Ser voluntario

La persona voluntaria es aquella de manera intencionada realiza una acción u omisión tendiente a la realización de algo. Es aquella manifestación humana tendiente a la modificación del mundo. En el campo del derecho laboral, se voluntario va ligado a la responsabilidad, a la iniciativa, y al mismo tiempo hace referencia al altruismo, a la solidaridad y la fraternidad, que busca en todo caso la satisfacción del interés general, en desmedro del interés particular.

1.3.2.2.3. Iniciativa fuera del trabajo

Es la predisposición de emprender una empresa, solucionar problemas, buscar oportunidades para el grupo, y mejorar las condiciones, aplicada fuera del horario de trabajo, y que es la que distingue al trabajador comprometido con los fines y objetivos de la Entidad.

1.3.2.3. Comportamiento ético

El comportamiento ético es el comportamiento de una persona natural o jurídica, de acuerdo a ciertos criterios, prácticas profesionales, costumbres, valores, aceptando y practicando las reglas y principios que impone la administración pública. En el caso de los servidores y funcionarios públicos, es la aceptación y cumplimiento de las reglas impuestas por el Código de Ética, no sólo de la entidad, sino del ordenamiento jurídico en su conjunto

1.3.2.3.1. Respeto

El inciso 1) del art. 6° de la Ley de Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, establece con respecto al principio de respeto que “el servidor público adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento”.

1.3.2.3.2. Probidad

El inciso 2) del art. 6° de la Ley de Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, establece con respecto al principio de probidad que “el servidor público actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona”.

1.3.2.3.3. Justicia

El inciso 5) del art. 6° de la Ley de Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, establece con respecto al principio de justicia que “el servidor público tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que es debido, actuando con equidad en su relaciones con el Estado, con el administrado, con sus subordinados y con la ciudadanía en general”.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿En qué medida la estabilidad laboral se relaciona con el desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018?

1.4.2 Problemas específicos

1.4.2.1 Problema específico 1

¿De qué manera la estabilidad laboral se relaciona con el cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018?

1.4.2.2 Problema específico 2

¿De qué manera la estabilidad laboral se relaciona con la iniciativa laboral de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018?

1.4.2.3 Problema específico 3

¿De qué manera la estabilidad laboral se relaciona con el comportamiento ético de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018?

1.5. Justificación del estudio

- 1.5.1. **Conveniencia.-** El presente trabajo dará a conocer la realidad sobre la inestabilidad laboral de los trabajadores del régimen de Contratación Administrativa de Servicios del Gobierno Regional de Ayacucho en el año 2018, y de cómo se manifiesta esta inestabilidad, que finalmente repercute en el desempeño profesional de los trabajadores.
- 1.5.2. **Relevancia Social.-** Con la investigación se pretende beneficiar no sólo a los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho, en cuanto a las manifestaciones de la estabilidad laboral, sino también la población en general; pues gozarán del buen desempeño laboral de los trabajadores.
- 1.5.3. **Implicancias prácticas.-** Este trabajo de investigación puede servir como punto de partida para que los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Ayacucho consideren las condiciones laborales de los trabajadores del régimen de Contratación Administrativa de Servicios del Gobierno; por cuanto lo más importante dentro de una empresa, sea esta privada o pública, son los trabajadores, la maquinaria que hace avanzar la empresa.
- 1.5.4. **Teórica.-** Este trabajo va a incrementar el cuerpo de conocimientos acerca de los derechos laborales de los trabajadores del régimen de Contratación Administrativa de Servicios del Gobierno, y la necesidad que existe de eliminar este régimen, sin necesidad de despedir a dichos trabajadores. Así mismo, este trabajo va a generar nuevas hipótesis de investigación para nuevos trabajos de investigación.

1.5.5. **Metodológica.-** El instrumento nos facilitará recolectar información en los servidores públicos de otros regímenes laborales cuando sea necesario obtener más información respecto al tema o utilizarlo en otras investigaciones y en otros contextos nacionales

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La estabilidad laboral se relaciona con el desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

1.6.2.1. Hipótesis específica 1

La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

1.6.2.2. Hipótesis específica 2

La estabilidad laboral se relaciona significativamente con la iniciativa laboral de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

1.6.2.3. Hipótesis específica 3

La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el comportamiento ético de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

1.7.2.1. Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

1.7.2.2. Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la estabilidad laboral y la iniciativa laboral de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

1.7.2.3. Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la estabilidad laboral y el comportamiento ético de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Caso 1:

Según Valderrama (2013) el diseño de investigación tiene por finalidad cumplir tres funciones: Proporciona las estrategias adecuadas para responder a la formulación del problema; permite comprobar el cumplimiento de los objetivos; y permite verificar la verdad o falsedad de las hipótesis.

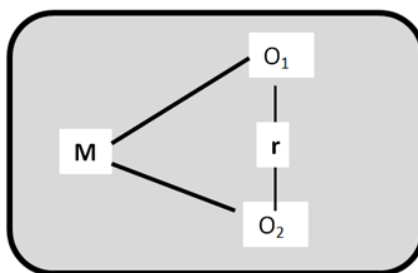
(Valderrama, 2013, p. 58)

Caso 2:

Según Quispe (2012), el diseño tiene la particularidad de realizar una investigación en una sola muestra con el propósito de determinar el grado de relaciones existentes entre dos o más variables.

(Quispe, 2012, p. 105)

Su esquema es el siguiente:



Dónde:

M → Muestra

O1 → Variable 1: Estabilidad laboral.

O2 → Variable 2: Desempeño profesional.

R → Relación de las variables

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Identificación de variables

V1: Estabilidad Laboral.

V2: desempeño profesional.

2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
ESTABILIDAD LABORAL	Es el derecho que tiene el trabajador de mantener su trabajo, y el deber del empleador de mantenerlo en su trabajo; salvo que el trabajador incurra en una causa justificada de despido, determinada legalmente.	Esta variable será valorada a partir de evaluar, a través de un cuestionario, el logro de metas y objetivos respecto al acceso del empleo, la conservación del empleo y la protección de derecho laborales.	Acceso al Empleo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Igualdad de oportunidades. ✓ Imparcialidad de procesos de contratación. ✓ Criterios de evaluación. 	Ordinal: Excelente. Bueno. Regular. Deficiente.
			Conservación del Empleo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Duración del contrato de trabajo. ✓ Presupuesto. ✓ Necesidad de servicio. 	
			Protección de derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Horario de trabajo. ✓ Sindicación y huelga. ✓ Remuneración acorde. 	
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Viene a ser la conducta real o el comportamiento que manifiesta el trabajador para realizar competentemente sus funciones y deberes que exige su cargo dentro de un puesto de trabajo, el mismo que permite acreditar su idoneidad.	Esta variable será valorada a partir de la aplicación de un cuestionario de opinión que registre información sobre el cumplimiento de responsabilidades, la iniciativa laboral y el comportamiento ético del personal contratado que labora en el Gobierno Regional de Ayacucho.	Cumplimiento de responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eficiencia. ✓ Eficacia. ✓ Responsabilidad. 	Ordinal: Excelente. Bueno. Regular. Deficiente.
			Iniciativa laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Respuestas a los problemas. ✓ Ser voluntario. ✓ Iniciativas fuera del trabajo. 	
			Comportamiento ético.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Respeto. ✓ Probidad. ✓ Justicia. 	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Caso 1:

Según Quezada (2010), la población es la totalidad de personas, animales, objetos, etc., los mismos que contienen información del fenómeno en estudio.

(Quezada, 2010, p. 120)

2.3.2. Muestra

Caso 1:

Según Hernández (2014), concibe la muestra no probabilística, llamadas también muestras dirigidas, como un procedimiento de selección guiados por las particularidades de cada investigación.

(Hernández, 2014, p. 98)

2.3.3. Muestreo

Caso 1:

Según Campos, Marroquín, Flores & Delgado (2010), refieren que el muestreo consiste en que el buen juicio posibilitará escoger los integrantes de la muestra, por lo que aquí el investigador selecciona explícitamente cierto tipo de elementos o casos representativos, típicos o con posibilidades de ofrecer mayor cantidad de información.

(Campos, Marroquín, Flores & Delgado, 2010, p. 67),

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Caso 1:

Según Valderrama & León (2009), la técnica viene a ser un conjunto de herramientas que emplea el investigador con la finalidad de obtener, procesar, conservar y comunicar los datos que servirán para medir los indicadores, las dimensiones, las variables, y de esta manera contrastar la verdad o falsedad de la hipótesis.

(Valderrama & León, 2009, p. 122)

Para el caso de nuestro estudio se utilizó la siguiente técnica:

Variable	Técnica
V1: Estabilidad laboral	Encuesta
V2: desempeño profesional	Encuesta

2.4.2. Instrumentos

Caso 1:

Valderrama (2013), los instrumentos son los medios materiales que emplea el investigador para recoger y almacenar la información.

(Valderrama, 2013, p. 35)

Caso 2:

Según Hernández (2014), se hace referencia a que los instrumentos son los recursos que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tienen en mente.

(Hernández, 2014, p. 134)

Para nuestro estudio se utilizarán los siguientes instrumentos:

Variable	Técnica	Instrumento
V1: Estabilidad laboral	Encuesta	Cuestionario
V2: desempeño profesional	Encuesta	Cuestionario

2.4.3. Validez

Según Hernández & otros (2010) la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.

Validez Total = V. de contenido + V. de criterio + V. de constructo

Para nuestro caso, la validez de los instrumentos demanda el cálculo estadístico a través de la R de Pearson en el que se asegura que los ítems superan el valor de 0,21.

2.4.4. Confiabilidad

Caso 1:

Según Hernández & otros (2010) la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales.

(Hernández & otros, 2010, p. 121)

Para el caso de la presente investigación, la confiabilidad del instrumento se determinó a través del Estadígrafo denominado Coeficiente Alfa de Cronbach, en la que registró un valor de 0,8 garantizando la confiabilidad de los instrumentos.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos serán organizados, presentados a través de criterios estadísticos para lo cual se utilizarán el software estadístico SPSS V22 (Versión 22).

2.6. Aspecto éticos

Para el presente trabajo se ha requerido autorización del Gobierno Regional de Ayacucho para la aplicación de nuestro instrumento de validación; así mismo se garantiza el registro de todos los textos citados, protegiendo la propiedad intelectual.

Se garantiza la originalidad del trabajo de investigación, a través del software turnitin.

III. Resultados

3.1. A nivel descriptivo

Tabla 2

Resultados del contraste entre la estabilidad laboral y el desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018

Valores	Estabilidad laboral				Total		
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente			
Desempeño profesional	Deficiente	Recuento	6	0	0	0	6
		% del total	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%
	Regular	Recuento	2	10	1	0	13
		% del total	3,3%	16,7%	1,7%	0,0%	21,7%
	Bueno	Recuento	0	2	27	6	35
		% del total	0,0%	3,3%	45,0%	10,0%	58,3%
	Excelente	Recuento	0	0	0	6	6
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
Total		Recuento	8	12	28	12	60
		% del total	13,3%	20,0%	46,7%	20,0%	100,0%

Nota: n=60; instrumentos de medición

La tabla 2 registra la siguiente información:

En relación al desempeño profesional podemos observar que el 10,0% (6) de los encuestados considera que es deficiente; 21,7% (13) sostiene que es regular; 58,3% (35) manifiesta que es bueno y 10,0% (6) opina que es excelente.

En lo que concierne a la estabilidad laboral podemos notar que el 13,3% (8) es deficiente; 20,0% (12) manifiesta que es regular; 46,7% (28) señala que es bueno y 10,0% (12) considera que es excelente.

Los resultados del contraste registran que el 45,0% (27) considera que la estabilidad laboral y el desempeño profesional son buenos.

Tabla 3

Resultados del contraste entre la estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018

Valores	Estabilidad laboral				Total		
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente			
Cumplimiento de responsabilidades	Deficiente	Recuento	8	0	0	0	8
		% del total	13,3%	0,0%	0,0%	0,0%	13,3%
	Regular	Recuento	0	10	3	2	15
		% del total	0,0%	16,7%	5,0%	3,3%	25,0%
	Bueno	Recuento	0	2	25	4	31
		% del total	0,0%	3,3%	41,7%	6,7%	51,7%
Excelente	Recuento	0	0	0	6	6	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%	
Total	Recuento	8	12	28	12	60	
	% del total	13,3%	20,0%	46,7%	20,0%	100,0%	

Nota: n=60; instrumentos de medición

La tabla 3 registra la siguiente información:

En relación al cumplimiento de responsabilidades podemos observar que el 13,3% (8) de los encuestados considera que es deficiente; 25,0% (13) sostiene que es regular; 51,7% (31) manifiesta que es bueno y 10,0% (6) opina que es excelente.

En lo que concierne a la estabilidad laboral podemos notar que el 13,3% (8) es deficiente; 20,0% (12) manifiesta que es regular; 46,7% (28) señala que es bueno y 10,0% (12) considera que es excelente.

Los resultados del contraste registran que el 41,7% (25) considera que la estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades son buenos.

Tabla 4

Resultados del contraste entre la estabilidad laboral y la iniciativa laboral de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018

	Valores		Estabilidad laboral				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
iniciativa laboral	Deficiente	Recuento	7	0	0	0	7
		% del total	11,7%	0,0%	0,0%	0,0%	11,7%
	Regular	Recuento	0	9	2	1	12
		% del total	0,0%	15,0%	3,3%	1,7%	20,0%
	Bueno	Recuento	1	2	24	1	28
		% del total	1,7%	3,3%	40,0%	1,7%	46,7%
	Excelente	Recuento	0	1	2	10	13
		% del total	0,0%	1,7%	3,3%	16,7%	21,7%
Total		Recuento	8	12	28	12	60
		% del total	13,3%	20,0%	46,7%	20,0%	100,0%

Nota: n=60; instrumentos de medición

La tabla 4 registra la siguiente información:

En relación la iniciativa laboral podemos observar que el 11,7% (7) de los encuestados considera que es deficiente; 20,0% (12) sostiene que es regular; 46,7% (28) manifiesta que es bueno y 21,7% (13) opina que es excelente.

En lo que concierne a la estabilidad laboral podemos notar que el 13,3% (8) es deficiente; 20,0% (12) manifiesta que es regular; 46,7% (28) señala que es bueno y 10,0% (12) considera que es excelente.

Los resultados del contraste registran que el 40,0% (24) considera que la estabilidad laboral y la iniciativa laboral son buenos.

Tabla 5

Resultados del contraste entre la estabilidad laboral y el comportamiento ético de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018

Valores	Estabilidad laboral				Total		
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente			
Comportamiento ético	Deficiente	Recuento	6	0	0	0	6
		% del total	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%
	Regular	Recuento	1	10	4	2	17
		% del total	1,7%	16,7%	6,7%	3,3%	28,3%
	Bueno	Recuento	1	2	23	1	27
		% del total	1,7%	3,3%	38,3%	1,7%	45,0%
	Excelente	Recuento	0	0	1	9	10
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%	15,0%	16,7%
Total		Recuento	8	12	28	12	60
		% del total	13,3%	20,0%	46,7%	20,0%	100,0%

Nota: n=60; instrumentos de medición

La tabla 5 registra la siguiente información:

En relación al comportamiento ético podemos observar que el 10,0% (6) de los encuestados considera que es deficiente; 28,3% (17) sostiene que es regular; 45,0% (27) manifiesta que es bueno y 16,7% (10) opina que es excelente.

En lo que concierne a la estabilidad laboral podemos notar que el 13,3% (8) es deficiente; 20,0% (12) manifiesta que es regular; 46,7% (28) señala que es bueno y 10,0% (12) considera que es excelente.

Los resultados del contraste registran que el 38,3% (23) considera que la estabilidad laboral y el comportamiento ético son buenos.

3.2. A nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad

Valores	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estabilidad laboral	,384	60	,000
Desempeño profesional	,365	60	,000
Cumplimiento de responsabilidades	,317	60	,000
Iniciativa laboral	,364	60	,000
Comportamiento ético	,329	60	,000

Nota: n=60; instrumentos de medición

La prueba de normalidad es una exigencia que todo proceso investigativo considera porque permite seleccionar el estadígrafo que se debe utilizar para calcular el nivel de asociación y para tomar la decisión de asumir la hipótesis alterna o nula en base al registro del p_valor.

Los resultados nos permiten inferir que en todos los casos el p_valor=0,000 lo que significa que los datos no configuran distribución normal y al ser las variables y las dimensiones del tipo ordinal, se elige el estadígrafo denominado Tau_b de Kendall por los argumentos expuestos.

3.2.2. Prueba de hipótesis

3.2.2.1. Para la hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha)

La estabilidad laboral se relaciona con el desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Hipótesis nula (Ho)

La estabilidad laboral no se relaciona con el desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Tabla 7

Cálculo de la asociación entre la estabilidad laboral y el desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018

Valores			Estabilidad laboral	Desempeño profesional
Tau_b de Kendall	Estabilidad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,844*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	,844*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota: n=60; instrumentos de medición

El valor de $Tau_b=0,844$ lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa y alta.

El $p_valor=0,00$ es menor a $\alpha=0,05$ (5%) por lo se toma la **decisión** de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

3.2.2.2. Para la hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (Ha)

La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Hipótesis nula (Ho)

La estabilidad laboral no se relaciona significativamente con el cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Tabla 8

Cálculo de la asociación entre la estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018

Valores			Estabilidad laboral	cumplimiento de responsabilida des
Tau_b de Kendall	Estabilidad laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,752* ,000
		N	60	60
	cumplimiento de responsabilidad es	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	752 ,000	1,000 .
		N	60	60

Nota: n=60; instrumentos de medición

El valor de $Tau_b=0,752$ lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa y alta.

El $p_valor=0,00$ es menor a $\alpha=0,05$ (5%) por lo se toma la **decisión** de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

3.2.2.3. Para la hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (Ha)

La estabilidad laboral se relaciona significativamente con la iniciativa laboral de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Hipótesis nula (Ho)

La estabilidad laboral no se relaciona significativamente con la iniciativa laboral de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Tabla 9

Cálculo de la asociación entre la estabilidad laboral y la iniciativa laboral de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018

Valores		Estabilidad laboral	iniciativa laboral
Tau_b de Kendall	Estabilidad laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 60
	iniciativa laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	750 ,000 60
			,750* ,000 60

Nota: n=60; instrumentos de medición

El valor de Tau_b=0,750 lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa y alta.

El p_valor=0,00 es menor a $\alpha=0,05$ (5%) por lo se toma la **decisión** de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

3.2.2.4. Para la hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (Ha)

La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el comportamiento ético de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Hipótesis nula (Ho)

La estabilidad laboral no se relaciona significativamente con el comportamiento ético de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Tabla 10

Cálculo de la asociación entre la estabilidad laboral y el comportamiento ético de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018

Valores		Estabilidad laboral	comportamient o ético
Tau_b de Kendall	Estabilidad laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 60
	comportamiento ético	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,723* ,000 60

Nota: n=60; instrumentos de medición

El valor de $Tau_b=0,723$ lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa y alta.

El $p_valor=0,00$ es menor a $\alpha=0,05$ (5%) por lo se toma la **decisión** de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

IV. Discusión

Realizado el análisis y los diferentes cálculos en la presente tesis de investigación, hay un punto que se presta para la discusión, el mismo que lo abordaremos a continuación.

Respecto al marco hipotético, en la cual hacemos referencia a la hipótesis general y a la hipótesis específica, según los instrumentos utilizados al personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho, periodo 2018, el cual consideramos la confiabilidad y el estadístico usado Alpha de Cronbach, en el cual los valores fueron, para la primera variable estabilidad laboral de 0.874, y para la segunda variable en estudio, desempeño profesional, fue de 0,869 de confiabilidad.

El estudio de investigación ha permitido hacer uso de un instrumento válido y confiable para medir la relación significativa entre las variables estabilidad laboral y desempeño profesional del personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho, periodo 2018, se realizó pequeñas modificaciones con respecto al instrumento inicial enfocado al presente estudio de investigación.

En la Tabla 7, la relación significativa entre las dos variables en estudio que son la estabilidad laboral y desempeño profesional del personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho, periodo 2018, se consiguió un coeficiente de correlación de rho = 0.844 el cual es directa y alta la correlación con un p – valor ($p < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En la Tabla 8, la relación significativa entre estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades del personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho, periodo 2018, se consiguió un coeficiente de correlación de rho = 0.752 el cual es directa y alta la correlación con un p – valor ($p < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En la Tabla 9, la relación significativa entre estabilidad laboral y la iniciativa laboral del personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho, periodo 2018, se consiguió un coeficiente de correlación de $\rho = 0.750$ el cual es directa y alta la correlación con un p – valor ($p < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En la Tabla 10, la relación significativa entre estabilidad laboral y el comportamiento ético del personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho, periodo 2018, se consiguió un coeficiente de correlación de $\rho = 0.723$ el cual es directa y alta la correlación con un p – valor ($p < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Ahora, el punto de discusión estriba en que siendo el Contrato Administrativo de Servicios un régimen privado de naturaleza temporal, donde se ha vulnerado la estabilidad laboral flagrantemente, el Estado continúa haciendo contrataciones bajo este régimen, muchas veces sin que exista necesidad de servicio; así mismo, en el mismo sentido, las deja sin efecto, incluso antes de que culmine el año presupuestal, y sin ninguna razón. A esta conclusión ha llegado Rueda Fernández (2011) en su tesis doctoral titulado “Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS”, por la Universidad San Martín de Porres, cuando sostienen que los contratos administrativos de servicios limita el goce de los derechos laborales, vulnerando así los principios laborales de igualdad, continuidad de la relación laboral, rendimiento, primacía de la realidad, protección contra el despido arbitrario, condición más beneficiosa para el trabajador, de la inalterabilidad de las remuneraciones y condiciones de trabajo en beneficio del trabajador; ello, a pesar de que el Tribunal Constitucional ha establecido la constitucionalidad de este tipo de contrato.

V. Conclusiones

1. En el análisis estadístico los resultados arrojaron que existe correlación significativa entre variables, estabilidad laboral y desempeño profesional del personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho, periodo 2018, se consiguió un coeficiente de correlación de $\rho = 0.844$ el cual es directa y alta la correlación con un p – valor ($p < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
2. Con respecto al análisis de las variables (hipótesis específica 1) estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades del personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho, periodo 2018, se consiguió un coeficiente de correlación de $\rho = 0.752$ el cual es directa y alta la correlación con un p – valor ($p < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
3. Con respecto al análisis de las variables (Hipótesis específica 2) estabilidad laboral y la iniciativa laboral del personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho, periodo 2018, se consiguió un coeficiente de correlación de $\rho = 0.750$ el cual es directa y alta la correlación con un p – valor ($p < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
4. Con respecto al análisis de las variables (hipótesis específica 3) estabilidad laboral y el comportamiento ético del personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho, periodo 2018, se consiguió un coeficiente de correlación de $\rho = 0.723$ el cual es directa y alta la correlación con un p – valor ($p < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

VI. Recomendaciones

1. Se debe tender a la unificación del régimen laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho que responda a una adecuada política laboral respetuosa de los derechos y principios laborales.
2. En toda actuación del Estado, en ejercicio de la facultad legislativa se debe tener en consideración, especialmente, que no se están manejando recursos económicos, ni bienes, sino seres humanos que tienen derecho al respeto como personas y de su dignidad, y a la protección de sus derechos laborales y el derecho a su bienestar integral conforme a un Estado Social de Derecho.
3. Las regulaciones de índole laboral en el Perú deben cumplir con los principios mínimos, así como la progresión en los derechos en los derechos reconocidos en las normas y tratados internacionales vinculantes para el Perú.
4. El trabajador es un ser humano, libre con fines y principios propios, con derecho a reconocimiento, con derechos fundamentales; por lo que toda decisión del Estado frente al trabajador, debe ser tomada cuidando de no lesionar los derechos de la persona, aun por loable y justificada que sea la necesidad de ordenar el aparato estatal, modernizar y lograr su funcionalidad.
5. Frente al derecho al trabajo – derecho social -, se exige en este nuevo siglo, se reaviva la razón y el fundamento del derecho del trabajo en función de la protección de la clase trabajadora; asumiendo actitud responsable y diligente todos los poderes e instituciones constitucionales.

VII. Referencias Bibliográficas

1. Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill.
2. Correa, L. (2007). *El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales*. Colombia: Revista EAN N° 60.
3. Díaz de Iparraguirre, A. (2009). *La gestión compartida universidad empresa en la formación de capital humano su relación con la promoción de la competitividad y el desarrollo sostenible*. Caracas, Venezuela: la autora.
4. Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015 (Tesis de licenciatura)*. Andahuaylas, Perú.
5. MARCENARO FRERS, Ricardo. *El Trabajo en la Nueva Constitución*. Cultural Cuzco, S.A. Editores, Lima, 1995.
6. Orizaga, H. (2011). *Gestión del talento humano en la Universidad Pública, México (Tesis de maestría)*. Universidad Autónoma de México.
7. Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
8. Samuelson, P. y Nordhaus, W. (2002). *Décimo séptima Edición*. España: McGraw-Hill.
9. Schemerhom, J. (2003). *Administración*. México: Editorial Limusa.
10. Tamayo, M. y Tamayo, M. (1997). *Diccionario de la Investigación Científica*. México: Editorial Blanco.

11. Cepal (2006). Indicadores de desempeño en el sector público. República Dominicana: Seminario.
12. Suarez, C. (2012). *La Gestión Ética en la Administración Pública*. Venezuela: Centro de Investigaciones de Ciencias Administrativas y Gerenciales.
13. Villanueva, J. (2014). *La ética y su alejamiento continuo en la función jurisdiccional*. Alerta informativa, 51-62.
14. Chiavenato, I. (2009). *Administración de Personal*. Mexico: Mc Graw Hill.
15. Rivas, M. (2009). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador. Universidad de Montemorelos. México.
16. Guerrero, A. J. (2014). *Gestión del talento Humano basado en Competencias*. México: Universidad Autónoma de Querétaro.
17. Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
18. CUZQUEN CARNERO, Jaime, "Contrato administrativo de servicios no debe vulnerar derechos laborales" en *Diálogo con la Jurisprudencia*, N° 138, mayo, 2010.
19. JORGE ROJAS, Gustavo, "El contrato administrativo de servicios en la actualidad" en Suplemento de Análisis Legal de El Peruano, N° 355, mayo 2011.
20. QUISPE CHAVEZ, Gustavo. El contrato administrativo de servicios a través de los fallos constitucionales y administrativos. A propósito del

primer fallo del Tribunal del Servicio Civil sobre el CAS, en Soluciones Laborales. Gaceta Jurídica, año 4, N° 09, marzo, 2011.

21. TOYAMA MIYAGUSUKO, Jorge. "Los Contratos de Trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral". Gaceta Jurídica S.A. Lima – Perú. 2008,
22. Beltrán, L. (2013). "Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado". Agosto, 22, 2014, Pontificia Universidad Católica del Perú Sitio web: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1
23. Rodríguez, J. (2008). Análisis de los Regímenes Laborales en el Sector Público. mayo 12,2010, de Gestión Pública Sitio web: http://gestionpublica.org.pe/plantilla/practx09/recur_humanos/2008/rec_hum_08_2.pdf.
24. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERU DE 1993
25. CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS.
26. Capítulo III Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
27. Normas Éticas y de la Función Pública. Sitio web Universidad Mayor de San Marcos, 2016 www.unms.edu.pe
28. www.elperuano.com.pe
29. www.tododeiure.com.ar.
30. www.google.com.
31. www.oas.org

VIII. Anexos

ANEXO 1

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS VARIABLES

CUESTIONARIO V1: ESTABILIDAD LABORAL

INSTRUCCIONES. Estimado Sr. (Sra.) estamos desarrollando un estudio relacionado a la estabilidad laboral y desempeño profesional, para lo cual requerimos tenga a bien responder las interrogantes formuladas. La información que nos proporcione sólo tiene utilidad investigativa. Muchas gracias.

1. Deficiente.
2. Regular.
3. Bueno.
4. Excelente.

DIMENSIONES E INDICADORES	VALORACION			
	1	2	3	4
DIMENSION I: ACCESO AL EMPLEO				
1.- La Entidad respeta el principio de igualdad de oportunidades y profesionalismo en los procesos de selección CAS.				
2.- La Entidad respeta el principio de mérito y capacidad en los procesos de selección CAS.				
3.- Las mujeres y los varones tienen la misma oportunidad laboral, para ser contratados mediante contratación CAS.				
4.- Los procesos de selección de personal CAS son imparciales.				
5.- Personal adherido políticamente al gobierno de turno tiene más preferencia para ser contratado por CAS en la Entidad.				
6.- La parcialización en los procesos de selección CAS afecta la credibilidad de la Entidad.				
7.- Existe adecuado criterio de evaluación para la selección del personal CAS.				

8.- Existe competencia y aptitud en los funcionarios encargados de la selección del personal CAS.				
9.- Existen criterios objetivos de evaluación para la selección de personal CAS en la Entidad.				
DIMENSION II: CONSERVACION DEL EMPLEO				
10.- El trabajador CAS de la Entidad tiene estabilidad laboral				
11.- Los contratos CAS de la Entidad tienen una duración de dos meses.				
12.- El plazo del contrato CAS queda al arbitrio del empleador.				
13.- La contratación de personal CAS se realiza considerando los instrumentos de planificación.				
14.- La contratación de personal CAS se realiza considerando el presupuesto de la Entidad.				
15.- Se asigna presupuesto fijo para la contratación de persona CAS.				
16.- Las contrataciones CAS se realizan verificando las necesidades de servicio.				
17.- Existe competencia y aptitud de los funcionarios para determinar las necesidades de servicio.				
18.- La necesidad de servicio permanente hace posible la creación de un puesto de trabajo estable.				
DIMENSION III: PROTECCION DE DERECHOS LABORALES				
19.- Se respetan las ocho horas diarias de trabajo del trabajador CAS en la Entidad.				
20.- Se tiene compensación económica por laborar más de ocho horas diarias, o los sábados y/o domingos.				
21.- Se tiene descanso como compensación por laborar más de ocho horas diarias, o los sábados y/o domingos.				
22.- Es necesaria la creación de un sindicato de trabajadores CAS en la Entidad.				
23.- El sindicato de trabajadores nombrados y/o estables				

del GRA defiende los derechos laborales del trabajador CAS de la Entidad.				
24.- Existe indefensión en la defensa de los derechos laborales del trabajador CAS de la Entidad.				
25.- La remuneración percibida por el trabajador CAS es digna				
26.- Es equitativa la remuneración por el trabajo del trabajador CAS, con respecto a la remuneración por el trabajo de trabajador del D. L. 276.				
27.- La diferencia remunerativa entre el trabajador CAS y el trabajador del D. L. 276 constituye una discriminación.				

CUESTIONARIO V2: DESEMPEÑO PROFESIONAL

INSTRUCCIONES. Estimado Sr. (Sra.) estamos desarrollando un estudio relacionado a la estabilidad laboral y desempeño profesional, para lo cual requerimos tenga a bien responder las interrogantes formuladas. La información que nos proporcione sólo tiene utilidad investigativa. Muchas gracias.

1. Deficiente.
2. Regular.
3. Bueno.
4. Excelente.

DIMENSIONES E INDICADORES	VALORACION			
	1	2	3	4
DIMENSION I: CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES				
1.- Realizo mi trabajo correctamente.				
2.- Realizo mi trabajo puntualmente.				
3.- Realizo mi trabajo eficazmente.				
4.- Realizo mi trabajo sin aplazamiento				
5.- Realizo mi trabajo optimizando los recursos de la Entidad.				
6.- Realizo mi trabajo de manera individual, a pesar de que se requiere otro personal más para concretizarlo.				
7.- Permanezco en mi trabajo durante el horario laboral.				
8.- Asisto a mi trabajo de manera puntual.				
9.- Asisto a mi trabajo vestido adecuadamente.				
DIMENSION II: INICIATIVA LABORAL				
10.- La Entidad me capacita periódicamente para hacerle frente a los problemas.				
11.- Los trabajadores nos reunimos para tratar problemas propios de nuestra área.				
12.- Los jefes inmediatos nos convocan para realizar talleres sobre los problemas de nuestra área.				
13.- Tiene la voluntad de tomar la iniciativa en ausencia del				

jefe inmediato.				
14.- Tiene la voluntad de tomar la iniciativa en plantear ideas claras de lo que se quiere y se debe hacer en el área asignada.				
15.- Tiene voluntad de crecimiento laboral en la Entidad.				
16.- Tiene la predisposición de cumplir sus deberes fuera del horario de trabajo.				
17.- Tiene la iniciativa de motivar a los compañeros a cumplir sus deberes fuera del horario de trabajo.				
18.- Tiene la iniciativa de enseñar a sus compañeros fuera del horario de trabajo.				
DIMENSION III: COMPORTAMIENTO ETICO				
19.- Respeto a mis compañeros y Jefe inmediato.				
20.- Respeto las reglas y procedimientos de la Entidad.				
21.-Respeto la Constitución y las leyes que regulan mis funciones.				
22.- Desempeño mis funciones de manera honrada y honesta.				
23.- Procuro anteponer los intereses de la Entidad antes que el mío.				
24.- Hago buen uso de información privilegiada.				
25.- Otorgo a cada uno lo que es debido.				
26.- Actúo con equidad en mis relaciones con el Estado, con el administrado, con mis superiores y con los ciudadanos en general.				
27.- Actúo con fidelidad y solidaridad con todos los miembros de la Entidad.				

ANEXO 2

VALIDEZ-ESTABILIDAD LABORAL

1. VARIANZA

ITEM	VARIANZA
V1_D1_P1	0.478
V1_D1_P2	0.464
V1_D1_P3	0.441
V1_D1_P4	0.345
V1_D1_P5	0.369
V1_D1_P6	0.345
V1_D1_P7	0.378
V1_D1_P8	0.369
V1_D1_P9	0.300
V1_D2_P10	0.309
V1_D2_P11	0.345
V1_D2_P12	0.240
V1_D2_P13	0.386
V1_D2_P14	0.378
V1_D2_P15	0.240
V1_D2_P16	0.409
V1_D2_P17	0.271
V1_D2_P18	0.231
V1_D3_P19	0.464
V1_D3_P20	0.395
V1_D3_P21	0.386
V1_D3_P22	0.392
V1_D3_P23	0.299
V1_D3_P24	0.524
V1_D3_P25	0.189
V1_D3_P26	0.189
V1_D3_P27	0.806
PUNTAJE_ESTAB_LAB	18.740

ANEXO 2

2. MATRIZ DE CORRELACIÓN

ITEM	V1_D1_P1	V1_D1_P2	V1_D1_P3	V1_D1_P4	V1_D1_P5	V1_D1_P6	V1_D1_P7	V1_D1_P8	V1_D1_P9	V1_D2_P10	V1_D2_P11	V1_D2_P12	V1_D2_P13	V1_D2_P14	V1_D2_P15	V1_D2_P16	V1_D2_P17	V1_D2_P18	V1_D2_P19	V1_D3_P20	V1_D3_P21	V1_D3_P22	V1_D3_P23	V1_D3_P24	V1_D3_P25	V1_D3_P26	V1_D3_P27	PUNTAJE_ESTAB_LAB	
V1_D1_P1	1	0.141	-0.030	0.255	0.066	0.085	0.157	-0.016	0.073	0.084	0.085	0.210	-0.144	0.005	-0.007	0.068	0.083	-0.083	0.166	0.243	-0.144	0.409	0.030	-0.124	-0.031	-0.031	0.084	0.048	0.107
V1_D1_P2	0.141	1	0.289	0.517	0.217	0.259	-0.044	0.217	0.129	-0.133	0.172	0.048	0.114	0.126	-0.158	-0.005	0.091	-0.147	0.084	-0.118	0.049	-0.086	0.247	-0.028	-0.249	0.016	0.342	0.095	
V1_D1_P3	-0.030	0.289	1	0.000	-0.120	-0.088	0.101	-0.051	-0.057	-0.168	-0.088	0.191	0.367	0.068	-0.297	0.032	0.060	-0.043	0.213	0.149	-0.284	0.033	-0.190	0.029	-0.024	0.025	0.023	-0.122	
V1_D1_P4	-0.255	0.517	0.000	1	0.097	0.100	0.095	0.097	-0.429	0.211	0.100	0.120	0.094	0.286	0.240	-0.184	0.113	0.244	0.172	0.000	0.000	0.000	0.107	-0.324	0.000	0.135	0.196	0.136	
V1_D1_P5	-0.066	0.217	-0.120	0.097	1	0.290	0.009	-0.065	-0.073	0.092	-0.097	-0.012	0.018	0.286	0.104	-0.248	0.196	-0.083	0.117	0.054	-0.110	0.027	0.000	0.173	-0.052	0.052	0.019	0.152	
V1_D1_P6	0.085	0.259	-0.088	0.100	0.290	1	-0.191	-0.193	-0.322	0.106	0.200	0.359	-0.094	0.095	0.120	0.000	0.225	0.000	-0.086	0.093	0.189	-0.281	0.081	0.271	0.000	0.000	0.298		
V1_D1_P7	0.157	-0.044	-0.101	0.090	0.009	-0.191	1	0.729	-0.010	-0.097	0.191	-0.111	-0.036	0.453	0.118	0.169	0.208	0.478	0.400	0.137	0.144	0.039	0.068	0.279	0.017	0.017	0.152	0.546	
V1_D1_P8	-0.016	0.217	0.051	0.097	-0.065	0.193	0.729	1	0.176	0.010	0.193	-0.110	-0.110	0.268	-0.104	0.337	0.196	0.272	0.300	-0.126	0.073	0.299	0.208	0.220	0.052	0.183	0.272	0.517	
V1_D1_P9	0.073	0.129	-0.057	0.429	-0.073	0.322	-0.010	-0.176	1	0.238	0.000	-0.116	0.081	0.195	0.013	0.374	-0.024	-0.092	-0.037	0.260	0.182	-0.070	0.230	0.157	-0.087	0.058	-0.119	0.209	
V1_D2_P10	-0.084	-0.133	-0.168	0.211	0.092	0.106	-0.097	0.010	0.238	1	-0.317	0.004	0.140	0.205	0.122	0.394	-0.349	0.116	-0.170	0.145	0.239	-0.043	-0.189	0.206	0.305	0.162	0.168	0.113	
V1_D2_P11	0.085	-0.172	-0.088	0.100	-0.097	0.200	0.191	0.193	0.000	-0.317	1	0.359	-0.189	0.095	-0.240	-0.184	0.225	-0.431	0.000	0.000	-0.094	0.000	0.162	0.135	0.135	0.065	0.065	0.231	
V1_D2_P12	0.210	0.048	0.191	0.120	-0.012	0.359	-0.114	0.104	-0.116	-0.359	0.359	1	-0.068	-0.225	0.292	-0.007	0.009	0.454	0.014	0.276	0.158	-0.049	0.086	0.039	-0.022	0.022	0.112	0.112	
V1_D2_P13	-0.144	0.114	0.367	0.094	0.094	0.094	0.036	-0.110	-0.081	0.140	-0.189	-0.068	1	-0.217	-0.158	-0.405	0.023	-0.212	0.477	0.286	0.106	0.101	-0.215	-0.332	0.332	-0.049	0.085		

V1_D2_P 14	- 0.00 5	- 0.12 6	0.06 8	0.28 6	0.28 6	0.09 5	,453	0.26 8	0.19 5	0.20 5	0.09 5	- 0.22 5	- 0.21 7	1	0.23 3	0.25 7	0.20 8	,595	0.31 8	0.22 6	0.23 5	- ,409	0.06 8	,434	- 0.24 1	0.01 7	0.27 7	,520
V1_D2_P 15	0.00 7	0.15 8	- 0.29 7	- 0.24 0	0.10 4	0.12 0	0.11 8	- 0.10 4	0.01 3	0.12 2	- 0.24 0	- 0.29 2	0.15 8	0.23 3	1	0.00 7	0.00 9	0.27 8	0.01 4	0.27 6	0.27 2	- 0.16 1	0.17 2	- 0.05 8	- 0.18 4	- 0.18 4	0.20 1	0.177
V1_D2_P 16	0.06 8	- 0.00 5	- 0.03 2	0.18 4	- 0.24 8	0.00 0	0.16 9	0.33 7	,374	,394	- 0.18 4	0.00 7	- 0.06 9	0.25 7	0.00 7	1	0.09 0	0.02 2	0.05 8	0.17 7	,364	- 0.18 4	0.13 1	,462	0.03 3	0.03 3	0.17 2	,489
V1_D2_P 17	0.08 3	0.09 1	0.06 0	- 0.11 3	- 0.19 6	0.22 5	0.20 8	0.19 6	- 0.02 4	- 0.34 9	0.22 5	0.00 9	- ,405	0.20 8	0.00 9	0.09 0	1	0.16 5	0.26 6	- 0.20 4	0.34 1	- 0.01 4	0.28 3	0.20 1	0.04 1	0.04 1	,506	,402
V1_D2_P 18	- 0.08 3	- 0.14 7	- 0.04 3	0.24 4	0.08 3	0.00 0	,478	0.27 2	- 0.09 2	- 0.11 6	- 0.24 4	- ,454	0.02 3	,595	0.27 8	0.02 2	0.16 5	1	0.04 2	0.16 0	0.13 9	- 0.26 4	0.13 1	0.02 0	- 0.06 6	0.09 9	0.13 6	0.259
V1_D3_P 19	- 0.16 6	- 0.08 4	- 0.21 3	0.17 2	0.11 7	- 0.08 6	,400	0.30 0	- 0.03 7	- 0.17 0	- ,431	0.01 4	- 0.21 2	0.31 8	0.01 4	0.05 8	0.26 6	0.04 2	1	- 0.31 1	0.11 4	0.14 0	0.06 2	,447	0.06 2	0.06 2	0.26 7	,404
V1_D3_P 20	0.24 3	- 0.11 8	- 0.14 9	0.00 0	- 0.05 4	0.09 3	0.13 7	- 0.12 6	0.26 0	0.14 5	0.00 0	0.27 6	,477	0.22 6	0.27 6	0.17 7	- 0.20 4	0.16 0	- 0.31 1	1	,388	- 0.34 5	- 0.06 7	0.03 0	- 0.01 7	0.10 9	- 0.05 7	0.302
V1_D3_P 21	- 0.14 4	0.04 9	- 0.28 4	0.00 0	0.11 0	0.18 9	0.14 4	0.07 3	0.18 2	0.23 9	0.00 0	0.15 8	0.28 6	0.23 5	0.27 2	,364	0.34 1	0.13 9	0.11 4	,388	1	- 0.07 1	0.10 1	,399	0.07 7	0.20 4	0.32 1	,649
V1_D3_P 22	- ,409	- 0.08 6	- 0.03 3	0.00 0	0.02 7	- 0.28 1	0.03 9	0.29 9	- 0.07 0	- 0.04 3	- 0.09 4	- 0.04 9	0.10 6	- ,409	0.16 1	0.18 4	0.01 4	0.26 4	0.14 0	- 0.34 5	0.07 1	1	0.06 7	0.01 5	0.03 4	0.03 4	0.03 9	-0.073
V1_D3_P 23	0.03 0	0.24 7	- 0.19 0	- 0.10 7	0.00 0	0.21 5	0.06 8	0.20 8	0.23 0	- 0.18 9	0.00 0	- 0.08 6	0.10 1	0.06 8	0.17 2	0.13 1	0.28 3	0.13 1	0.06 2	- 0.06 7	0.10 1	- 0.06 7	1	0.00 0	0.33 9	0.04 8	,375	,413
V1_D3_P 24	- 0.12 4	- 0.02 8	- 0.02 9	0.32 4	0.17 3	0.08 1	0.27 9	0.22 0	0.15 7	0.20 6	0.16 2	0.03 9	- 0.21 5	,434	- 0.05 8	,462	0.20 1	0.02 0	,447	0.03 0	,399	0.01 5	0.00 0	1	- 0.15 4	- 0.04 4	0.17 0	,568
V1_D3_P 25	0.03 1	0.24 9	- 0.02 4	0.00 0	- 0.05 2	0.27 1	0.01 7	0.05 2	- 0.08 7	- 0.30 5	0.13 5	- 0.02 2	0.33 2	- 0.24 1	- 0.18 4	0.03 3	0.04 1	- 0.06 6	0.06 2	- 0.01 7	0.07 7	0.03 4	0.33 9	- 0.15 4	1	0.26 8	0.02 4	0.247
V1_D3_P 26	- 0.08 4	0.01 6	0.21 5	- 0.13 5	- 0.05 2	0.00 0	0.01 7	0.18 3	0.05 8	- 0.16 2	0.13 5	- 0.02 2	0.33 2	0.01 7	- 0.18 4	0.03 3	0.04 1	0.09 9	0.06 2	0.10 9	0.20 4	0.03 4	0.04 8	- 0.04 4	0.26 8	1	0.11 2	0.284
V1_D3_P 27	0.04 8	- 0.34 2	- 0.02 3	0.19 6	- 0.01 9	0.00 0	0.15 2	0.27 2	- 0.11 9	- 0.16 8	0.06 5	- 0.11 2	- 0.04 9	0.27 7	0.20 1	0.17 2	,506	0.13 6	0.26 7	- 0.05 7	0.32 1	- 0.03 9	,375	0.17 0	0.02 4	0.11 2	1	,482
PUNTAJE ESTAB LAB	0.10 7	0.09 5	- 0.12 2	0.13 6	0.15 2	0.29 8	,546	,517	0.20 9	0.11 3	0.23 1	0.11 2	0.08 5	,520	0.17 7	,489	,402	0.25 9	,404	0.30 2	,649	- 0.07 3	,413	,568	0.24 7	0.28 4	,482	1

ANEXO 3**3. CÁLCULO DE LA R DE PEARSON**

ITEM	PEARSON	CONDICIÓN
V1_D1_P1	0.425	VÁLIDO
V1_D1_P2	0,235	VÁLIDO
V1_D1_P3	0,536	VÁLIDO
V1_D1_P4	0,457	VÁLIDO
V1_D1_P5	0,654	VÁLIDO
V1_D1_P6	0,457	VÁLIDO
V1_D1_P7	0,395	VÁLIDO
V1_D1_P8	0,394	VÁLIDO
V1_D1_P9	0,457	VÁLIDO
V1_D2_P10	0,468	VÁLIDO
V1_D2_P11	0,528	VÁLIDO
V1_D2_P12	0,548	VÁLIDO
V1_D2_P13	0,634	VÁLIDO
V1_D2_P14	0,478	VÁLIDO
V1_D2_P15	0,469	VÁLIDO
V1_D2_P16	0,447	VÁLIDO
V1_D2_P17	0,564	VÁLIDO
V1_D2_P18	0,457	VÁLIDO
V1_D3_P19	0,364	VÁLIDO
V1_D3_P20	0,467	VÁLIDO
V1_D3_P21	0,368	VÁLIDO
V1_D3_P22	0,475	VÁLIDO
V1_D3_P23	0,618	VÁLIDO
V1_D3_P24	0,457	VÁLIDO
V1_D3_P25	0,467	VÁLIDO
V1_D3_P26	0,245	VÁLIDO
V1_D3_P27	0,459	VÁLIDO

ANEXO 4

CONFIABILIDAD-ESTABILIDAD LABORAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	27

ANEXO 5**VALIDEZ-DESEMPEÑO PROFESIONAL****1. VARIANZA**

ITEM	VARIANZA
V1_D1_P1	0.369
V1_D1_P2	0.300
V1_D1_P3	0.309
V1_D1_P4	0.345
V1_D1_P5	0.240
V1_D1_P6	0.386
V1_D1_P7	0.378
V1_D1_P8	0.369
V1_D1_P9	0.300
V1_D2_P10	0.309
V1_D2_P11	0.345
V1_D2_P12	0.240
V1_D2_P13	0.386
V1_D2_P14	0.378
V1_D2_P15	0.240
V1_D2_P16	0.409
V1_D2_P17	0.271
V1_D2_P18	0.231
V1_D3_P19	0.464
V1_D3_P20	0.395
V1_D3_P21	0.386
V1_D3_P22	0.392
V1_D3_P23	0.299
V1_D3_P24	0.369
V1_D3_P25	0.300
V1_D3_P26	0.309
V1_D3_P27	0.345
PUNTAJE_ESTAB_LAB	19.650

ANEXO 6

4. MATRIZ DE CORRELACIÓN

ITEM	V1_D1_P1	V1_D1_P2	V1_D1_P3	V1_D1_P4	V1_D1_P5	V1_D1_P6	V1_D1_P7	V1_D1_P8	V1_D1_P9	V1_D2_P10	V1_D2_P11	V1_D2_P12	V1_D2_P13	V1_D2_P14	V1_D2_P15	V1_D2_P16	V1_D2_P17	V1_D2_P18	V1_D2_P19	V1_D3_P20	V1_D3_P21	V1_D3_P22	V1_D3_P23	V1_D3_P24	V1_D3_P25	V1_D3_P26	V1_D3_P27	PUNTAJE_ESTAB_LAB
V1_D1_P1	1	0.141	-0.030	0.255	0.066	0.085	0.157	-0.016	0.073	-0.084	0.085	0.210	-0.144	0.005	-0.007	0.068	0.083	-0.083	0.166	0.243	-0.144	0.409	0.030	-0.124	0.031	-0.084	0.048	0.546
V1_D1_P2	0.141	1	0.289	-0.517	0.217	0.259	-0.044	0.217	-0.129	-0.133	-0.172	0.048	0.114	-0.126	-0.158	-0.095	0.091	0.147	-0.084	0.118	0.049	-0.086	0.247	-0.028	0.249	0.016	-0.342	0.517
V1_D1_P3	-0.030	0.289	1	0.000	-0.120	0.088	0.101	-0.051	0.057	-0.168	0.088	0.191	-0.367	0.068	0.297	0.032	0.060	-0.043	0.213	0.149	0.284	0.033	-0.190	0.029	0.024	0.215	0.023	0.209
V1_D1_P4	-0.255	-0.517	0.000	1	-0.097	0.100	0.095	0.097	-0.429	0.211	0.100	0.120	0.094	-0.286	0.240	-0.184	0.113	0.244	0.172	0.000	0.000	0.000	-0.107	0.324	0.000	0.135	0.196	0.113
V1_D1_P5	-0.066	0.217	-0.120	-0.097	1	0.290	0.009	-0.065	-0.073	0.092	-0.097	0.012	0.018	0.286	0.104	-0.248	-0.196	0.083	0.117	-0.054	0.110	-0.027	0.000	0.173	-0.052	0.052	-0.019	0.546
V1_D1_P6	0.085	0.259	-0.088	0.100	0.290	1	-0.191	-0.193	-0.322	0.106	0.200	0.359	-0.094	0.095	0.120	0.000	0.225	0.000	-0.086	0.093	0.189	-0.281	0.215	0.081	0.271	0.000	0.000	0.298
V1_D1_P7	0.157	-0.044	-0.101	0.095	0.009	-0.191	1	0.729	-0.010	-0.097	0.191	-0.111	-0.036	-0.453	0.118	0.169	0.208	0.478	0.400	0.137	0.144	0.039	0.068	0.279	0.017	0.017	0.152	0.546
V1_D1_P8	-0.016	-0.217	-0.051	0.097	-0.065	0.193	0.729	1	0.176	0.010	0.193	-0.104	0.110	-0.268	-0.104	0.337	0.196	0.272	0.300	-0.126	0.073	0.299	0.208	0.220	0.052	0.183	0.272	0.517
V1_D1_P9	0.073	0.129	-0.057	-0.429	-0.073	0.322	-0.010	0.176	1	0.238	0.000	-0.116	0.081	0.195	0.013	0.374	-0.024	-0.092	-0.037	0.260	0.182	-0.070	0.230	0.157	-0.087	0.058	-0.119	0.209
V1_D2_P10	-0.084	-0.133	-0.168	0.210	0.092	0.106	-0.097	0.010	0.238	1	-0.317	0.004	-0.140	0.205	0.122	0.394	-0.349	0.116	-0.170	0.145	0.239	-0.043	-0.189	0.206	0.305	0.162	0.168	0.113
V1_D2_P11	0.085	-0.172	-0.088	0.100	-0.097	0.200	0.191	0.193	0.000	-0.317	1	0.359	-0.189	0.095	-0.240	-0.184	0.225	-0.431	0.000	0.000	-0.094	0.000	0.162	0.135	0.135	0.065	0.231	
V1_D2_P12	0.210	0.044	-0.191	0.120	0.016	0.359	-0.111	0.104	-0.116	0.359	0.004	1	-0.068	-0.225	-0.292	-0.007	0.009	0.454	0.014	0.276	0.158	-0.049	-0.086	0.032	-0.022	-0.022	0.112	

V1_D2_P 13	- 0.14 4	- 0.11 4	- .367 8	- 0.09 4	0.01 8	- 0.09 4	- 0.03 6	- 0.11 0	0.08 1	0.14 0	- 0.18 9	- 0.06 8	1	- 0.21 7	0.15 8	- 0.06 9	- .405 8	0.02 3	- 0.21 2	.477 4	0.28 6	0.10 6	0.10 1	- 0.21 5	0.33 2	0.33 2	- 0.04 9	0.085
V1_D2_P 14	- 0.00 5	- 0.12 6	0.06 8	0.28 6	0.28 6	0.09 5	.453 6	0.26 8	0.19 5	0.20 5	0.09 5	- 0.22 5	- 0.21 7	1	0.23 3	0.25 7	0.20 8	.595 8	0.31 8	0.22 6	0.23 5	- .409 8	0.06 8	.434 1	- 0.24 1	0.01 7	0.27 7	.520
V1_D2_P 15	0.00 7	0.15 8	- 0.29 7	- 0.24 0	0.10 4	0.12 0	0.11 8	- 0.10 4	0.01 3	0.12 2	- 0.24 0	- 0.29 2	- 0.15 8	0.23 3	1	0.00 7	0.00 9	0.27 8	0.01 4	0.27 6	0.27 2	- 0.16 1	0.17 2	- 0.05 8	- 0.18 4	- 0.18 4	0.20 1	0.177
V1_D2_P 16	0.06 8	- 0.00 5	- 0.03 2	0.18 4	- 0.24 8	0.00 0	0.16 9	0.33 7	.374 9	.394 9	- 0.18 4	- 0.00 7	- 0.06 9	0.25 7	0.00 7	1	0.09 0	0.02 2	0.05 8	0.17 7	.364 4	- 0.18 4	0.13 1	.462 3	0.03 3	0.03 3	0.17 2	.489
V1_D2_P 17	0.08 3	0.09 1	0.06 0	- 0.11 3	- 0.19 6	0.22 5	0.20 8	0.19 6	- 0.02 4	- 0.34 9	0.22 5	0.00 9	- .405 8	0.20 8	0.00 9	0.09 0	1	0.16 5	0.26 6	- 0.20 4	0.34 1	- 0.01 4	0.28 3	0.20 1	0.04 1	0.04 1	.506	.402
V1_D2_P 18	- 0.08 3	- 0.14 7	- 0.04 3	0.24 4	0.08 3	0.00 0	.478 6	0.27 2	- 0.09 2	0.11 6	- 0.24 4	- .454 4	0.02 3	.595 8	0.27 8	0.02 2	0.16 5	1	0.04 2	0.16 0	0.13 9	- 0.26 4	0.13 1	0.02 0	- 0.06 6	0.09 9	0.13 6	0.259
V1_D3_P 19	- 0.16 6	- 0.08 4	- 0.21 3	0.17 2	0.11 7	- 0.08 6	.400 6	0.30 0	- 0.03 7	- 0.17 0	- .431 4	0.01 4	- 0.21 2	0.31 8	0.01 4	0.05 8	0.26 6	0.04 2	1	- 0.31 1	0.11 4	0.14 0	0.06 2	.447 2	0.06 2	0.06 2	0.26 7	.404
V1_D3_P 20	0.24 3	- 0.11 8	- 0.14 9	0.00 0	- 0.05 4	0.09 3	0.13 7	- 0.12 6	0.26 0	0.14 5	0.00 0	0.27 6	.477 6	0.22 6	0.27 6	0.17 7	- 0.20 4	0.16 0	- 0.31 1	1	.388 5	- 0.34 5	- 0.06 7	0.03 0	- 0.01 7	0.10 9	- 0.05 7	0.302
V1_D3_P 21	- 0.14 4	0.04 9	- 0.28 4	0.00 0	0.11 0	0.18 9	0.14 4	0.07 3	0.18 2	0.23 9	0.00 0	0.15 8	0.28 6	0.23 5	0.27 2	.364 1	0.34 1	0.13 9	0.11 4	.388 4	1	- 0.07 1	0.10 1	.399 7	0.07 7	0.20 4	0.32 1	.649
V1_D3_P 22	- .409 8	- 0.08 6	- 0.03 3	0.00 0	- 0.02 7	- 0.28 1	0.03 9	0.29 9	- 0.07 0	- 0.04 3	- 0.09 4	- 0.04 9	0.10 6	.409 8	0.16 1	0.18 4	- 0.01 4	0.26 4	0.14 0	0.34 5	0.07 1	1	- 0.06 7	0.01 5	0.03 4	0.03 4	0.03 9	.546
V1_D3_P 23	0.03 0	0.24 7	- 0.19 0	- 0.10 7	0.00 0	0.21 5	0.06 8	0.20 8	0.23 0	- 0.18 9	0.00 0	- 0.08 6	0.10 1	0.06 8	0.17 2	0.13 1	0.28 3	0.13 1	0.06 2	- 0.06 7	0.10 1	- 0.06 7	1	0.00 0	0.33 9	0.04 8	.375	.517
V1_D3_P 24	- 0.12 4	- 0.02 8	- 0.02 9	0.32 4	0.17 3	0.08 1	0.27 9	0.22 0	0.15 7	0.20 6	0.16 2	0.03 9	- 0.21 5	.434 8	- 0.05 8	.462 1	0.20 1	0.02 0	.447 0	0.03 0	.399 5	0.01 5	0.00 0	1	- 0.15 4	- 0.04 4	0.17 0	0.209
V1_D3_P 25	0.03 1	0.24 9	- 0.02 4	0.00 0	- 0.05 2	0.27 1	0.01 7	0.05 2	0.08 7	- 0.30 5	0.13 5	- 0.02 2	0.33 2	- 0.24 1	- 0.18 4	0.03 3	0.04 1	- 0.06 6	0.06 2	- 0.01 7	0.07 7	0.03 4	0.33 9	- 0.15 4	1	0.26 8	0.02 4	0.113
V1_D3_P 26	- 0.08 4	0.01 6	0.21 5	- 0.13 5	- 0.05 2	0.00 0	0.01 7	0.18 3	0.05 8	- 0.16 2	0.13 5	- 0.02 2	0.33 2	0.01 7	- 0.18 4	0.03 3	0.04 1	0.09 9	0.06 2	0.10 9	0.20 4	0.03 4	0.04 8	- 0.04 4	0.26 8	1	0.11 2	.546
V1_D3_P 27	0.04 8	- 0.34 2	- 0.02 3	0.19 6	- 0.01 9	0.00 0	0.15 2	0.27 2	- 0.11 9	- 0.16 8	0.06 5	- 0.11 2	- 0.04 9	0.27 7	0.20 1	0.17 2	.506 6	0.13 6	0.26 7	- 0.05 7	0.32 1	- 0.03 9	.375 9	0.17 0	0.02 4	0.11 2	1	.517
PUNTAJE ESTAB_ LAB	0.10 7	0.09 5	- 0.12 2	0.13 6	0.15 2	0.29 8	.546 6	.517 6	0.20 9	0.11 3	0.23 1	0.11 2	0.08 5	.520 7	0.17 7	.489 8	.402 8	0.25 9	.404 8	0.30 2	.649 3	- 0.07 3	.413 3	.568 7	0.24 7	0.28 4	.482 4	1

ANEXO 7

5. CÁLCULO DE LA R DE PEARSON

ITEM	PEARSON	CONDICIÓN
V1_D1_P1	0,394	VÁLIDO
V1_D1_P2	0,457	VÁLIDO
V1_D1_P3	0,468	VÁLIDO
V1_D1_P4	0,528	VÁLIDO
V1_D1_P5	0,548	VÁLIDO
V1_D1_P6	0,634	VÁLIDO
V1_D1_P7	0,394	VÁLIDO
V1_D1_P8	0,394	VÁLIDO
V1_D1_P9	0,457	VÁLIDO
V1_D2_P10	0,468	VÁLIDO
V1_D2_P11	0,528	VÁLIDO
V1_D2_P12	0,548	VÁLIDO
V1_D2_P13	0,634	VÁLIDO
V1_D2_P14	0,478	VÁLIDO
V1_D2_P15	0,469	VÁLIDO
V1_D2_P16	0,447	VÁLIDO
V1_D2_P17	0,564	VÁLIDO
V1_D2_P18	0,457	VÁLIDO
V1_D3_P19	0,364	VÁLIDO
V1_D3_P20	0,467	VÁLIDO
V1_D3_P21	0,368	VÁLIDO
V1_D3_P22	0,475	VÁLIDO
V1_D3_P23	0,394	VÁLIDO
V1_D3_P24	0,457	VÁLIDO
V1_D3_P25	0,468	VÁLIDO
V1_D3_P26	0,528	VÁLIDO
V1_D3_P27	0,548	VÁLIDO

ANEXO 8

CONFIABILIDAD-ESTABILIDAD LABORAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	27

**ANEXO 9: MATRIZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS
VARIABLE 1: ESTABILIDAD LABORAL**

ESTABILIDAD LABORAL	Dimensiones	Indicadores	Peso	N° de ítem	Reactivos o ítems	Índice de valoración
	Acceso al empleo	Igualdad de oportunidades	33.3	9	- La Entidad respeta el principio de igualdad de oportunidades y profesionalismo en los procesos de selección CAS.	5. Deficiente. 6. Regular. 7. Bueno. 8. Excelente.
	Imparcialidad en los procesos de contratación	- La Entidad respeta el principio de mérito y capacidad en los procesos de selección CAS.				
		- Las mujeres y los varones tienen la misma oportunidad laboral, para ser contratados mediante contratación CAS.				
		- Los procesos de selección de personal CAS son imparciales.				
		- Personal adherido políticamente al gobierno de turno tiene más preferencia para ser contratado por CAS en la Entidad.				
		- La parcialización en los procesos de selección CAS afecta la credibilidad de la Entidad.				
	Criterios de evaluación	- Existe adecuado criterio de evaluación para la selección del personal CAS.				
		- Existe competencia y aptitud en los funcionarios encargados de la selección del personal CAS.				
		- Existen criterios objetivos de evaluación para la selección de personal CAS en la Entidad.				
Conservación del empleo	Duración de contrato	33.3	9	- El trabajador CAS de la Entidad tiene estabilidad laboral		
				- Los contratos CAS de la Entidad tienen una duración de dos meses.		
				- El plazo del contrato CAS queda al arbitrio del empleador.		
	Presupuesto			- La contratación de personal CAS se realiza considerando los instrumentos de planificación.		
				- La contratación de personal CAS se realiza considerando el presupuesto de la Entidad.		
				- Se asigna presupuesto fijo para la contratación de persona CAS.		
	Necesidad de			- Las contrataciones CAS se realizan verificando las necesidades de servicio.		

		servicio			<ul style="list-style-type: none"> - Existe competencia y aptitud de los funcionarios para <u>determinar las necesidades de servicio.</u> - La necesidad de servicio permanente hace posible la creación de un puesto de trabajo estable. 	
	Protección de derechos laborales	Horario de trabajo	33.3	9	<ul style="list-style-type: none"> - Se respetan las ocho horas diarias de trabajo del trabajador CAS en la Entidad. - Se tiene compensación económica por laborar más de ocho horas diarias, o los sábados y/o domingos. - Se tiene descanso como compensación por laborar más de ocho horas diarias, o los sábados y/o domingos. 	
Sindicación y huelga		<ul style="list-style-type: none"> - Es necesaria la creación de un sindicato de trabajadores CAS en la Entidad. - El sindicato de trabajadores nombrados y/o estables del GRA defiende los derechos laborales del trabajador CAS de la - Existe indefensión en la defensa de los derechos laborales del trabajador CAS de la Entidad. 				
Remuneración acorde		<ul style="list-style-type: none"> - La remuneración percibida por el trabajador CAS es digna - Es equitativa la remuneración por el trabajo del trabajador CAS, <u>con respecto a la remuneración por el trabajo de trabajador del</u> - La diferencia remunerativa entre el trabajador CAS y el trabajador del D. L. 276 constituye una discriminación. 				

VARIABLE 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL

DESEMPEÑO PROFESIONAL	Dimensiones	Indicadores	Peso	N° de Ítem	Reactivos o ítems	Índice de valoración	
	Cumplimiento de responsabilidades	Eficiencia	Responsabilidad	33.3	9	- Realizo mi trabajo correctamente.	1. Deficiente. 2. Regular. 3. Bueno. 4. Excelente.
						- Realizo mi trabajo puntualmente.	
						- Realizo mi trabajo eficazmente.	
						- Realizo mi trabajo sin aplazamiento	
		Eficacia				- Realizo mi trabajo optimizando los recursos de la Entidad.	
						- Realizo mi trabajo de manera individual, a pesar de que se requiere otro personal más para concretizarlo.	
						- Permanezco en mi trabajo durante el horario laboral.	
						- Asisto a mi trabajo de manera puntual.	
	Iniciativa laboral	Respuesta a los problemas	33.3	9	9	- Asisto a mi trabajo vestido adecuadamente.	
- La Entidad me capacita periódicamente para hacerle frente a los problemas.							
- Los trabajadores nos reunimos para tratar problemas propios de nuestra área.							
- Los jefes inmediatos nos convocan para realizar talleres sobre los problemas de nuestra área.							
Ser voluntario		- Tiene la voluntad de tomar la iniciativa en ausencia del jefe inmediato.					
		- Tiene la voluntad de tomar la iniciativa en plantear ideas claras de lo que se quiere y se debe hacer en el área					
		- Tiene voluntad de crecimiento laboral en la Entidad.					
		- Tiene la predisposición de cumplir sus deberes fuera del horario de trabajo.					
Iniciativas fuera del trabajo	- Tiene la iniciativa de motivar a los compañeros a cumplir sus deberes fuera del horario de trabajo.						
	- Tiene la iniciativa de enseñar a sus compañeros fuera del horario de trabajo.						

	Comportamiento ético	Respeto	33.3	9	- Respeto a mis compañeros y Jefe inmediato.	
					- Respeto las reglas y procedimientos de la Entidad.	
					- Respeto la Constitución y las leyes que regulan mis funciones.	
	Probidad	- Desempeño mis funciones de manera honrada y honesta.				
		- Procuro anteponer los intereses de la Entidad antes que el mío.				
		- Hago buen uso de información privilegiada.				
	Justicia	- Otorgo a cada uno lo que es debido.				
		- Actúo con equidad en mis relaciones con el Estado, con el administrado, con mis superiores y con los ciudadanos				
		- Actúo con fidelidad y solidaridad con todos los miembros de la Entidad.				

ANEXO 10: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>GENERAL ¿En qué medida la estabilidad laboral se relaciona con el desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018?</p> <p>ESPECIFICOS ¿De qué manera la estabilidad laboral se relaciona con el cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018?</p> <p>¿De qué manera la estabilidad laboral se relaciona con la iniciativa laboral de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018?</p> <p>¿De qué manera la estabilidad laboral se relaciona con el comportamiento ético de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.</p> <p>ESPECIFICOS Determinar la relación entre la estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la estabilidad laboral y la iniciativa laboral de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la estabilidad laboral y el comportamiento ético de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL La estabilidad laboral se relaciona con el desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.</p> <p>ESPECIFICOS La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.</p> <p>La estabilidad laboral se relaciona significativamente con la iniciativa laboral de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.</p> <p>La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el comportamiento ético de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.</p>	<p>VARIABLE 1 Estabilidad Laboral</p> <p>DIMENSIONES: ✓ Acceso al empleo. ✓ Conservación del empleo. ✓ Protección de derechos laborales.</p> <p>VARIABLE 2 Desempeño profesional</p> <p>INDICADORES: ✓ Cumplimiento de responsabilidades ✓ Iniciativa laboral. ✓ Comportamiento ético.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION No experimental</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACION Relacional</p> <p>METODO DE INVESTIGACION Cuantitativa</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION: Descriptivo correlacional.</p> <p>ESQUEMA: V1 I M r I V2</p> <p>POBLACIÓN: La población está constituida por los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho - 2018.</p> <p>MUESTRA: La muestra está constituida por 50 trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.</p> <p>MUESTREO Azar probabilístico</p> <p>TECNICA Y RECOLECCION DE DATOS Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS Cuestionario</p> <p>ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS DE DATOS Tablas. Gráficos. Estadígrafos de correlación.</p>

ANEXO 11

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **Dr. Edwin Huaranca Rojas** docente del Diseño y Desarrollo de Trabajo de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **ESTABILIDAD LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO 2018**, del estudiante **ALFREDO NIETO HUAMANÍ** he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 21% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 11 de agosto 2018



Dr. Edwin Huaranca rojas
DNI: 28237903

ANEXO 12



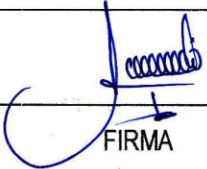
ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo ALFREDO NIETO HUAMANI, identificado con DNI N° 44659218 y Yo _____, identificado con DNI N° _____, egresados del Programa Académico de _____ de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizamos () , no autorizamos () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "ESTABILIDAD LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

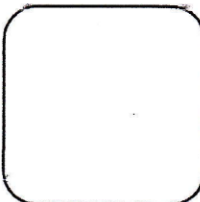
Fundamentación en caso de no autorización:

 FIRMA

DNI: 44659218

 FIRMA

DNI: _____



Trujillo 20 de AGOSTO del 2018

ANEXO 13

“Año del buen servicio al ciudadano”

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Al Sr. ALFREDO NIETO HUAMANI, identificado con DNI N° 44659218, con domicilio en la Plazoleta Santa Ana Mz. N, Lt. 07 de la ciudad de Ayacucho, se le autoriza la aplicación de los instrumentos de validación a los trabajadores contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios del Gobierno Regional de Ayacucho, datos que serán útiles para la elaboración de sus tesis para la obtención del grado académico de magister, el cual lleva por título “ESTABILIDAD LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO 2018”.

Para lo cual se expide el presente documento al interesado para los fines que crea pertinente.

Ayacucho, 05 de junio de 2018

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DR. WILLIAM GÓMEZ APONTE
Director de la Oficina de Recursos Humanos

ANEXO 13**Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Alfredo Nieto Huamaní, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Ayacucho; declaro que el trabajo académico titulado “Estabilidad laboral y desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018”, presentada en 100 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No se ha utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determine el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, 13 de mayo de 2018



Bach. Alfredo Nieto Huamaní
DNI 44659218



ANEXO 14

SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO



**CHARLA INFORMATIVA DEL GOBERNADOR REGIONAL DE AYACUCHO
A LOS TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO EL REGIMEN DE
CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN EL AUDITORIO
DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO**



ANEXO 15

Artículo Científico

1. TITULO

“Estabilidad laboral y desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa del Gobierno Regional de Ayacucho 2018”.

2. AUTOR

Br. Nieto Huamaní, Alfredo

3. RESUMEN

Este trabajo de investigación plantea la problemática de estabilidad laboral y desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa del Gobierno Regional de Ayacucho, sede central; ello, bajo el modelo y enfoque de la gestión pública, que no es sino la correcta y eficiente administración de los recursos del Estado, a fin de satisfacer las necesidades de la ciudadanía e impulsar el desarrollo del país; es ese sentido, este trabajo de investigación tiene por objetivo determinar la relación entre estabilidad laboral y desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa del Gobierno Regional de Ayacucho en el año 2018.

La elaboración de la investigación desarrollada se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, el cual es una investigación básica ubicada en un nivel descriptivo y correlacional; así mismo, el diseño de investigación es no experimental, transversal, correlacional. Con respecto a la población, ésta estuvo conformada por 100 trabajadores contratados bajo el régimen de contratación de servicios, y para el cálculo de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico, el mismo que estuvo conformado por 60 trabajadores del mismo régimen laboral, y cuya toma se realizó en el año de 2018.

4. PALABRAS CLAVE

Estabilidad laboral, desempeño profesional.

5. ABSTRACT

This research work raises the problem of job stability and professional performance of workers in the administrative contracting regime of the Regional Government of Ayacucho, headquarters; this, under the model and approach of public management, which is nothing more than the correct and efficient administration of State resources, in order to satisfy the needs of citizens and promote the development of the country; In this sense, this research work aims to determine the relationship between job stability and professional performance of workers in the administrative contracting regime of the Regional Government of Ayacucho in 2018.

The development of the research developed is framed within the quantitative approach, which is a basic research located at a descriptive and correlational level; likewise, the research design is non-experimental, transversal, correlational. With respect to the population, this was made up of 100 workers hired under the service contracting regime, and for the calculation of the sample probabilistic sampling was used, which was made up of 60 workers of the same labor regime, and whose it was carried out in the year of 2018.

6. KEYWORD

Job stability, professional performance.

7. INTRODUCCION

El estudio tiene por objetivo determinar la relación entre estabilidad laboral y desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa del Gobierno Regional de Ayacucho en el año 2018.

Respecto a los trabajos previos, a nivel internacional, Díaz en su tesis de doctorado "*Gestión compartida Universidad – Empresa*", concluyó que el objetivo principal fue determinar o establecer la formación e instrucción del capital humano y su vínculo con la promoción de la competitividad y el desarrollo sostenible a través de la gestión del conocimiento, a fin de satisfacer las necesidades sociales. Finalmente llegó a la conclusión de la existencia de una alta correlación entre la creación, tanto del capital humano, como la promoción de la competitividad y el desarrollo sostenible.

Respecto a los trabajos previos, a nivel nacional, Zuñe en la tesis titulada "*Los Regímenes Laborales y el Desempeño de los Trabajadores de la Dirección*

general de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas, Lima, 2014”, se estableció que el grado de correlación existente entre las variables Regímenes laborales y Desempeño de los Trabajadores de la Dirección general de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas, hallada por el Rho de Spearman igual a 0,514, significando relación una moderada entre dichas variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Respecto a los trabajos previos, a nivel local, Capcha y Campomanes en su tesis titulado “Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho, 2014”, concluye que se puede confirmar que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral, según los trabajadores de la parte administrativa del Gobierno Regional de Ayacucho, 2014; esto, después de hallar el Rho de Spearman de 0.777, lo cual indica una correlación entre ambas variables.

Con respecto a la estabilidad laboral Toyama Miyagusuku (2005), ha referido que la estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato del trabajo – el contrato típico de trabajo tiene vocación de permanencia y ello por el carácter protector del Derecho Laboral – ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad.

Por su parte MARCERANO, hace referencia al trabajo como un derecho, y se debe de distinguir este derecho como: 1) acceso al empleo y 2) conservación del empleo.

El derecho de acceso al empleo en sentido genérico, está relacionado con las políticas de Estado de índole económica y social que adopta el Estado para crear trabajo, y en sentido específico, se trata del derecho a ocupar un puesto de trabajo; y con respecto al derecho de conservación del empleo, su vulneración puede provenir de cualquier extinción de vínculo laboral (como en el caso de la jubilación obligatoria, por ejemplo), y no sólo de las que derivasen de un despido injustificado, como señala el Tribunal Constitucional. Así mismo, se señala que este derecho tiene preceptividad inmediata, por lo cual cabe su defensa mediante la tutela del amparo, si se admite que en el caso peruano esta garantía no tiene carácter residual. Es en esta segunda manifestación que se cimienta la estabilidad laboral, ya que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa.

Así en la Constitución de 1979 se reguló el derecho al trabajo como un deber social. En la Constitución de 1993 se señala que el trabajo es un derecho y un deber (Artículo 22°).

En el Protocolo de San Salvador se consagra el derecho al trabajo y la estabilidad laboral en los artículos 6° y 7°, respectivamente. Al respecto BLANCAS señala que: “El Protocolo de San Salvador no sólo consagra el derecho a la estabilidad laboral sino que, además lo fundamenta en el derecho al trabajo, afirmando que el principio de protección de derechos laborales, se consagra como el indubio pro operario, por medio del cual, cuando el Juez tuviera la posibilidad de interpretar una norma ante una situación que involucra a un trabajador, deberá escoger la norma más favorable al trabajador. En el presente caso, lo que se quiere se quiere establecer es qué grupos sociales al interior del Gobierno Regional de Ayacucho tienen la potestad de proteger los derechos laborales de los trabajadores CAS; ahora, si bien esta tarea está destinada para los Sindicatos, en la práctica, no se tiene un Sindicato que vele directamente por los intereses laborales de los trabajadores CAS.

Sobre el desempeño profesional Palaci ha referido que es la utilidad que se espera contribuir a la organización de las diferentes etapas de conducta del individuo que lleva a cabo en un determinado tiempo. Las conductas de los individuos en la organización en los diferentes periodos de tiempo contribuirán a la eficacia en la organización.

Se define a un trabajador responsable como la persona que tiene la capacidad de responder por las consecuencias de sus actos u omisiones. Ahora, con respecto al término persona responsable, en el marco de nuestra investigación, se debe tenerse en cuenta a aquella persona que cumple con sus responsabilidades laborales, es decir aquella que cumple con la función que le fue asignada.

Según Guerrero , la iniciativa es una cualidad particular, que tiene por objeto anticiparse a los demás ante una situación complicada; esto es la búsqueda de soluciones a los problemas, y en ámbito laboral, es anticiparse a encontrar soluciones antes que el jefe inmediato o el superior disponga una medida cualquiera para solucionar inconvenientes o peripecias que son propios del trabajo.

Por su parte el comportamiento ético es el comportamiento de una persona natural o jurídica, de acuerdo a ciertos criterios, prácticas profesionales, costumbres, valores, aceptando y practicando las reglas y principios que impone la administración pública. En el caso de los servidores y funcionarios públicos, es la aceptación y cumplimiento de las reglas impuestas por el Código de Ética, no sólo de la entidad, sino del ordenamiento jurídico en su conjunto.

8. METODOLOGIA

La elaboración de la investigación desarrollada se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, el cual es una investigación básica ubicada en un nivel descriptivo y correlacional; así mismo, el diseño de investigación es no experimental, transversal, correlacional. Con respecto a la población, ésta estuvo conformada por 100 trabajadores contratados bajo el régimen de contratación de servicios, y para el cálculo de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico, el mismo que estuvo conformado por 60 trabajadores del mismo régimen laboral, y cuya toma se realizó en el año de 2018; ahora, con respecto al instrumento, se utilizó el cuestionario para cada variable consistente en 27 items que ha seguido una escala de Likert, denominada también método de evaluaciones sumarias, que van del rango 1 al 4, donde 1 significa “deficiente”, 2 significa “regular”, 3 significa “bueno”, y 4 significa “excelente”. Previamente el instrumento se sometió a la validación de expertos y a la confiabilidad estadística de Alpha de Cronbach. De acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba de Rho Spearman, se aprecia la existencia de correlación significativa entre las variables estabilidad laboral y desempeño profesional, hallándose la relación de 0.844 y p-value de 0.000 menor a 0.05.

9. RESULTADOS

9.1. A nivel descriptivo

Tabla 2

Resultados del contraste entre la estabilidad laboral y el desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018

	Valores		Estabilidad laboral				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Desempeño profesional	Deficiente	Recuento	6	0	0	0	6
		% del total	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%
	Regular	Recuento	2	10	1	0	13
		% del total	3,3%	16,7%	1,7%	0,0%	21,7%
	Bueno	Recuento	0	2	27	6	35
		% del total	0,0%	3,3%	45,0%	10,0%	58,3%
Excelente	Recuento	0	0	0	6	6	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%	
Total	Recuento	8	12	28	12	60	
	% del total	13,3%	20,0%	46,7%	20,0%	100,0%	

Nota: n=60; instrumentos de medición

La tabla 2 registra la siguiente información:

En relación al desempeño profesional podemos observar que el 10,0% (6) de los encuestados considera que es deficiente; 21,7% (13) sostiene que es regular; 58,3% (35) manifiesta que es bueno y 10,0% (6) opina que es excelente.

En lo que concierne a la estabilidad laboral podemos notar que el 13,3% (8) es deficiente; 20,0% (12) manifiesta que es regular; 46,7% (28) señala que es bueno y 10,0% (12) considera que es excelente.

Los resultados del contraste registran que el 45,0% (27) considera que la estabilidad laboral y el desempeño profesional son buenos.

Tabla 3

Resultados del contraste entre la estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018

	Valores		Estabilidad laboral				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Cumplimiento de responsabilidades	Deficiente	Recuento	8	0	0	0	8
		% del total	13,3%	0,0%	0,0%	0,0%	13,3%
	Regular	Recuento	0	10	3	2	15
		% del total	0,0%	16,7%	5,0%	3,3%	25,0%
	Bueno	Recuento	0	2	25	4	31
		% del total	0,0%	3,3%	41,7%	6,7%	51,7%
Excelente	Recuento	0	0	0	6	6	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%	
Total	Recuento	8	12	28	12	60	
	% del total	13,3%	20,0%	46,7%	20,0%	100,0%	

Nota: n=60; instrumentos de medición

La tabla 3 registra la siguiente información:

En relación al cumplimiento de responsabilidades podemos observar que el 13,3% (8) de los encuestados considera que es deficiente; 25,0% (13) sostiene que es regular; 51,7% (31) manifiesta que es bueno y 10,0% (6) opina que es excelente.

En lo que concierne a la estabilidad laboral podemos notar que el 13,3% (8) es deficiente; 20,0% (12) manifiesta que es regular; 46,7% (28) señala que es bueno y 10,0% (12) considera que es excelente.

Los resultados del contraste registran que el 41,7% (25) considera que la estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades son buenos.

Tabla 4

Resultados del contraste entre la estabilidad laboral y la iniciativa laboral de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

	Valores	Estabilidad laboral				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
iniciativa laboral	Deficiente	Recuento	7	0	0	0	7
		% del total	11,7%	0,0%	0,0%	0,0%	11,7%
	Regular	Recuento	0	9	2	1	12
		% del total	0,0%	15,0%	3,3%	1,7%	20,0%
	Bueno	Recuento	1	2	24	1	28
		% del total	1,7%	3,3%	40,0%	1,7%	46,7%
	Excelente	Recuento	0	1	2	10	13
		% del total	0,0%	1,7%	3,3%	16,7%	21,7%
Total	Recuento	8	12	28	12	60	
	% del total	13,3%	20,0%	46,7%	20,0%	100,0%	

Nota: n=60; instrumentos de medición

La tabla 4 registra la siguiente información:

En relación la iniciativa laboral podemos observar que el 11,7% (7) de los encuestados considera que es deficiente; 20,0% (12) sostiene que es regular; 46,7% (28) manifiesta que es bueno y 21,7% (13) opina que es excelente.

En lo que concierne a la estabilidad laboral podemos notar que el 13,3% (8) es deficiente; 20,0% (12) manifiesta que es regular; 46,7% (28) señala que es bueno y 10,0% (12) considera que es excelente.

Los resultados del contraste registran que el 40,0% (24) considera que la estabilidad laboral y la iniciativa laboral son buenos.

Tabla 5

Resultados del contraste entre la estabilidad laboral y el comportamiento ético de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018

Valores	Estabilidad laboral				Total		
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente			
Comportamiento ético	Deficiente	Recuento	6	0	0	0	6
		% del total	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%
Regular	Regular	Recuento	1	10	4	2	17
		% del total	1,7%	16,7%	6,7%	3,3%	28,3%
Bueno	Bueno	Recuento	1	2	23	1	27
		% del total	1,7%	3,3%	38,3%	1,7%	45,0%
Excelente	Excelente	Recuento	0	0	1	9	10
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%	15,0%	16,7%
Total		Recuento	8	12	28	12	60
		% del total	13,3%	20,0%	46,7%	20,0%	100,0%

Nota: n=60; instrumentos de medición

La tabla 5 registra la siguiente información:

En relación al comportamiento ético podemos observar que el 10,0% (6) de los encuestados considera que es deficiente; 28,3% (17) sostiene que es regular; 45,0% (27) manifiesta que es bueno y 16,7% (10) opina que es excelente.

En lo que concierne a la estabilidad laboral podemos notar que el 13,3% (8) es deficiente; 20,0% (12) manifiesta que es regular; 46,7% (28) señala que es bueno y 10,0% (12) considera que es excelente.

Los resultados del contraste registran que el 38,3% (23) considera que la estabilidad laboral y el comportamiento ético son buenos.

9.2. A nivel inferencial

9.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad

Valores	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estabilidad laboral	,384	60	,000
Desempeño profesional	,365	60	,000
Cumplimiento de responsabilidades	,317	60	,000
Iniciativa laboral	,364	60	,000
Comportamiento ético	,329	60	,000

Nota: n=60; instrumentos de medición

La prueba de normalidad es una exigencia que todo proceso investigativo considera porque permite seleccionar el estadígrafo que se debe utilizar para calcular el nivel de asociación y para tomar la decisión de asumir la hipótesis alterna o nula en base al registro del p_valor.

Los resultados nos permiten inferir que en todos los casos el p_valor=0,000 lo que significa que los datos no configuran distribución normal y al ser las variables y las dimensiones del tipo ordinal, se elige el estadígrafo denominado Tau_b de Kendall por los argumentos expuestos.

9.2.2. Prueba de hipótesis

9.2.2.1. Para la hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha)

La estabilidad laboral se relaciona con el desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Hipótesis nula (Ho)

La estabilidad laboral no se relaciona con el desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Tabla 7

Cálculo de la asociación entre la estabilidad laboral y el desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Valores		Estabilidad laboral	Desempeño profesional
Tau_b de Kendall	Estabilidad laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 60
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,844 ,000 60

Nota: n=60; instrumentos de medición

El valor de Tau_b=0,844 lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa y alta.

El p_valor=0,00 es menor a $\alpha=0,05$ (5%) por lo se toma la **decisión** de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Para la hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (Ha)

La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Hipótesis nula (Ho)

La estabilidad laboral no se relaciona significativamente con el cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Tabla 8

Cálculo de la asociación entre la estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018

Valores			Estabilidad laboral	cumplimiento de responsabilidades
Tau_b de Kendall	Estabilidad laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 60	,752 ,000 60
	cumplimiento de responsabilidades	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	752 ,000 60	1,000 . 60

Nota: n=60; instrumentos de medición

El valor de Tau_b=0,752 lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa y alta.

El p_valor=0,00 es menor a $\alpha=0,05$ (5%) por lo se toma la **decisión** de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

9.2.2.2. Para la hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (Ha)

La estabilidad laboral se relaciona significativamente con la iniciativa laboral de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Hipótesis nula (Ho)

La estabilidad laboral no se relaciona significativamente con la iniciativa laboral de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Tabla 9

Cálculo de la asociación entre la estabilidad laboral y la iniciativa laboral de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Valores			Estabilidad laboral	iniciativa laboral
Tau_b de Kendall	Estabilidad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,750
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	iniciativa laboral	Coeficiente de correlación	750	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota: n=60; instrumentos de medición

El valor de $Tau_b=0,750$ lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa y alta.

El $p_valor=0,00$ es menor a $\alpha=0,05$ (5%) por lo se toma la **decisión** de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

9.2.2.3. Para la hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (Ha)

La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el comportamiento ético de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Hipótesis nula (Ho)

La estabilidad laboral no se relaciona significativamente con el comportamiento ético de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018.

Tabla 10

Cálculo de la asociación entre la estabilidad laboral y el comportamiento ético de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018

Valores		Estabilidad laboral	comportamient o ético
Tau_b de Kendall	Estabilidad laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .000 60
	comportamiento ético	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,723 1,000 60

Nota: n=60; instrumentos de medición

El valor de Tau_b=0,723 lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa y alta.

El p_valor=0,00 es menor a $\alpha=0,05$ (5%) por lo se toma la **decisión** de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

10. DISCUSION

El punto de discusión estriba en que siendo el Contrato Administrativo de Servicios un régimen privado de naturaleza temporal, donde se ha vulnerado la estabilidad laboral flagrantemente, el Estado continúa haciendo contrataciones bajo este régimen, muchas veces sin que exista necesidad de servicio; así mismo, en el mismo sentido, las deja sin efecto, incluso antes de que culmine el año presupuestal, y sin ninguna razón. A esta conclusión ha llegado Rueda Fernández (2011) en su tesis doctoral titulado “Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS”, por la Universidad San Martín de Porres, cuando sostienen que los contratos administrativos de servicios limita el goce de los derechos laborales, vulnerando así los principios laborales de igualdad, continuidad de la relación laboral, rendimiento, primacía de la realidad, protección contra el despido arbitrario, condición más beneficiosa para el trabajador, de la inalterabilidad de las remuneraciones y condiciones de trabajo en beneficio del trabajador; ello, a pesar de que el Tribunal Constitucional ha establecido la constitucionalidad de este tipo de contrato.

11. CONCLUSIONES

5. En el análisis estadístico los resultados arrojaron que existe correlación significativa entre variables, estabilidad laboral y desempeño profesional del personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho, periodo 2018, se consiguió un coeficiente de correlación de $\rho = 0.844$ el cual es directa y alta la

correlación con un p – valor ($p < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

6. Con respecto al análisis de las variables (hipótesis específica 1) estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades del personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho, periodo 2018, se consiguió un coeficiente de correlación de $\rho = 0.752$ el cual es directa y alta la correlación con un p – valor ($p < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
7. Con respecto al análisis de las variables (Hipótesis específica 2) estabilidad laboral y la iniciativa laboral del personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho, periodo 2018, se consiguió un coeficiente de correlación de $\rho = 0.750$ el cual es directa y alta la correlación con un p – valor ($p < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
8. Con respecto al análisis de las variables (hipótesis específica 3) estabilidad laboral y el comportamiento ético del personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho, periodo 2018, se consiguió un coeficiente de correlación de $\rho = 0.723$ el cual es directa y alta la correlación con un p – valor ($p < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

12. REFERENCIAS

32. Chiovenato, I. (2004). Gestión de Talento Humano. Bogota, Colombia: Mc Graw-Hill.
33. Correa, L. (2007). El talento humano una estrategia el éxito en las empresas culturales. Colombia: Revista EAN N° 60.
34. Días de Iparraguirre, A. (2009). La gestión compartida universidad empresa en la formación del capital humano su relación con la promoción de la competitividad y el desarrollo sostenible. Caracas, Venezuela: la autora.
35. Inca, K. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015 (Tesis de licenciatura). Andahuaylas, Perú. Id, España: Pearson Prentice Hall.
36. Samuelson, P. y Nordhaus, W. (2002). Décimo Séptima Edición. España: Mc Graw-Hill.

37. Tamayo, M. y Tamayo M. (1997). *Diccionario de la Investigación Científica*. México: Editorial Blanco.
38. Palaci, F. (2005) *Psicología de la organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
39. Cepal (2006). *Indicadores de desempeño en el sector público*. República dominicana: Seminario.
40. Suarez, C. (2012). *La Gestión Ética en la Administración Pública*. Venezuela: Centro de Investigaciones de Ciencias Administrativas y Gerenciales.
41. Villanueva, J. (2014). *La ética y su alejamiento continuo en la función jurisdiccional*. *Alerta informativa*, 51-62.
42. Chiavenato, I. (2009). *Administración de Personal*. Mexico: Mc Graw Hill.
43. Rivas, M. (2009). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador*. Universidad de Montemorelos. México.
44. Guerrero, A. J. (2014). *Gestión del talento Humano basado en Competencias*. México: Universidad Autónoma de Querétaro.
45. Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
46. CUZQUEN CARNERO, Jaime, "Contrato administrativo de servicios no debe vulnerar derechos laborales" en *Diálogo con la Jurisprudencia*, N° 138, mayo, 2010.
47. JORGE ROJAS, Gustavo, "El contrato administrativo de servicios en la actualidad" en *Suplemento de Análisis Legal de El Peruano*, N° 355, mayo 2011.
48. QUISPE CHAVEZ, Gustavo. El contrato administrativo de servicios a través de los fallos constitucionales y administrativos. A propósito del primer fallo del Tribunal del Servicio Civil sobre el CAS, en *Soluciones Laborales*. *Gaceta Jurídica*, año 4, N° 09, marzo, 2011.
49. TOYAMA MIYAGUSUKO, Jorge. "Los Contratos de Trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral". *Gaceta Jurídica S.A.* Lima – Perú. 2008,
50. Beltrán, L. (2013). "Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado". Agosto, 22, 2014, Pontificia Universidad Católica del Perú Sitio web:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELT_RAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1

51. Rodríguez, J. (2008). Análisis de los Regímenes Laborales en el Sector Público. mayo 12,2010, de Gestión Pública Sitio web: http://gestionpublica.org.pe/plantilla/practx09/recur_humanos/2008/rechum_08_2.pdf.
52. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERU DE 1993
53. CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS.
54. Capítulo III Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
55. Normas Éticas y de la Función Pública. Sitio web Universidad Mayor de San Marcos, 2016 www.unms.edu.pe
56. www.elperuano.com.pe
57. www.tododeiure.com.ar.
58. www.google.com.