



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Los Regímenes laborales y su incidencia en el clima laboral
de los empleados administrativos de la Red Asistencial Cusco
– Essalud. Año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Buendía Huancahuire, Esther (ORCID: 0000-0002-6692-6143)

ASESOR:

Dr. Izquierdo Espinoza, Julio Roberto (ORCID: 0000-0001-6827-273)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Este logro dedico con todo amor a mi madre por haber forjado mi camino y dirigido por el sendero correcto a mi amada hija Gabriela por ser mi fuente de motivación para superarme cada día más.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme salud y haber permitido llegar a este momento importante en mi vida; y a mi querida hija, quien, con su cariño, comprensión y apoyo, en conocimientos informáticos, me ayudó durante todo el proceso de desarrollo de este trabajo de tesis logrando así alcanzar la meta trazada.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y Operacionalización	25
3.3. Población, muestra y muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	8
Validación de instrumentos	41

Índice de tablas

Tabla 1. Baremación para la variable Régimen Laboral.....	29
Tabla 2. Baremación para la variable Clima Laboral.....	29
Tabla 3 Prueba de normalidad	32
Tabla 4 Los regímenes laborales inciden directa y significativamente en el clima laboral.	33
Tabla 5 Clima laboral.	33
Tabla 6 Regímenes laborales	34
Tabla 7 Los derechos de los servidores públicos influyen en el clima laboral.	35
Tabla 8 Los deberes de los servidores públicos influyen en el clima laboral.....	35

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo identificar en qué medida los Regímenes Laborales inciden en el Clima Laboral de los empleados de la Red Asistencial Cusco, 2021, esta investigación es de tipo básico de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y alcance correlacional, con una población de estudio constituida por los trabajadores del área administrativa de la Red Asistencial Cusco, obteniendo una muestra estadística de 131 trabajadores del área administrativa; como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y su respectivo instrumento el cuestionario. De acuerdo a los resultados los trabajadores en su mayoría se encuentran medianamente satisfechos con su régimen laboral, así mismo el clima laboral que se identifica en la entidad es regular, por otro lado, se demostró que existe correlación positiva entre los derechos y deberes con el clima laboral, finalmente se concluye que los regímenes laborales inciden directa y significativamente en el clima laboral del área administrativa de la Red Asistencial Cusco dado que se obtuvo una significancia de $0.000 < 0.05$ y un Rho de Spearman de 0.512, el cual muestra una correlación moderada entre las variables.

Palabras clave: régimen, clima, laboral.

Abstract

The objective of this research work is to identify to what extent the Labor Regimes affect the Labor Climate of the employees of the Cusco Assistance Network, 2021, this research is of a basic type of non-experimental design, with a quantitative approach and correlational scope, With a study population that is made up of workers from the administrative area of the Cusco Assistance Network, obtaining a statistical sample of 131 workers from the administrative area. As a data collection technique, the survey and its respective instrument the questionnaire were used. According to the results, the majority of workers are moderately satisfied with their labor regime, likewise the work environment that is identified in the entity is regular, on the other hand it was shown that there is a positive correlation between rights and duties with the climate Finally, it is concluded that the labor regimes directly and significantly affect the work environment of the administrative area of the Cusco Assistance Network, given that a significance of $0.000 < 0.05$ and a Spearman Rho of 0.512 were obtained, which shows a moderate correlation between variables.

Keywords: regime, climate and work.

I. INTRODUCCIÓN

En muchos países de Latinoamérica se adoptaron infinidad de reformas en el contexto laboral con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, de la misma forma la Organización Internacional del Trabajo - OIT ha producido Normas Internacionales en el ámbito del empleo y política salarial, ratificando así convenios fundamentales de trabajo con los países miembros de esta organización, como la igualdad de oportunidad y de trato, convenio sobre la igualdad de remuneraciones, todos estos con el fin de preservar, hacer respetar derechos laborales y lograr una labor decente (Guido, 2019), sin embargo no se han obtenido resultados significativos en las legislaciones laborales de esta región, así, los países como México, Colombia, Ecuador y Honduras, de acuerdo al ranking de países de la CSI – 2018 a nivel Latinoamérica son calificados como los marginados en derechos laborales, cuya puntuación oscila en el rango de 6 respecto a Perú, el cual lo califican en una puntuación de 4, que significa que hay reiteradas violaciones a los derechos laborales (Gourley, 2021); esta calificación de violación de derechos, claramente se puede evidenciar por la existencia de diversos regímenes laborales en el sector público y privado.

Para Sandoval y Delacruz (2019) los vínculos laborales existentes en países como Colombia muestran colaboradores subordinados, además de una diversidad de vínculos laborales adoptados como regímenes singulares que están llenas de particularidades que solo generan marginaciones, transgresiones de los derechos laborales; por lo que le corresponde al Estado, efectuar reformas en concordancia de los convenios y tratados internacionales dirigidos a velar por los derechos de los trabajadores. Eliminando así las discriminaciones y diferencias entre la clase trabajadora, ya que este es considerado el mayor empleador, además de tener la autoridad y potestad para la toma de decisiones,

Por otro lado, Barzola (2017) al haber efectuado un estudio con trabajadores, respecto al clima en el trabajo, llega a concluir que el clima en una entidad que incide de forma directa en el rendimiento de los trabajadores, y esta a su vez repercutirá de manera directa en el crecimiento de la organización. Es por esta razón que el ambiente de trabajo debe ser el adecuado tanto en relaciones

laborales, comunicación, así como, en el cumplimiento de sus derechos laborales, como salarios equitativos, entre otros.

En el contexto nacional, haciendo referencia a la existencia de los diferentes regímenes laborales, Valdeiglesia (2018) menciona que, en la Constitución Política de Perú de 1979, se estableció una norma homologatoria para los empleados públicos, la cual a partir de la constitución de 1993 quedó eliminada, generándose desde entonces una disociación en la legislación laboral. Además, se pudo observar diferencias remunerativas incluso para servidores del mismo rango.

Es a partir de los años 90 que se implantan los regímenes laborales de la actividad priva y publica con los D. Legislativo. 728 y D. Leg. 276. Así también a finales de los noventa se crea un nuevo régimen D. Leg. N° 1057 de Contratación Administrativa de Servicios (CAS); dicho régimen tenía como fin eliminar procesos de contratos a trabajadores por medio de la modalidad de Servicios No Personales (SNP). Posteriormente en el año 2013 se promulgo la Ley N° 30057 la cual según el diario El Peruano (2021) tiene el objetivo unificar la diversidad de Regímenes Laborales existentes en la administración pública y establecer un único régimen laboral la del Servicio Civil.

La contratación de trabajadores en el ámbito público es uno de los principales problemas que tiene Perú en lo que respecta al empleo debido a la diversidad de regímenes existentes y pese a la promulgación del Nuevo Régimen Laboral de la Ley del Servicio Civil el problema de la dispersión no ha sido solucionada, pues no hay una cláusula donde se obligue el tránsito a esta Ley, mientras tanto, los servidores estatales siguen siendo atropellados en sus derechos laborales (El Peruano, 2021).

Estos acontecimientos no son ajenos a los servidores del Seguro Social de Salud – ESSALUD, así el problema específicamente existente en el Área Administrativa de la Red Asistencial Cusco, es que se cuenta con dos tipos de regímenes laborales y estos repercuten negativamente en los trabajadores quienes se ven atropellados y vulnerados en su derechos, por el trato discriminatorio que se da remunerativamente, quienes a pesar de realizar una misma labor perciben remuneraciones diferenciadas así como beneficios variados, a esto se suma la falta

de liderazgo y organización de la institución; todo ello incide en la actitud y desempeño de los servidores mostrándose desmotivados, poco proactivos, sin identificación institucional, llegando incluso a generar enfrentamientos entre los propios empleados por la diferencia de trato, viéndose reflejado en un mal clima laboral.

La coexistencia de regímenes laborales en el área administrativa de la Red Asistencial Cusco, son como los Regímenes de la Actividad Privada Decreto legislativo N° 728, y el de la actividad Pública (D. Legislativo N° 276), los cuales serán el tema de estudio del presente trabajo de investigación y su repercusión en el clima laboral que se da a razón de la vulneración de una serie de derechos laborales y trato discriminatorio causados principalmente por esta diversidad de regímenes laborales.

Esta situación planteada a nivel del Seguro Social, hace ver como una necesidad o como una solución alternativa el de dar inicio al tránsito del nuevo régimen laboral del SERVIR, con el fin de unificar progresivamente los diferentes regímenes laborales existentes, lograr servidores públicos satisfechos y reconocidos lo cual repercutirá en un clima laboral bueno con un nivel de producción óptimo en bien de la institución.

La realidad problemática antes descrita dio lugar a la formulación del problema general que se definen mediante la siguiente interrogante: ¿En qué medida los Regímenes Laborales inciden en el Clima Laboral de los empleados de la Red Asistencial Cusco, 2021? y como problemas específicos se plantea: ¿Cuál es el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, 2021?, ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los trabajadores con su régimen laboral en la Red Asistencial Cusco, 2021?, ¿En qué medida los derechos de los servidores públicos influyen en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, 2021?, ¿En qué medida los deberes de los servidores públicos influyen en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, 2021?.

Este proyecto se justifica, en el sentido que los resultados nos permitieron establecer la relación existente de las variables clima laboral versus los regímenes laborales, también nos permite a identificar aquellos aspectos que predominan en

dicha relación y proponer alternativas que coadyuven a mejorar dicha relación. Además, se toma en cuenta que los recursos humanos son los entes activadores de las funciones de la entidad y si estos se encuentran contentos en su área de trabajo, tendrán mejores desempeños. Es por ello que el estudio ayudo a los directivos de la red Asistencial Cusco a implementar estrategias correctivas, para mejorar el clima laboral, sobre todo considerando que los servicios que ofrece esta red son básicos y necesarios, por lo que el personal debe cumplir adecuadamente sus funciones. Por otro lado, se considera que esta investigación posee una justificación metodológica, debido a que contó con un instrumento validado que podrá ser utilizado o adaptado al contexto de otros estudios referidos al tema de investigación.

Para ello se planteó los objetivos, siendo el objetivo general el de Identificar en qué medida los Regímenes Laborales inciden en el Clima Laboral de los empleados de la Red Asistencial Cusco, 2021 y como objetivos específicos: Identificar el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, 2021, Conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores con su régimen laboral en la Red Asistencial Cusco, 2021, Determinar en qué medida los derechos de los servidores públicos influyen en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, 2021 y Determinar en qué medida los deberes de los servidores públicos influyen en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, 2021.

Las hipótesis planteadas son: Los regímenes laborales inciden directa y significativamente en el clima laboral del área administrativa de la Red Asistencial Cusco, 2021 y las hipótesis específicas: El clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, 2021, es desfavorable. Los derechos de los servidores públicos influyen directa y significativamente en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, 2021. Los derechos de los servidores públicos influyen directa y significativamente en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, 2021 y los deberes de los servidores públicos influyen directa y significativamente en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales, podemos citar a Zans (2017) en su tesis afirma que el clima organizacional puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran, en virtud de que la opinión de los integrantes se forma de la institución a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que se forma de su cercanía o distanciamiento con los líderes, colaboradores y compañeros de trabajo, que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo.

Mbugua (2020) en su tesis indica que el compromiso de los empleados influye en el desempeño de las organizaciones. La relación entre el clima laboral se relaciona con el ambiente de trabajo físico, el estudio indica que toda entidad pública requiere de mejorar su entorno de trabajo físico y social como una prioridad.

Sinnappan (2017) en su estudio de tesis indica que varias empresas han optado por implementar cambios organizativos. Estos van desde la reubicación, reestructuración, reducción de personal y también reducción de costos lo que claramente impacta el desempeño de los empleados. Al final del estudio, se puede concluir que los empleados se vieron afectados con el cambio organizacional y esto ha impactado su nivel de desempeño, dado que ciertos cambios pueden como no beneficiar al personal, ya sean en temas de horario, salarios o ciertos beneficios.

Santiago (2018) en su tesis reveló que hubo una fuerte relación positiva entre prestaciones económicas, jubilaciones y prestaciones sociales y satisfacción de los empleados. Se estableció que los beneficios económicos como las bonificaciones aumentan la satisfacción de los empleados. Se encontró que las bonificaciones deberían ser ofrecidas en función del desempeño individual y proporcionar asignaciones es una forma de mostrar reconocimiento del valor del trabajador y la falta de bonificaciones es una causa común de rotación de empleados. Los hallazgos revelaron que la remuneración de los empleados no se trata solo de salarios, sino también la obtención de beneficios a largo plazo como pensión.

Maldonado (2020) Con su tesis llega a la conclusión de que la normatividad laboral ecuatoriana es muy protectora de la clase trabajadora, incluso habla de una

sobreprotección de sus derechos laborales, los que de alguna forma afectan a los empleadores, quienes, con el fin de cuidar la economía de sus empresas, incurren en violaciones a las normas laborales establecidas, sin sopesar los daños que estos ocasionan, y el costo que generará el resarcir dicha violación a la norma.

Dentro de los antecedentes nacionales, tenemos a Céspedes (2019) en la tesis referenciada tuvo como objetivo ver el grado de vulnerabilidad de los derechos de trabajadores bajo el régimen CAS. La investigación usada fue aplicada y el diseño fue el descriptivo transaccional, el estudio tuvo como resultado el alto grado de afectación de trabajadores CAS por parte de la institución.

Castellanos (2017) en su tesis tuvo como objetivo el plantear la unificación de la diversidad de regímenes laborales a fin de eliminar los tratos discriminatorios y la manera en cómo se estaban vulnerando los derechos de los funcionarios públicos, concluyendo que la coexistencia que existe entre régimen laboral de la Red Asistencial, determinando una serie de divisiones, entre los colaboradores a pesar que las funciones asignadas tienden a ser las mismas, lo que hace que muchos estén inconformes, pero aún sí tienden a tolerarlo para garantizar sus permanencia y continuidad en el puesto.

Silva (2017) El objetivo de la tesis, es dar a conocer la discriminación que existe en la Red Asistencial Lambayeque por los regímenes laborales que hay en dicha institución. Así también conocer cuál de los regímenes es más ventajoso, los instrumentos usados son recolección de datos, cuestionarios, guía de observación. La conclusión a la que arribo fue: es más ventajoso el régimen privado que el público por los beneficios principalmente remunerativos.

Ruiz (2021) se planteó relacionar el clima laboral con el desempeño de los colaboradores, en esta tesis llega a la conclusión de que las variables sí llegan a relacionarse pero en un nivel bajo, sin embargo, esto es aceptable. Así también se muestra un clima laboral aceptable calificado por el 69,6% como favorable; 5,1% muy favorable, y es medio para el 25,3%.

Carranza (2017) en su estudio señala que el clima laboral es un elemento en la conducta diaria de los profesionales de salud, ya que influye directamente en la motivación o satisfacción con la que los trabajadores realizan sus actividades.

Un adecuado clima laboral va a permitir que los colaboradores busquen seguir los objetivos de la institución, pero un clima laboral desfavorable va a interferir en el cumplimiento de los mismos.

Chuquisuta (2017) en su tesis relaciona al régimen laboral 276 y el clima organizacional, señalando que la interacción entre el régimen laboral 276 y el clima laboral, está representada por las características o comportamientos que tienen los colaboradores al interior de las entidades y de cómo se sienten. Tener un buen régimen laboral redundara en un excelente clima laboral, y así los colaboradores se verán comprometidos e identificados con su entidad. Los resultados evidenciaron que el nivel de percepción de la relación que existe entre el régimen laboral D. L. 276 y el clima organizacional, fue de -0.087, evidenciando una relación negativa muy baja, ello incluye una relación negativa de prestaciones sociales y el clima organizacional y la igualdad de oportunidades y el clima organizacional.

Quecaño (2018) en su tesis observa que, pese a la importancia por mantener un clima laboral favorable, la estabilidad en el trabajo no es seguro puesto que los trabajadores son contratados esporádicamente; los directivos no ejercen acciones periódicas de supervisión sobre los trabajadores; las condiciones del trabajo en cuanto a infraestructura, temperatura, ruido, iluminación son percibidas de manera negativa por el personal. Además de los factores de naturaleza intrínseca relacionados a los bajos niveles de percepción de logro, insatisfacción en el puesto de trabajo; no se le brinda la confianza para asumir responsabilidades acordes a su capacidad y desarrollarse de forma personal y profesional. Por otro lado, el comportamiento del personal, tanto en su forma individual como grupal, se expresa en un bajo sentido de integración e identidad institucional; no se observa iniciativa por parte de los trabajadores por dar soluciones a los problemas que se presentan en el cumplimiento de sus responsabilidades; no existe una comunicación adecuada entre compañeros, jefes, etc.; la personalidad de los mismos no se ajusta a las necesidades institucionales.

Iniciando con la redacción del marco teórico, Rueda (2020) indica que los regímenes laborales especiales tienen distintos derechos y obligaciones entre sí, así pone como ejemplos las diferencias que existe entre los derechos colectivos y el aspecto procesal de cada uno de los regímenes, las diferencias salariales, entre

otros. Por lo que hace una reflexión de la necesidad urgente que el Estado tiene por hacer, una reforma laboral que brinde un real respeto a los derechos de trabajadores públicos y un eficaz desempeño de la función pública de Estado, consecuentemente brinde seguridad jurídica y equidad entre los trabajadores que están al servicio del Estado.

Con el fin de tener un conocimiento más amplio sobre la existencia de los diversos regímenes laborales se hace referencia a como se desarrolló el derecho de trabajadores en Perú. Gestionar a los trabajadores estatales en el país, se caracterizó por ser un proceso complicado y complejo, a ello se sumó una planificación deficiente, esto debido al haber de diversos regímenes con diferentes reglas, por la falta de una política salarial adecuada, la diseminación legislativa, la carencia de una entidad rectora y políticas públicas en este tema. A raíz de esta situación se hicieron varios intentos de reforma laboral sin resultados esperados. A manera de antecedente, en la Constitución Política de 1979 estableció un sistema único de homologación de remuneraciones, bonificaciones, así como de pensiones de los trabajadores estatales; posteriormente en la Constitución de 1993, esta quedó eliminada, generándose una dispersión en la legislación laboral y en la estructura remunerativa (Valdeiglesias, 2018).

A partir de 1990, a raíz de los cambios políticos y económicos en nuestro país, se produjeron intentos de reforma en el sector público cuyo fin era consolidar el sistema de gestión del personal del Estado. Un primer intento de reforma por los años 1990 a 1992 cuyo fin era la reducción de la magnitud del Estado para redefinir su papel. En esta reforma se implementaron 6 medidas básicas, como ceses en grupos mediante evaluaciones de los empleados públicos y un programa que compra renuncias, reduciendo de esta forma el personal estatal. La segunda medida adoptada, cerraron el acceso a una carrera administrativa para poder hacer un control de los gastos respecto a trabajadores públicos. Como tercera medida, se establece el régimen de actividad privada, el cual constituyó uno de los cambios más relevantes dentro de la legislación laboral aprobaron la ley de fomento del empleo (D. Leg. 728). En la cuarta medida se estableció la modalidad de contrato por servicios no personales con el fin de cubrir la plaza necesaria en toda entidad pública, ya que estaban prohibidas de contratar personal permanente; a partir de

los noventas empiezan a multiplicarse esta forma de contrato llegando al 2004 a formar un 10 % del total de empleados públicos activos. En la Quinta medida hicieron uso de las modalidades de contrato por medio de los Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para lograr pagar a colaboradores de nivel alto, incluyendo al personal profesional y técnico. Esta situación contribuyó con la desorganización y las diferencias de pagos en el sector público. Además de aprobaron los conceptos no remunerativos (CAFAE) a fin de incrementar las remuneraciones que estaban bajo el régimen de trabajo público administrativo (Servir, 2021).

Un segundo intento de reforma se dio por los años 1995 a 1997 donde se enfocaron en modernizar al Estado, intentando hacer más sencillo al sistema administrativo a fin de que el aparato estatal sea más eficiente, pero dicha reforma no tuvo el suficiente soporte político. Un tercer intento de reforma fue por los años 2000 a 2006, surgió en un contexto en el que las instituciones requerían ganarse la confianza de los ciudadanos haciendo que el gobierno sea más eficiente. Por el 2002 se comenzó procesos para descentralizar y modernizar el ámbito público. En el 2004 promulgaron la Ley Marco del Empleo Público (LMEP) esto implicaba que los empleados públicos tuvieran un solo y único régimen laboral y además una clasificación renovada de grupos de trabajo, con un nuevo enfoque de clasificación de los trabajadores, ya no por el nivel académico logrado sino a partir de las funciones que desempeñaban (Servir, 2021).

Posteriormente para corregir la contratación de servicios no personales se procedió a aprobar el D.L. N° 1057 conocida como Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Durante los últimos cincuenta años surgieron varios regímenes laborales clasificados tanto por la actividad y por el tipo de trabajadores (Valdeiglesias, 2018).

La cuarta y actual reforma, que es la del Servicio Civil, el que comenzó por 2008, por una escasa y correcta política para el factor humano, conllevado a tener un servicio civil caracterizado por ser desordenado a causa de la desorganización de la legislación laboral de entonces; posteriormente en julio del 2013 se da la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que pretende una reforma integral, organizando su estructura y su función pública, cuyo objetivo es el de unificar los diversos

regímenes y establecer un único régimen para todas las personas que estén al servicio del estado y para las que están a cargo de la gestión (Jara, 2017).

Existen una variedad de regímenes laborales, al tener normativas con diferentes derechos y deberes vulneran el principio de igualdad que es un aspecto fundamental en una entidad y del funcionamiento de un Estado Social y Democrático; de allí que la coexistencia de regímenes debe ser evaluada cuidadosamente, con el fin de evitar discriminaciones de trato, de beneficios (Valdeiglesias, 2018).

Para Schuessler (2019) la necesidad de regular la relación entre el empleado y el empleador, tiene como fundamento al régimen laboral, que en términos generales tiene la finalidad de equilibrar los derechos y obligaciones de ambas partes para propiciar la armonía social. Además, Raess y Dür (2018) señalan que los regímenes laborales, son fundamentales porque han desarrollado un poder normativo considerable. Los trabajadores reclaman los regímenes dado que es una cuestión de derechos humanos que se deben defender, así Wetlesen (2016) señala que los regímenes laborales se realizan a través de las alianzas entre empleadores, por líderes sindicales y de políticos a escala regional lo cual ha facilitado la implementación de esquemas de bienestar, así como cambios estructurales en la regulación laboral.

De acuerdo a estudios efectuados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) el régimen laboral consiste en una serie de funciones correspondiente a la Administración Pública y que son ejecutadas por los servidores públicos. En el sector público existen 15 distintos regímenes laborales entre especiales y generales y que suelen poseer distintos términos por cada régimen para los trabajadores del estado (SERVIR, 2021).

Para Ferro (2019) los regímenes laborales determinan una relación bilateral de derechos y deberes recíprocas entre el empleador y el trabajador en el marco de un vínculo jurídico de tracto sucesivo, es decir que consta de un contrato en el que la ejecución de la prestación tiene un lugar de forma repetida y prolongada en el tiempo. Esta continuidad en el tiempo hace indispensable que la empresa pueda adecuarse a los constantes cambios a los que se ve expuesta por las exigencias

del mercado en el marco de una economía globalizada, asimismo, debe tenerse presente que cualquier medida organizativa del empleador deberá observar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Las dimensiones de los regímenes laborales están en función a lo mencionado por Ferro (2019), los regímenes laborales determinan una relación bilateral de derechos con deberes recíprocas entre el empleador y el trabajador.

El derecho de los trabajadores, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir el equilibrio entre el empleador y el trabajador, estos derechos a su vez, buscan el equilibrio de los factores de producción al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno del trabajador y su familia, los tribunales y leyes laborales están supeditados a principios que suelen determinar la protección de derechos laborales tanto de empleadores y trabajadores (Reyes, 2012).

Los derechos se dan con el fin de otorgar seguridad al trabajador, vale decir que suele garantizar su empleo y de manera inmediata certeza sobre su futuro además sirve de sustento o base para el ejercicio y eficacias de otros derechos, a su vez los derechos son exclusivos y propios de la condición del trabajador, por esta razón, la doctrina los ha denominado derechos del trabajador (Ferro, 2019). Los derechos de los servidores públicos, consisten en un grupo de obligaciones que requieren ser cumplidas estrictamente por el empleador y estas se encuentran reguladas por un conjunto de leyes y normas dispuestas por el estado peruano (Mujica, 2018).

Según el Art. 24 de la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, los derechos reconocidos por Ley a todo trabajador en el ámbito público son: Realizar carrera pública basada en los méritos, además de excluir toda discriminación religiosa, de raza, económica o de género; poseer estabilidad laboral y percibir remuneraciones acorde al nivel, la cual deberá incluir beneficios o una serie de bonificaciones que vayan acorde a lo estipulado en ley como tomar vacaciones, utilizar licencias o permisos, poseer préstamos; reincorporarse de ser el caso a la carrera pública al finalizar su cargo acorde los indique la Ley; del mismo modo poder realizar docencia de nivel universitario,

obtener distinciones, menciones o condecoraciones, además, no deberá ser trasladado a otras instituciones sin consentimiento alguno; poder fijar sindicatos protegidos por ley y que vayan acorde a los reglamentos y la Ley (El Peruano, 2017).

Las remuneraciones es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo , si no se verifica este elemento, no podríamos encontrarnos dentro de una relación contractual que califique como un contrato de trabajo, así mismo, se distinguen beneficios económicos establecidos por mandato legal, como la asignación familiar en caso de que los trabajadores tengan a su cargo hijos, el beneficio es de prioridad mensual y de naturaleza remunerativa y por ende incide en el pago de todos los beneficios laborales incluidos los aportes y contribuciones a los regímenes de seguridad social en salud y pensiones, del mismo modo el trabajador tiene el derecho a un descanso ya sea de forma semanal obligatoria, feriados o un anual remunerado conocido como descanso vacacional (Ferro, 2019). Los derechos humanos laborales, son aquellos derechos fundamentales que por su especial naturaleza se refieren o inciden en las actividades laborales de las personas o grupos de trabajadores que requieren de una marcada protección en los ordenamientos nacionales e internacionales a fin de preservar y garantizar la dignidad y libertades de dichos integrantes de la sociedad, fijando estándares generales para la creación y operación de la normatividad laboral (Gonzales, 2017).

Los deberes del trabajador, corresponde a determinadas reglas de conducta que permitan un desenvolvimiento adecuado de las relaciones de trabajo que son esclarecidas en el contrato de trabajo (Ferro, 2019). Los deberes son una serie de responsabilidades establecidas con anterioridad para su cumplimiento, a los cuales está obligada un sujeto frente a otro, ya sea una persona física, jurídica o inclusive el Estado (Porporatto, 2016). Tanto trabajadores como empleadores cuentan con una serie de deberes u obligaciones para desarrollarse en su fuente laboral, más aún se tienen que dar a saber a estos en los contratos laborales y en sus reglamentos internos de la empresa o entidad, ello implica cuestiones de libertas en el empleo (Reyes, 2012).

Según el Art. 24 de la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, se identifican los siguientes deberes de

servidores públicos: Deberán cumplir diligente y personalmente con todo deber impuesto en el servicio público; como los de salvaguardar intereses propias del Estado, además de tener la disposición de emplear de manera austera todo recurso público; asistir de manera puntual y tomar en cuenta los horarios fijados, dar a conocer de forma exhaustiva toda labor del cargo y asegurarse en capacitarse para lograr cada vez un mejor desempeño; deberán mostrar lealtad y buen trato con las personas en general, incluyendo a compañeros y jefes de trabajo; se debe guardar una total reserva de ser que el caso lo requiera, incluyendo si llega a retirarse de su cargo; informar a los directivos respecto a actos de inmoralidad o de colectivos cometidos al ejercer sus funciones públicas (El Peruano, 2017).

Dentro de la clasificación de los regímenes generales están: la Carrera Administrativa (Decreto Legislativo N° 276), régimen de la actividad privada (Decreto legislativo N° 728) y el régimen de Contratación Administrativa CAS (Decreto Legislativo 1057) (Jara, 2017).

El D.L. N° 276 el cual fue promulgado en 1984 implica un sistema que se fijan por niveles, y se organiza según grupos de trabajo o carrera, donde se encuentran tres: profesional, técnico y auxiliar. Y a su vez en cada grupo ocupacional hay niveles jerárquicos y cuando un ciudadano ingresar a laborar, este accede por el nivel más bajo del grupo basado en sus calificaciones (concurso de méritos), posteriormente va ascendiendo de forma progresiva. La promoción del personal se efectúa bajo los criterios de antigüedad, capacitación y evaluación, en la actualidad la promoción del personal en la entidad pública disminuyó notablemente a raíz de que las plazas disponibles las destinaron en la reposición de los ex trabajadores que por ceses colectivos fueron retirados de las instituciones públicas. En cuanto a los conceptos remunerativos, existe una dispersión en el promedio de ingresos; Luyo (2019) pese a labores similares que realizan los servidores públicos en las diferentes instituciones no se ve reflejado en la equidad de salarios.

Luyo (2019) cuando se refiere al vínculo laboral reconoce una estabilidad laboral absoluta, la que da seguridad de permanencia y asegura un desenvolvimiento imparcial de sus labores, sin dar opción a remociones ya sea por situaciones políticas, entre otras razones. En la década de los noventa cuando se

dieron las reformas estructurales de liberalización económica, se tomaron muchas medidas entre ellas el recorte del gasto presupuestal, el cual impactó negativamente en la consolidación de la carrera administrativa como institución que garantice el empleo público; así también la política de gobierno y la orientación económica incidieron en la implementación de cambios en el manejo y la organización de los trabajadores públicos. Reflejo de esta situación fue el acogimiento del Texto Único Ordenado del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, orientado a ser un régimen impulsador de la igualdad de oportunidades de trabajo, protegiéndolos del subempleo y desempleo (Valdeiglesias, 2018).

Por otro lado, se hace referencia a Barzola et al. (2017) quien define al clima laboral como un factor que interviene dentro de la organización, factor que se relaciona con la productividad y con la satisfacción del trabajador que resulta en un clima que trae consigo una serie de comportamientos y conductas, conllevando a que se presenten consecuencias en el trabajo. De este modo un excelente clima de trabajo implica una función básica que ayuda a determinar la motivación, y el desempeño que se requiere (Sharma & Dhar, 2016). La manera en cómo los colaboradores se afilian a una institución afecta a la manera en cómo los empleados se comportan en sus entornos organizacionales, ello incluye la motivación, su comportamiento, absentismo, la forma de interactuar con los demás empleados y la conservación de sus puestos, es por ello que analizar estos casos es un gran tema de interés significativo en la actualidad (Mwendwa, 2017).

Ulrich (2018) menciona que el clima laboral de profesionales de la salud afecta los resultados de los pacientes, demostrando en los resultados que el clima laboral ha mejorado desde estudios anteriores; sin embargo, todavía existen áreas de preocupación y oportunidades de mejora, además se evidencia un vínculo positivo del clima laboral saludable y los pacientes y enfermeros, ello concuerda con los mencionado por Haeba (2019) quien indica que el clima de trabajo tiene un efecto positivo en el desempeño del empleado y su satisfacción con la entidad

Riyanto y Sutrisno (2017) indica que un buen clima laboral proporcionará motivación para trabajar por lo que bueno, eso mejoraría el desempeño de los empleados, del mismo modo refieren que el clima laboral constituye un indicador

primordial durante el desarrollo de una entidad y se encuentra condicionado por muchos factores, desde normativas para su funcionamiento interno, el equipamiento incluyendo la ergonomía de los muebles, las actitudes de las personas, el liderazgo de los jefes, la remuneración, el trato, también inciden el grado de identificación y satisfacción de los trabajadores respecto a la labor que realizan, entre otros factores. Muhammad (2021) señala que si el medio ambiente no es bueno, provocará que los empleados no sean disciplinados en el desempeño de sus funciones o asistencia debido a la incomodidad del ambiente en el trabajo. Según Marinda (2020), al definir el clima de trabajo está toda la herramienta de herramientas y los materiales a los que se enfrenta, el entorno circundante en el que trabaja una persona, los métodos de trabajo y las modalidades de trabajo, tanto como individuos como en grupo.

Naveed y Mushtaque (2017), mencionan que el clima laboral, puede estar referida al lugar donde se va a realizar un trabajo en particular. Incluye otros factores como calidad, cantidad, proceso, procedimiento y beneficios. Señalaron que trabajar el medio ambiente se refiere como un área de trabajo agradable que no genera estrés entre los empleados para cumplir con su deber de trabajo asignado. Los empleados están totalmente satisfecho y animado con las buenas condiciones de trabajo y el entorno, debido a buenas condiciones los empleados se sienten felices, seguros y relajados, concluyendo que, si el clima organizacional si es apropiado, dando reconocimiento al que se merece, hace sentir a los trabajadores más motivados y que sientan cómodos en sus puestos de labor. Permitiendo que el trabajo en equipo junto a sus compromisos por el logro de los objetivos sea favorable; ya que podría llegar a influenciar en la percepción, en el comportamiento y expectativas de las personas (Hafeez, 2019).

Hanaysha (2016), señala que el clima laboral es un factor clave que afecta a la satisfacción del empleado y al compromiso con una organización, afirmando que el clima laboral, se refiere a la atmósfera de una organización donde los empleados realizan sus trabajos.

Según Supriyanto (2020), el clima laboral es el conjunto de herramientas y materiales encontrados en el ambiente circundante donde trabaja, el ambiente de trabajo organizacional es un gran apoyo para que las personas logren el

desempeño laboral que una organización desea. Lake et al. (2019) afirman que el clima laboral es un factor organizacional que contribuye a los resultados del desempeño y compromiso laboral. Los climas laborales favorables apoyan las prácticas y el desarrollo profesional continuo. Un clima laboral puede definirse como las características organizativas que permiten o limitan la aplicación de la profesión.

Para Bordas (2016), el clima laboral está referida al contexto que se presenta en un trabajo, se suele caracterizar por un grupo de aspectos ya sean intangibles o tangibles, las cuales se presentan establemente de forma relativa en toda organización, y que tienden a afectar en la motivación, actitud y comportamiento de cada uno de los miembros y de esta manera también afectar al desempeño de la entidad. Al momento de evaluar el clima laboral se propone ocho dimensiones principales para el diagnóstico del mismo; suelen conocerse también como dimensiones principales, cuya clasificación es considerada por gran cantidad de autores, estas son:

La Autonomía es el nivel en el cual los miembros que son parte de la entidad perciben o consideran que pueden tomar decisiones y dar solución a sus dificultades sin haber consultado a sus superiores, de manera general, esta autonomía refleja el nivel de autosuficiencia del trabajador y si es capaz de tomar la iniciativa, para poder desenvolverse bien en sus funciones (Bordas, 2016).

El apoyo y la cooperación implica el grado en que los trabajadores perciben que existe en la entidad un ambiente grato de cordialidad, apoyo y compañerismo que beneficia al desarrollo de la entidad (Bordas, 2016).

El reconocimiento consiste en el nivel en el que los trabajadores de la entidad perciben que suelen recibir adecuados reconocimientos acordes al trabajo que ellos realizan y que se da por haber contribuido a la organización (Bordas, 2016).

Por otro lado, la organización y estructura está referida al nivel en que los trabajadores consideran que los procesos con los que se realiza las labores están correctamente coordinadas y organizadas, que estas son eficientes y claras y no se practica complejas restricciones o limitaciones burocráticas (Bordas, 2016).

La innovación explica el nivel en que los trabajadores reconocen que hay en la empresa receptividad para poder implantar ideas o expresarse continuamente a

favor del funcionamiento de la entidad, además de la aceptación de métodos para la mejora de procedimientos e impulso al cambio, tomando en cuenta los riesgos que implica (Bordas, 2016).

La equidad y transparencia se refiere al nivel en que los trabajadores perciben que las políticas y prácticas institucionales son claras, no arbitrarias y equitativas, especialmente al momento de valorar el desempeño y de presentar oportunidades laborales como la promoción de puestos (Bordas, 2016).

La motivación está referida al nivel en que los trabajadores consideran que en la entidad se hace énfasis y continuamente se motiva a lograr desempeños y producciones destacadas, generándose compromiso e implicaciones por parte del personal con sus actividades realizadas. (Bordas, 2016). El liderazgo consiste en la manera en que el personal percibe la forma de organización de sus líderes y directivos, evalúan su comportamiento, y cómo es que se relacionan con los demás trabajadores dentro de la empresa (Bordas, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación:

Se consideró un estudio básico, en el sentido que buscó profundizar y ampliar los conocimientos acerca del tema de investigación (Hernández & Mendoza, 2018). Es así que el estudio pretendió profundizar los temas referidos a regímenes laborales y clima laboral.

La investigación fue cuantitativa, ya que se midieron variables en un determinado ambiente, también se hizo uso del análisis estadístico para llegar a los resultados (Hernández & Mendoza, 2018) . De modo que para el estudio las variables fueron cuantificadas en elementos estadísticos, para identificar el nivel de incidencia que tienen los regímenes laborales en el clima laboral de los colaboradores administrativos de la Red Asistencial Cusco.

A su vez el estudio fue de alcance correlacional dado que se determinó la relación que hay entre las variables que se estudian.

Diseño de investigación

Se consideró un diseño no experimental dado que no se alteraron las variables del estudio. Según Hernández & Mendoza (2018) se define como no experimental a aquel estudio realizado sin manipular de forma deliberada las variables y que solo son observadas en su entorno o contexto natural para poder ser analizados posteriormente.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente: Regímenes laborales

Definición conceptual

Los regímenes laborales, son aquellos que determinan una relación bilateral de derechos y deberes recíprocas entre el empleador y el trabajador en el marco de un vínculo jurídico, de este modo, cualquier medida

organizativa del empleador deberá observar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores (Ferro, 2019).

Definición operacional

Las dimensiones de los regímenes laborales están en función a lo mencionado por Ferro (2019), los regímenes laborales determinan una relación bilateral de derechos y deberes recíprocas entre el empleador y el trabajador.

Dimensiones:

- Derechos de los servidores públicos
- Deberes de los servidores públicos

Variable dependiente: Clima laboral

Definición conceptual

El clima laboral está referida al contexto que se presenta en un trabajo, se suele caracterizar por un grupo de aspectos ya sean intangibles o tangibles, las cuales se presentan establemente de forma relativa en toda organización, y que tienden a afectar en la motivación, actitud y comportamiento de cada uno de los miembros y de esta manera también afectar al desempeño de la entidad (Bordas, 2016).

Definición operacional

Al momento de evaluar el clima laboral se propone ocho dimensiones principales para el diagnóstico del mismo; suelen conocerse también como dimensiones principales, cuya clasificación es considerada por gran cantidad de autores, estas son: La autonomía, cooperación y apoyo, reconocimiento, organización y estructura, innovación, transparencia y equidad, motivación y liderazgo (Bordas, 2016).

Dimensiones:

- Autonomía
- Cooperación y apoyo
- Reconocimiento
- Organización y estructura
- Innovación

- Transparencia y equidad
- Motivación
- Liderazgo

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Esta constituido, por el grupo de individuos o cosas de los cuales se quiere conocer algo dentro del estudio. La población conocida también como universo puede estar conformado, documentos, personas, etc. (Hernández & Mendoza, 2018).

De este modo la población estuvo constituido por 198 administrativos de la Red Asistencial Cusco.

Muestra

La muestra fue obtenida estadísticamente buscando la representatividad de la población para lo cual empleamos la siguiente formula.

$$n = \frac{z^2 p q N}{E^2 (n - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n= tamaño muestral

N=Población de 198 administrativos de la Red Asistencial Cusco

Z=nivel de confianza (1.96)

p=probabilidad de éxito (0.9)

q=Probabilidad de fracaso (0.1)

E=Margen de error (0.05)

Aplicando la Formula

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (198) \cdot (0.9) \cdot (0.1)}{(0.05)^2 \cdot (198) + (1.96)^2 \cdot (0.9) \cdot (0.1)}$$

n= 131

Es así que la muestra estuvo conformada por 131 administrativos de la Red Asistencial Cusco.

Muestreo

El muestreo usado en esta metodología se dio con el fin de seleccionar cada componente, está en respectiva a la población total considerando los criterios mencionados con anterioridad, ya que una muestra se basa en un grupo de procedimientos, criterios y reglas, de manera que se logre seleccionar los elementos de interés a estudiar de la población (Mata, 1997).

Para el caso de estudio se utilizó un muestreo probabilístico, caracterizado porque todos los elementos que se quiere estudiar poseen la misma probabilidad de conformar la muestra.

La unidad de análisis del estudio estuvo referida a las unidades o individuos relevantes para el estudio, están definidos a partir del planteamiento del estudio es así que para poder elegir la muestra fue necesario que la unidad de análisis esté definida y así poder delimitar la población.

Para este caso, la unidad de análisis estuvo conformado por el personal del área administrativa de la Red Asistencial Cusco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para realizar el estudio fue la encuesta, y su correspondiente instrumento el cuestionario, el cual consistió en una serie de preguntas referidas a las variables que se quisieron medir.

El cuestionario estuvo conformado con 18 preguntas para la primera variable que es regímenes laborales y con 17 preguntas la variable clima laboral, ambas poseen preguntas cerradas en escala de Likert

Baremación

Es preciso mencionar que una vez aplicadas las encuestas y obtenidos los datos requeridos para su procesamiento, se aplicó cierto criterio de medición y el procedimiento de percentiles para la baremación y categorización de las respuestas tomando en cuenta lo siguiente:

Tabla 1.
Baremación para la variable Régimen Laboral

Valores	Nivel
[18 – 41)	Insatisfecho
[42 – 66)	Indiferente
[67 – 90]	Satisfecho

Tabla 2.
Baremación para la variable Clima Laboral

Valores	Nivel
[17 – 39)	Desfavorable
[40 – 62)	Regular
[62 – 85]	Favorable

Por otro lado, dado que las preguntas se encuentran en una escala Likert se ha procedido a realizar un análisis de confiabilidad por medio del coeficiente de Alfa de Cron Bach, de este modo se obtuvo un indicador de 0,815 para la variable independiente y de 0,886 para la variable dependiente:

Ello se logró por medio de una prueba piloto aplicada al 10% de la muestra seleccionada, la cual se muestra a continuación:

Prueba piloto del instrumento

La fiabilidad del instrumento, en este caso el cuestionario fue determinado mediante el índice de alfa de Cronbach, el cual permitió demostrar si los datos obtenidos eran confiables. Para determinar el Alfa de Cron Bach se consideran los siguientes factores:

- Si el resultado del coeficiente Alfa de Cron Bach se aproxima a 1 se considera al instrumento como confiable y los datos a medir son consistentes.

- Después de elaborada la encuesta y realizado el procesamiento de datos mediante el uso de SPSS en su versión 25, estableciéndose como resultado el valor de 0,815 en cuanto a la confiabilidad para la Variable: Regímenes laborales y de 0,886 en cuanto a la confiabilidad para la Variable: Clima laboral, en Ambos se observa su cercanía a la unidad, que respalda la viabilidad de los mismos lo que permite su aplicación.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos establecen pasos sistemáticos y secuenciales durante el periodo de estudio. Posterior a revisar las bases teóricas, se procedió a sacar un permiso al director de la Red Asistencial Cusco, para poder programar una reunión con el fin de obtener el permiso de aplicar la encuesta y de este modo recolectar la información requerida.

Para la validez de medición y si el instrumento a verificar realmente mide las variables propuestas, el instrumento fue evaluado a juicio de profesionales expertos del tema, actuando como jueces que dieron su opinión respecto a su elaboración, otorgando peso significativo al estudio. Una validación ayuda a la demostración certera de las características que se desea medir. Es de mucha importancia la información de validación del instrumento para tener y lograr buenos resultados, es así que cada instrumento fue validado por la opinión de expertos que evaluaron y firmaron las afirmaciones realizadas en los instrumentos aplicados.

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento de la data se realizó por medio del programa SPSS, el cual ayudo en la elaboración de tablas tales como, tablas de contingencia y la elaboración de figuras al momento de realizar un análisis descriptivo.

Para la validación de hipótesis, se usó el estadístico Spearman; para poder analizar este coeficiente de correlación, se hará uso de una confiabilidad de 95% y una significancia de 5% = 0.05.

3.7. Aspectos éticos

Para la investigación, aplicación de cada instrumento, así como el marco ético se consideraron los siguientes aspectos:

- Se respetó las citas bibliográficas mencionadas en la investigación, ya que la autoría se realizará usando el modelo APA.
- No se alteró por ningún motivo la data obtenida y resultados en el estudio.
- El estudio estuvo guiado por las estructuras, esquemas que dicta la institución.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados según objetivos

4.2.1 Resultado del Objetivos general

Se planteó el objetivo de “identificar en qué medida los Regímenes Laborales inciden en el Clima Laboral de los empleados de la Red Asistencial Cusco, año 2021”

Se procedió a realizar una prueba estadística con el fin de verificar la incidencia de ambas variables, para ello se procede a realizar una prueba de normalidad con el fin de identificar la prueba estadística apropiada para el estudio. Para aplicar los criterios de decisión, se debe considerar el número de muestra utilizada en el estudio y siendo esta un total de 131 se procede a aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 3

Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
	Regímenes laborales	Clima laboral
N	131	131
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,8908
	Desv. Desviación	,70224
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,152
	Positivo	,102
	Negativo	-,220
Estadístico de prueba	,220	,152
Sig. asintótica(bilateral)	,000 ^c	,000 ^c

De este modo procedemos a plantear las siguientes hipótesis:

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

Luego procedemos a plantear el criterio de decisión donde:

Si $p < 0,05$ rechazamos la Ho y aceptamos la Ha

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

Decisión y conclusión: observamos una significancia de 0,000 para las variables de estudio y que son $p < 0,05$ de modo que procedemos a rechazar la Ho y aceptamos Ha “Los datos no tienen una distribución normal”, a partir de este

resultado se procederá a aplicar la estadística no paramétrica donde se consideró usar el coeficiente de **Rho Spearman** para verificar la incidencia de las variables propuestas.

De este modo tenemos:

Tabla 4

Los regímenes laborales inciden directa y significativamente en el clima laboral.

		REGÍMENES LABORALES
CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación de Spearman	0,512
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	131

Se evidencia la incidencia entre los regímenes laborales y el clima laboral, dado que se obtuvo una significancia de $0.000 < 0.05$ y un Rho de Spearman de 0.512, el cual muestra una correlación moderada entre las variables, por ende, se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna de la investigación “Los regímenes laborales inciden directa y significativamente en el clima laboral del área administrativa de la Red Asistencial Cusco”.

4.2.2 Resultados por Objetivos Específicos

1. Objetivo específico 1: Identificar el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021

Tabla 5

Clima laboral.

Clima laboral		
	Frecuencia	%
Desfavorable	9	6,9
Regular	106	80,9
Favorable	16	12,2
TOTAL	131	100,0

De la tabla podemos observar que 80.9% de los trabajadores de la red asistencial Cusco consideran que el clima laboral de la Red Asistencial Cusco es **regular**; el 12.2% de los trabajadores consideran que el clima

laboral es **favorable** y un 6.9% indica que el nivel del clima laboral es **desfavorable**. Pues acorde a los resultados obtenidos se observa que las características que debilitan a este clima laboral son problemas en la autonomía de los trabajadores al realizar sus funciones y la falta de reconocimiento de los mismo, además muchos trabajadores identifican deficiencias en la organización y estructura además de la falta de innovación, transparencia y equidad, y una falta de liderazgo en los grupos de trabajo.

2. Objetivo específico 2: Conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores con su régimen laboral en la Red Asistencial Cusco.

Tabla 6

Regímenes laborales

Régimen Laboral		
	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Insatisfechos	17	12,9
Indiferente	63	48,2
Satisfecho	51	38,9
TOTAL	131	100,0

Se observa en la tabla que 63 trabajadores de la Red Asistencial Cusco, que equivale al 48,2% son **indiferentes** respecto al régimen laboral en el que se encuentran, asimismo el 38,9% trabajadores señalan estar **satisfechos** con su régimen laboral, pues consideran que es favorables para ellos, y un 12,9% señalan estar **insatisfechos** con su régimen laboral, pues consideran que estos no son equitativos comparado con aquellos compañeros de trabajo que cumplen con sus mismas funciones bajo un diferente régimen laboral debido a que los trabajadores en general están satisfechos con sus derechos sin embargo varios son indiferentes con sus obligaciones o deberes.

3. Objetivo específico 3: Determinar en qué medida los derechos de los servidores públicos influyen en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021

Tabla 7

Los derechos de los servidores públicos influyen en el clima laboral.

		DERECHO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
CLIMA	Coeficiente de correlación	0,558
LABORAL	de Spearman	
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	131

Se evidencia la incidencia entre los derechos de los servidores públicos y el clima laboral, dado que se obtuvo una significancia de $0.000 < 0.05$ y un Rho de Spearman de 0.558, el cual muestra una correlación moderada entre las variables, por ende, se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna de la investigación “Los derechos de los servidores públicos influyen directa y significativamente en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021”.

4. Objetivo específico 4: Determinar en qué medida los deberes de los servidores públicos influyen en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021.

Tabla 8

Los deberes de los servidores públicos influyen en el clima laboral

		DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
CLIMA	Coeficiente de	0,289
LABORAL	correlación Spearman	
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	131

Se evidencia la incidencia entre los deberes de los servidores públicos y el clima laboral, dado que se obtuvo una significancia de $0.001 < 0.05$ y un Rho

de Spearman de 0.289 el cual muestra una correlación débil entre las variables, por ende, se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna de la investigación “Los deberes de los servidores públicos influyen directa y significativamente en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021”.

V. DISCUSIÓN

Los resultados en relación al objetivo general “identificar en qué medida los Regímenes Laborales inciden en el Clima Laboral de los empleados de la Red Asistencial Cusco, año 2021” tuvo como resultado la incidencia directa y significativa entre los regímenes laborales y el clima laboral, dado que se obtuvo una significancia de $0.000 < 0.05$ y un Rho de Spearman de 0.512, el cual muestra una correlación moderada entre las variables.

Los resultados son similares a los obtenidos por Santiago (2018) quien realizó un análisis Anova entre los beneficios sociales sobre la satisfacción del empleado en su centro de labor; con un nivel de confianza del 95%, el valor $F = 9.374$, $P < 0.002$, por lo que se puede concluir que los beneficios sociales tienen una relación positiva y significativa con la satisfacción de los empleados en su centro de labor.

Por otro lado, los resultados difieren con lo mencionado por Chuquisuta (2017) cuyos resultados evidenciaron que el nivel de percepción de la relación que existe entre el régimen laboral y el clima organizacional fue de -0.087, evidenciando una relación negativa muy baja, ello incluye una relación negativa de prestaciones sociales y el clima organizacional y la igualdad de oportunidades y el clima organizacional. Esta diferencia de resultados puede deberse a que su estudio realizado fue un análisis basado en un solo régimen laboral el cual fue el 276, sin embargo, en el presente estudio se identificaron dos tipos de régimen en la entidad cuyos derechos y deberes suelen diferir en algunos aspectos, lo que ocasiona que los trabajadores comparen su trabajo con el de sus compañeros con distinto régimen e influya en su nivel de satisfacción y su entorno de trabajo.

Para Schuessler (2019) la necesidad de regular la relación entre el empleado y el empleador, tiene como fundamento al régimen laboral, que en términos generales tiene la finalidad de equilibrar los derechos y obligaciones de ambas partes para propiciar la armonía social. De acuerdo con estudios efectuados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil el régimen laboral consiste en una serie de funciones correspondiente a la Administración Pública y que son ejecutadas por los servidores públicos, que se da con el fin de proteger al trabajador y respetar sus derechos humanos en el ámbito laboral, pues la diferencia de regímenes laborales, determina una serie de divisiones, entre los colaboradores a pesar que las

funciones asignadas tienden a ser las mismas, lo que hace que muchos estén inconformes, pero aun así tienden a tolerarlo para garantizar sus permanencia y continuidad en el puesto.

La metodología usada en estudio permitió calcular las variables propuestas en el estudio, y permitió determinar la relación estadística de ambas variables a partir del coeficiente de Spearman, además esta metodología se ha empleado en varios estudios que pretendían evaluar la relación de las mismas variables, algunos recurrieron a un análisis Anova donde se elabora un análisis de regresión para determinar si los beneficios de los empleados influyen en su entorno de trabajo, sin embargo ambos tipos de análisis evalúan la significancia de ambas variables, más aún las regresiones requieren de una amplia data para ser más consistente, por lo que una correlación Spearman será lo suficiente para llegar al propósito plantado en el estudio, sin embargo, en caso se busque profundizar con el tema, será necesario recurrir a una investigación cualitativa de modo que se tome una referencias más objetiva de la percepción de los trabajadores respecto a sus regímenes laborales y el clima laboral en el que se encuentran.

En todo trabajo, los colaboradores o servidores públicos en una entidad pública van comparando su trabajo con el de sus compañeros, pues siempre se espera recibir un trato equitativo para que puedan desenvolverse tranquilamente y puedan centrarse en sus funciones, sin embargo, la ley respecto a la modalidad de trabajo que existe en el país no posibilita dicho trato igualitario, por lo que los trabajadores suelen estar inconformes al realizar sus funciones, lo que impide que el clima laboral sea el adecuado en la entidad, lo que ocasiona un desempeño laboral bajo, y un gran limitante para la entidad al querer alcanzar con sus metas y objetivos, de modo que es necesario que los directivos analicen el tema y apliquen estrategias con la participación de sus trabajadores para llegar a un acuerdo y la entidad funcione en la medida deseada.

Los resultados según el objetivo específico 1 "Identificar el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021", demostraron que 80.9% de los trabajadores de la red asistencial Cusco consideran que el clima laboral de la Red Asistencial Cusco es regular; el 12.2% de los trabajadores consideran que el clima laboral es favorable y un 6.9% indica que el nivel del clima laboral es desfavorable.

Estos resultados son similares a los de Quecaño (2018) pues según el 46.4% de los encuestados mencionan tener un clima laboral regular, pues tanto el comportamiento laboral como la valoración del trabajo son regulares o bajas, lo que evidencia que el hospital no está aplicando acciones orientadas a mejorar el comportamiento laboral de los trabajadores o valorar el trabajo que realizan los mismos, lo cual podría estar impactando negativamente en el clima laboral de la institución.

Por otro lado, estos resultados difieren con Ruiz (2021) donde llega a la conclusión que en la entidad de estudio se muestra un clima laboral aceptable calificado por el 69,6% como favorable; 5,1% muy favorable, y es medio para el 25,3%, pues se sienten bien con el ambiente físico, con el trato con los jefes y compañeros de trabajo, de los procesos y del entorno organizacional. Al respecto vale indicar que este establecimiento de salud es el de más reciente construcción y cuenta con una moderna infraestructura, equipamiento relativamente nuevo y, en cuanto al personal, es uno de los que cuentan con menor promedio de edad, así como que inicialmente estuvieron en modalidad Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y paulatinamente están pasando a plazo indeterminado con todos los beneficios de ley; todos estos son elementos coadyuvantes que podrían estar influyendo en la satisfacción del personal y, por ende, en un mejor clima laboral. También difiere a los resultados obtenidos por Chuquisuta (2017) donde se muestra un clima laboral aceptable calificado por el 69,6% como favorable; 5,1% muy favorable, y es medio para el 25,3%, ello indica que el clima laboral dependerá del contexto, en cómo es gestionada la entidad y las estrategias que ayuden a mejorar el desempeño de los colaboradores, lo que implica una mejora del clima laboral.

Ante esto mencionamos a Zans (2017) quien afirma que el clima organizacional puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran, en virtud de que la opinión de los integrantes se forma de la institución a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que se forma de su cercanía o distanciamiento con los líderes, colaboradores y compañeros de trabajo, que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo. Como menciona Sinnappan (2017) el optar por implementar cambios organizativos como

la reubicación, reestructuración, reducción de personal y también reducción de costos impacta el desempeño de los empleados, pues la relación entre el clima laboral se relaciona con el ambiente de trabajo físico, además, toda entidad pública requiere de mejorar su entorno de trabajo físico y social como una prioridad para mejorar el desempeño de los trabajadores y con ello alcanzar las metas institucionales trazadas. Del mismo modo Carranza (2017) señala que el clima laboral es un elemento en la conducta diaria de los profesionales de salud, ya que influye directamente en la motivación o satisfacción con la que los trabajadores realizan sus actividades. Un adecuado clima laboral va a permitir que los colaboradores busquen seguir los objetivos de la institución, pero un clima laboral desfavorable va a interferir en el cumplimiento de los mismos.

A partir de la revisión de antecedentes, en su mayoría los estudios enfocados en hallar el nivel del clima laboral en una entidad son por medio de un estudio cuantitativo, sin embargo, dependerá del contexto la formulación de los instrumentos para calcular esta variable, más aún esta metodología no profundiza la perspectiva del trabajador respecto al clima laboral, por lo que, al evaluar este aspecto sería conveniente hacer uso de una entrevista y obtener resultados más detallados y quizás soluciones más personalizadas referente al clima laboral.

Parte de lo observado en el estudio fueron aquellos aspectos que debilitan el clima laboral en la entidad, pues se observa que las características que debilitan a este clima laboral son problemas en la autonomía de los trabajadores al realizar sus funciones y la falta de reconocimiento de los mismo, además muchos trabajadores identifican deficiencias en la organización y estructura además de la falta de innovación, transparencia y equidad, y una falta de liderazgo en los grupos de trabajo. Ello se debe a que en gran parte los trabajadores prefieren trabajar individualmente y centrarse en sus funciones, lo que conlleva a una pérdida de interacciones que minimiza el clima laboral en la entidad.

Según el objetivo específico 2 “Conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores con su régimen laboral en la Red Asistencial Cusco, año 2021” se obtuvo que los al 48,2% son indiferentes respecto al régimen laboral en el que se encuentran, asimismo el 38,9% trabajadores señalan estar satisfechos con su

régimen laboral, pues consideran que es favorable para ellos, y un 12,9% señalan estar insatisfechos con su régimen laboral.

Estos resultados son similares a los de Chuquisuta (2017) donde se halló que el 22,1% de los trabajadores indican estar insatisfecho, mientras que el 77,9% se encuentra satisfecho con el régimen laboral. Los entrevistados expresaron que ven solucionados sus expectativas y refieren estar satisfechos en su centro laboral.

Estos resultados difieren con los de Santiago (2018) en donde la modalidad de trabajo para el 27% de la población total es beneficioso; 19% de la población total indican que no es beneficioso embargo para el 54% no resulta beneficioso, pues consideran que los beneficios deberían ir acorde a la realidad de los trabajadores.

En ese sentido tomamos mencionamos a Raess y Dür (2018) quienes señalan que los regímenes laborales, son fundamentales porque han desarrollado un poder normativo considerable. Los trabajadores reclaman los regímenes dado que es una cuestión de derechos humanos que se deben defender, así Wetlesen

(2016) señala que los regímenes laborales se realizan a través de las alianzas entre empleadores, por líderes sindicales y de políticos a escala regional lo cual ha

facilitado la implementación de esquemas de bienestar, así como cambios estructurales en la regulación laboral. Para Ferro (2019) los regímenes laborales

determinan una relación bilateral de derechos y deberes recíprocas entre el empleador y el trabajador, ello a su vez asegura la continuidad de los colaboradores en el tiempo ya que es indispensable que la empresa pueda adecuarse a los constantes cambios a los que se ve expuesta por las exigencias del mercado en el marco de una economía globalizada, asimismo, debe tenerse presente que cualquier medida organizativa del empleador deberá observar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

La metodología para saber la perspectiva de los trabajadores respecto a su régimen de trabajo fue en su mayoría un análisis de los derechos, beneficios que conlleva cada régimen y de esta manera asegurarse que están se cumplen dentro de la normativa estipulada, sin embargo el estudio presenta al igual que Chuquisuta un análisis cuantitativo donde a través de un cuestionario se logra verificar la conformidad o satisfacción de los trabajadores respecto a su régimen, sin embargo, de querer analizarse a profundidad sería necesario un análisis jurídico de normativa estipulada.

Del análisis del estudio los trabajadores se encuentran satisfechos con los derechos que abarca su régimen laboral, y son indiferentes respecto a sus deberes como servidor público; es decir, el estudio demuestra una indiferencia por parte de los trabajadores al momento calificar su perspectiva respecto a sus obligaciones, pues los trabajadores consideran que existen muchas funciones que son realizadas de la misma manera por parte de los demás trabajadores sin embargo el pago o beneficio por ello suele diferir acorde al régimen en el que se encuentran.

En cuanto al objetivo específico 3 se obtuvo que los derechos de los servidores públicos y el clima laboral tienen una correlación de 0.558 lo que nos indica que existe una correlación positiva moderada.

Estos resultados guardan relación con Céspedes (2019) quien obtuvo como resultado que el alto grado de afectación de trabajadores CAS por parte de la institución se vincula con su entorno de trabajo, ya que en la medida que se cumplan y respeten sus derechos, los trabajadores se sentirán conformes por lo que se centrarán en realizar sus funciones, así mismo se buscará que sus derechos sean tratados con igualdad, caso contrario procederán a tomar actitudes que minimizan su trabajo, además de buscar estrategias que ayuden a mejorar su condición, como incentivar los reclamos entre compañeros o buscar oportunidades laborales en otra entidad.

Por otro lado, esto difiere a los resultados de Silva (2017) donde los trabajadores entrevistados no están de acuerdo con los beneficios de su el régimen laboral, pues la hipótesis que plantea indica que el otorgamiento de más beneficios laborales en el régimen laboral privado a los trabajadores de Essalud en relación a los trabajadores del régimen laboral público, determina que el régimen laboral privado sea más ventajoso que el régimen laboral público en EsSalud. Ello demuestra que la existencia de diferentes regímenes laborales genera inconformidad entre los trabajadores.

Como señala Santiago (2018) los derechos como trabajador deben ir más allá de las remuneraciones de los empleados, no solo se trata de centrarse en salarios, sino de reconocer una serie de beneficios a largo plazo como pensiones que aseguren la estabilidad del trabajador y su permanencia en la entidad. Además, Maldonado (2020) indica que la gran importancia de respetar los derechos de los

trabajadores radica en la mejora de su calidad de vida y en la mejora de su desempeño en toda función realizada incluyendo las del ámbito laboral.

Para realizar el análisis de los derechos laborales los estudios aplican un estudio dogmático jurídico para evaluar desde la legalidad, sin embargo, desde un enfoque cuantitativo se logra verificar el nivel de satisfacción de los trabajadores, de modo que para realizar un análisis más completo es necesario recurrir a ambas metodologías.

Como se mencionó con anterioridad la legislación laboral en el país es diferente dentro del ámbito público lo que favorece o desfavorece a muchos trabajadores, lo que conlleva a que muchos lo tomen en cierta manera como discriminación, al existir regímenes distintos y distintos beneficios y se transgrede el principio de igualdad que no genera estabilidad al trabajador, lo que claramente afecta a su desempeño y por ende no beneficia a la entidad.

Finalmente, el objetivo específico 4 buscó determinar en qué medida los deberes de los servidores públicos influyen en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021, los resultados para ello indican una correlación débil entre la dimensión deberes y la variable clima laboral, por ende, Los deberes de los servidores públicos influyen directa y significativamente en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021.

Estos resultados son similares a los de Silva (2017) en cuyo estudio se observa una falta disciplinaria por parte de los colaboradores al ejecutar las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de los servidores y funcionarios en la entidad de estudio, debido a la falta de control y supervisión por parte de la directiva de la entidad.

Por otro lado, esto difiere con los resultados de Chuquisuta (2017) los servidores del estado que ingresan a un régimen de contratación asumen las exigencias normativas estipuladas, pues el ingreso como trabajador del estado otorga derechos laborales y deberes que deberán cumplir cada uno de ellos. Asimismo, se observa que el cumplimiento de deberes dependerá en cuanto conforme se sienta el trabajador con su situación laboral, pues todo trabajador suele compararse con sus compañeros por lo que siempre espera igualdad en aspectos como funciones, remuneraciones, beneficios, etc.

Como indica Ferro (2019) los deberes del trabajador, corresponde a determinadas reglas de conducta que permitan un desenvolvimiento adecuado de las relaciones de trabajo que son esclarecidas en el contrato de trabajo. Los deberes son una serie de responsabilidades establecidas con anterioridad para su cumplimiento, a los cuales está obligada un sujeto frente a otro, ya sea una persona física, jurídica o inclusive el Estado. Según Reyes (2012) tanto trabajadores como empleadores cuentan con una serie de deberes u obligaciones para desarrollarse en su fuente laboral, más aún se tienen que dar a saber a estos en los contratos laborales y en sus reglamentos internos de la empresa o entidad, ello implica cuestiones de libertad en el empleo, ello permitirá mantener la armonía en la institución.

Para realizar el análisis de los deberes laborales los estudios aplican un estudio cualitativo para evaluar los deberes y obligaciones desde la legalidad, sin embargo, desde un enfoque cuantitativo se logra verificar la conformidad de los trabajadores con sus obligaciones según régimen, de modo que para realizar un análisis más completo es necesario recurrir a ambas metodologías.

Esta relación positiva encontrada en el estudio indica que de mejorarse las obligaciones como la asistencia y puntualidad, cumplimiento de funciones, trato con el personal y la discreción, mejorará el clima de la empresa, pues a partir de los resultados se observa indiferencia o insatisfacción por parte de los trabajadores respecto a sus deberes lo que se traduce en un clima laboral regular, de modo que, de mejorarse aspectos relacionados a los deberes de los trabajadores, el clima laboral se verá beneficiado.

VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados concluyen que los regímenes laborales inciden directa y significativamente en el clima laboral del área administrativa de la Red Asistencial Cusco, de manera que en la medida que se mejore la gestión de los regímenes laborales, el clima laboral en la Red Asistencial Cusco mejorará.
2. Se identificó que el clima laboral que presenta la red Asistencial Cusco es regular, las características que debilitan este clima son problemas en la autonomía de los trabajadores, falta de reconocimiento y deficiencias en la organización, estructura, falta de innovación, transparencia y equidad.
3. Los resultados indican que en su mayoría los trabajadores son indiferentes respecto al régimen laboral en el que se encuentran, pues consideran que estos no son equitativos comparado con aquellos compañeros de trabajo que cumplen con sus mismas funciones bajo un diferente régimen laboral debido a que los trabajadores en general están satisfechos con sus derechos sin embargo varios son indiferentes con sus obligaciones o deberes.
4. Se determinó que los derechos de los servidores públicos influyen directa y significativamente en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021, pues en la medida que se mejore las remuneraciones, beneficios, licencias y vacaciones, mejorara el clima laboral en la red asistencial.
5. Finalmente se determinó que los deberes de los servidores públicos influyen directa y significativamente en el clima laboral que presenta la Red asistencial Cusco, año 2021, de modo que, de mejorarse aspectos relacionados a los deberes de los trabajadores, el clima laboral se verá beneficiado.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Red Asistencial Cusco por medio del área de recursos humanos que realice un diagnóstico de los regímenes laborales y un test para identificar el nivel del clima laboral para conseguir información más detallada de la percepción de los trabajadores y proponer soluciones que se adecuen objetivamente a la realidad de la entidad, y solo a través de ello proponer contratos laborales que estén alineados al desarrollo de sus capacidades y realizar actividades de integración con los colaboradores para mejorar el clima laboral.

2. Se recomienda al equipo del área de recursos humanos de la Red Asistencial Cusco a implementar estrategias basadas en el reconocimiento y valoración del desempeño de sus trabajadores aplicando cambios en sus horarios, actividades sociales y que puedan tener mayor involucramiento con sus jefes directos para un proceso de Feedback, lo cual ayudará a aumentar su identidad con la institución.

3. Se recomienda al director de la Red Asistencial Cusco que elabore políticas de inclusión en el trabajo donde los que estén en regímenes antiguos tengan mayores reconocimientos a través de un sistema de valoración de sus capacidades brindarles un fortalecimiento de sus capacidades a través de cursos, diplomados y especialidades en otros países para que lo puedan replicar cuando vuelvan en la misma institución.

4. Se recomienda al director de la Red Asistencial Cusco, realice acciones de intervención para el desarrollo de sus trabajadores a través de una evaluación mensual de los mismos y a través de ello identificar que trabajadores está cumpliendo con sus funciones adecuadamente y quienes no para poder brindarle motivaciones e incentivos según la ley lo corresponda y a aquellos que no cumplan poderles reducir en cuota de su trabajo, para ello el Director como ente políticos y ejecutor tendrá que coordinar efectivamente con el área de recursos humanos.

5. Se recomienda al área de recursos humanos de la red asistencial Cusco desarrollar realizar actividades de entrada y de salida para los trabajadores, dichas actividades se dedican exclusivamente para tener espacios donde se pueda

conocer más los trabajadores y puedan socializar para que puedan eliminar el estrés laboral que están sujetos día a día en sus labores y así mejorar la productividad de los mismos.

REFERENCIAS

- Barzola, I. (2017). Working environment factors influencing the performance of workers in the public. *Dom. Cien.* , pp. 917-937. doi:ISSN: 2477-8818
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. España: Editorial UNED. doi:ISBN: 978-84-362-7080-8
- Carranza, M. (2017). *Clima laboral y síndrome de Burnot en trabajadores de un hospital gerencial regional de salud del distrito de Victor Larco*. Universidad Privada del Norte. Trujillo: Universidad Privada del norte.
- Castellanos, R. (2017). *La coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los servidores públicos analizados en la Red Asistencial de Lambayeque ESSALUD*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. doi:URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/3373>
- Céspedes, M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017*. Lima: Universidad Federico Villareal. doi:<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3137>
- Chuquisuta, P. (2017). *Régimen laboral 276 y clima laboral en el despacho del Ministerio de Defensa, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- El Peruano. (2017). Ley de Carrera Administrativa. *Dairio Oficial El Peruano*, 7.
- El Peruano. (2021, Septiembre 17). Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. *Aprueban el Plan Nacional contra el Lavado de Activos y el Financiamiento del Terrorismo 2018 -2021*. Lima, Lima, Perú. Retrieved Septiembre 17, 2021, from <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-plan-nacional-contra-el-lavado-de-activos-y-el-f-decreto-supremo-n-003-2018-jus-1624695-1/>

- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú. 1a ed.* Lima: Fondo Editorial: Pontificia Universidad Católica del Perú. doi:ISBN 978-612-317-478-1
- Gonzales, L. (2017). *Los derechos humanos laborales. Primera Edición.* México: Edit. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. doi:ISBN: 978-607-729-394-1 (CNDH)
- Gourley, R. (2021, Setiembre 23). *Derechos laborales en la Américas.* Retrieved from Global Americans Report: <https://theglobalamericans.org/reports/derechos-laborales-americas/>
- Guido, H. (2019, Setiembre 23). *Las Normas Internacionales del Trabajo y el sistema de control de la OIT: elementos para un dialogo superador de la crisis de América Latina. recuperado el 23 setiembre del 2021 del sitio de Cielo laboral.* Retrieved from OIT: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/12/3_guido_noticias_cielo_n11_2019.pdf
- Haeba, A. (2019). Work environment, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, pp.29-42. doi:DOI:10.25105/ber.v19i1.5343
- Hafeez, I. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health. *Business, Management and Education*, pp. 173–193. doi:DOI:10.3846/bme.2019.10379
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia Social and Behavioral Sciences. Volume 229*, pp. 289-297. doi:DO: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: Editorial: Mc Graw Hill Education. doi:ISBN: 978-1-4562-6096-5
- Jara. (2017, Setiembre 26). *Tránsito de los servidores publicos al nuevo regimen del servicio civil en el Peru regulado por la ley 30057. ¿Estamos realmente frente a un traslado voluntario?* Retrieved from <https://lpderecho.pe/transito->

los-servidores-publicos-al-nuevo-regimen-del-servicio-civil-peru-regulado-la-ley-30057-estamos-realmente-frente-traslado-voluntario/

- Lake, E., Sanders, J., Duan, R., Riman, K. A., Schoenauer, K. M., & Chen, Y. (2019). A Meta-Analysis of the Associations Between the Nurse Work Environment in Hospitals and 4 Sets of Outcomes. *Med. Care*. 57(5), pp. 353-361. doi:DOI: 10.1097/MLR.0000000000001109
- Luyo, M. (2019). La carrera administrativa: su necesaria observancia para la regualcion de la negociacion colectiva en materia rmunerativa de los servidores publicos en el Peru. *Revista derecho & Sociedad*, pp.171-181. doi:ISSN 2079-3634
- Maldonado, O. (2020). *La vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador*. Universidad de Cuenca. Ecuador: Universidad de la Cuenca. Retrieved from URI: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33866>
- Marinda, V. (2020). The Influence of Leadership Style, Working Environment and Organizational Climate to Employee's Performance Among Millennial-Gen at Subsidiary of State Company in Indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, pp, 3001–3009. doi:ISSN 1567-214x
- Mata, M. (1997). *Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencias*. Quito: ALER.
- Mbugua, D. (2020). *Influence of work enviroment on employee engagement*. Kenya: Kenya Methodist University. Retrieved from <http://repository.kemu.ac.ke/bitstream/handle/123456789/924/DANIEL%20MBUGUA%20KAMANJA%20THESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muhammad, G. (2021). Does work discipline affected by the working enviroment and work motivation? *Економіка. Екологія. Соціум*,, pp. 13-23. doi:DOI:10.31520/2616-7107/2021.5.1-2
- Mujica, J. (2018, Julio 10). *Destinonegocio*. Retrieved from Los derechos del trabajador y la legislación peruana:

<https://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/los-derechos-del-trabajador-y-la-legislacion-peruana/>

- Mwendwa, P. (2017). The impact of supportive supervision on the implementation of HRM processes; a mixed-methods study in Tanzania. *Health Systems and Policy Research*, pp-1-9. doi:DOI:10.21767/2254-9137.100066
- Naveed, I., & Mushtaque, A. (2017). Impact of working environment and training & development on organization performance through mediating role of employee engagement and job satisfaction. *European Journal of Training and Development Studies*. Vol.4, No.2, pp.33-48. doi:ISSN 2057-5246
- Porporatto, M. (2016, Marzo 19). *QueSignificado* . Retrieved from Deberes : <https://quesignificado.com/deberes/>
- Quecaño, Y. (2018). *Clima Laboral en la Unidad Administrativa del Hospital de Quillabamba?* Universidad Andina del Cusco . Cusco: Universidad Andina del Cusco .
- Raess, D., Dür, A., & Sari, D. (2018). Protecting labor rights in preferential trade agreements: The role of trade unions, left governments, and skilled labor. *Rev Int Organ*, pp. 143–162. doi:DOI: <https://doi.org/10.1007/s11558-018-9301-z>
- Reyes, L. (2012). *Derecho laboral*. México: Editorial: Red Tercer Milenio S.C. doi:ISBN 978-607-733-009-7
- Riyanto, S., & Sutrisno, A. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and*, pp. 342-348. doi:ISSN: 2146-4405
- Rueda, A. (2020). Reflexiones sobre el concepto de trabajador al servicio del Estado en México y su régimen laboral aplicable: ¿trabajadores al servicio del Estado, empleados públicos, funcionarios o burócratas? *Revista de la facultad de derecho de México*. Tomo LXX, Número 278, pp.570-600. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2020.278-2.75673>

- Ruiz, N. (2021). *Clima Laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Heysen Inchaustegi – ESSALUD, Lambayeque-Perú, 2019*. Lambayeque: Universidad del Pacífico. Retrieved from URI: <https://hdl.handle.net/11354/2912>
- Sandoval, H., & Delacruz, G. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista Prolegómenos*, (22), 44. doi:DOI: <https://doi.org/10.18359/prole.3101>
- Santiago, A. (2018). *Influence of employee benefits on employee atisfaction*. Africa: United Satated International University. Retrieved from <http://erepo.usiu.ac.ke/bitstream/handle/11732/3621/ABEL%20SANTIAGO%20ROBLES%20MBA%202018.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Schuessler, E., Frenkel, S., & Wrigt, C. (2019). Governance of labor standars in Autralian an German garment supply chains: The impact of rana plaza. *ILR Review*, 72(3), pp. 552-579. doi:DOI: 10.1177/0019793918771360
- Servir. (2021, Setiembre 26). *El servicio civil peruano: Antecedentes, marco normativo actual y desafios de la reforma*. Retrieved from <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/877371-el-servicio-civil-peruano-antecedentes-marco-normativo-actual-y-desafios-de-la-reforma>
- SERVIR. (2021). *Los Regímenes Laborales en el Perú*. Trujillo: Repositorio Intitucional UPN. Retrieved from <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25523>
- Sharma, J., & Dhar, R. (2016). Stress as a mediator between work–family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. *Applied Nursing Research*, pp. 268-275. doi:DOI: 10.1016/j.apnr.2015.01.010
- Silva, L. (2017). *Discriminación en Derechos Laborales del Régimen Público y Privado en los Trabajadores de Essalud a Partir de 2005*. IIMA: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Retrieved from URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7536>

- Sinnappan, T. (2017). *Working environment and its influence on employees performance: a case study of an oil and gas vendor company*. Malaysia: University Tunku Abdul Rahman.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Vironika, H. (2020). Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline. *BISMA (Bisnis dan Manajemen) 13(1):14*, pp.14-25.
doi:DOI:10.26740/bisma.v13n1.p14-25
- Ulrich, B., Barden, C., Cassidy, L., & Varn, N. (2018). Critical Care Nurse Work Environments 2018: Findings and Implications. *Healthy Work Environments*, pp.67-84. doi:DOI: 10.4037/ccn2019605
- Valdeiglesias, C. (2018). Principio de continuidad en el Regimen Laboral de los Docentes de Instituciones Educativas Particulares del Perú. *Dialnet*, pp. 163-170. doi:ISSN: 2521-5280
- Wetlesen, A. (2016). *Local labour regimes and the agency of construction workers in Chennai, South India*. Noruega: University of Oslo. doi:ISSN 1564-3991
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA. Managua: Universidad Nacional de Nicaragua. Retrieved from <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Matriz de consistencia de la tesis

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿En qué medida los Regímenes Laborales inciden en el Clima Laboral de los empleados de la Red Asistencial Cusco, año 2021?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Identificar en qué medida los Regímenes Laborales inciden en el Clima Laboral de los empleados de la Red Asistencial Cusco, año 2021.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Los regímenes laborales inciden directa y significativamente en el clima laboral del área administrativa de la Red Asistencial Cusco</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Regímenes laborales</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derechos de los servidores públicos - Deberes de los servidores públicos 	<p>Tipo</p> <p>Básica</p> <p>Nivel</p> <p>Cuantitativo de alcance correlacional</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Población y muestra</p> <p>Personal del área administrativa de la Red Asistencial Cusco</p>
<p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los trabajadores con su régimen laboral en la Red</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. Identificar el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021.</p> <p>2. Conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores con su régimen laboral en la Red</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>1. El clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021, es desfavorable.</p> <p>2. Los trabajadores la Red Asistencial Cusco están insatisfechos con su régimen laboral.</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Clima laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autonomía - Cooperación y apoyo - Reconocimiento 	<p>Técnica e instrumentos</p> <p>Encuesta – entrevista</p> <p>Análisis de datos</p> <p>Excel - SPSS</p>

<p>Asistencial Cusco, año 2021?</p> <p>3. ¿En qué medida los derechos de los servidores públicos influyen en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021?</p> <p>4. ¿En qué medida los deberes de los servidores públicos influyen en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021?</p>	<p>Asistencial Cusco, año 2021.</p> <p>3. Determinar en qué medida los derechos de los servidores públicos influyen en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021.</p> <p>3. Determinar en qué medida los deberes de los servidores públicos influyen en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021.</p>	<p>3. Los derechos de los servidores públicos influyen directa y significativamente en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021.</p> <p>4. Los deberes de los servidores públicos influyen directa y significativamente en el clima laboral que presenta la Red Asistencial Cusco, año 2021.</p>	<p>– Organización y estructura</p> <p>– Innovación</p> <p>– Transparencia y equidad</p> <p>– Motivación</p> <p>– Liderazgo</p>	
--	--	--	--	--

Tabla de Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Regímenes laborales	Los regímenes laborales son aquellos que determinan una relación bilateral de derechos y deberes recíprocos entre el empleador y el trabajador en el marco de un vínculo jurídico, de este modo, cualquier medida organizativa del empleador deberá observar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores (Ferro, 2019)	Las dimensiones de los regímenes laborales son en función a lo mencionado por Ferro (2019), los regímenes laborales determinan unarelación bilateral dederechos y deberesrecíprocas entre empleador y el trabajador.	Derechos de los servidores públicos	Remuneraciones y beneficios	1. Consideras que la remuneración que percibes según tu régimen laboral es aceptable y equitativo con la labor que realizas.	Escala de Likert 1. Absolutamente en Desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Indiferente 4. Acuerdo 5. Absolutamente de Acuerdo
					2. La remuneración personal y subsidio familiar, se otorgan, de acuerdo a su tiempo de servicio y carga familiar del servidor, debidamente sustentado, y los trabajos en exceso de su jornada diaria son remunerados en forma proporcional a su haber básico	
					3. En fiestas patrias y navidad, se le otorga el aguinaldo fijado en la ley correspondiente, y de acuerdo a sus alcances	
					4. Consideras que los trabajadores que se encuentran en su régimen laboral están satisfechos con los derechos y beneficios que se les ofrece	
				Derechos	5. Los servidores de la entidad, tienen iguales posibilidades de desarrollo para mejorar su perfil personal y profesional	

					6. Los servidores de la entidad, son destituidos o cesado por causales previstas en la ley, previo proceso administrativo disciplinario	
					7. Como empleado del régimen laboral en el que se ubica se siente motivado para realizar horas extras.	
					8. Los servidores, pueden constituir sindicatos, y hacer uso de huelga con arreglo a ley.	
				Préstamos administrativos	9. Los servidores de carrera, cesantes y contratados de condición permanente, tienen derecho al otorgamiento de préstamos administrativos.	
				Vacaciones y licencias	10. Los servidores tienen derecho, al goce de treinta (30) días de descanso, después de doce (12) meses de servicios efectivos; debiendo ser remunerados	
					11. Los trabajadores de condición permanente, tiene derecho a hacer uso de permisos y licencias, por causas justificadas o motivos personales	
				Ascenso	12. El servidor de carrera, tiene derecho a ascender, en base al reconocimiento de sus méritos y mayor calificación	

					13. El ascenso se realiza, previa vacante, evaluaciones y concursos que realice la entidad, de acuerdo a sus necesidades y requerimientos	
					14. Es requisito indispensable para el ascenso, que el servidor cuente con un mínimo de un año de servicios en la entidad, una evaluación positiva, y sin deméritos	
			Deberes de los servidores públicos	Asistencia y puntualidad	15. Se siente comprometido y se esfuerza por cumplir con la normativa establecida en la entidad	
				Cumplimiento de funciones	16. Cumple con las funciones asignadas a su cargo, en forma eficaz y esmerada; salvaguardando los intereses de la institución.	
				Trato con el personal	17. Tiene un buen trato y lealtad hacia sus superiores, compañeros de trabajo y público en general; informando de acciones delictivas o inmorales que se cometan en el ejercicio de su función, en el término que la ley observa para éstos casos	
				Discreción	18. Guarda absoluta reserva, en los asuntos que revistan tal carácter; aún después de haber cesado en el cargo o función.	

Clima laboral	El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y por tanto al desempeño de la organización". (Bordas, 2016)	Se propone ocho dimensiones principales para el diagnóstico del clima laboral; llamadas dimensiones principales en cuanto que son, en buena medida, compartidas por varios autores, estas son: La autonomía, cooperación y apoyo, reconocimiento, organización y estructura, innovación, transparencia y equidad, motivación y	Autonomía	Toma de decisiones	19. ¿Usted cómo sus compañeros toman decisiones sin la necesidad de consultar a sus superiores?	Escala de Likert 1. Absolutamente en Desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Indiferente 4. Acuerdo 5. Absolutamente de Acuerdo
				Solución de problemas	20. ¿Suele solucionar problemas sin recurrir a sus superiores?	
				Autosuficiencia	21. ¿Se siente animado a tomar iniciativas propias continuamente?	
			Cooperación y apoyo	Compañerismo y cordialidad	22. ¿Cómo calificaría el ambiente de compañerismo y cordialidad?	
				Apoyo a la organización	23. ¿Considera que tanto usted como sus compañeros apoyan al desarrollo de la organización?	
			Reconocimiento	Reconocimiento adecuado	24. ¿Suele recibir un reconocimiento por su trabajo cuando contribuye a la institución?	
			Organización y estructura	Percepción de la organización del trabajo	25. ¿Cómo considera que son los procesos de trabajo?	
				Eficiencia	26. ¿Considera que se logran las metas organizacionales con el menor uso de recursos y en el tiempo provisto?	
				Restricciones organizacionales	27. ¿La entidad tiene restricciones organizacionales o formalismos burocráticos?	

		liderazgo (Bordas, 2016)	Innovación	Propuesta de ideas	28. ¿Considera que existe receptividad para expresar e implantar sus nuevas ideas, métodos o procedimientos?
				Desarrollo de creatividad	29. ¿Suele proponer cambios de manera creativa aceptando los riesgos que supone
			Transparencia y equidad	Prácticas y políticas institucionales claras	30. ¿Las prácticas y políticas que aplica la organización son claras, equitativas y no arbitrarias?
				Valoración del desempeño	31. ¿En su trabajo existe oportunidades de promoción?
			Motivación	Grado de motivación	32. ¿En la organización se pone énfasis y se motiva el buen desempeño y la producción destacada?
				Compromiso con sus actividades	33. ¿Está comprometido con sus actividades y funciones?
			Liderazgo	Percepción de la dirección y los líderes	34. ¿Considera que la dirección y sus líderes poseen un comportamiento como modelo a seguir?
				Estilo de relación con los demás colaboradores	35. ¿Cree que el trato de los directivos o jefes de grupo es adecuado con los colaboradores de las diferentes áreas?

Instrumento

CUESTIONARIO REFERIDO A “Los Regímenes Laborales y su Incidencia en el Clima Laboral de los Empleados Administrativos de la Red Asistencial Cusco -ESSALUD. Año 2021”

Estimado(a) trabajador(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de “**Los Regímenes Laborales y su Incidencia en el Clima Laboral de los Empleados Administrativos de la Red Asistencial Cusco -ESSALUD. Año 2021**”.

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis; nunca se comunicarán los datos individuales a terceros.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con “**X**” en una sola casilla de las siguientes alternativas:

1. Absolutamente en Desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Indiferente
4. Acuerdo
5. Absolutamente de Acuerdo

VARIABLE 1: REGIMENES LABORALES

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Dimensión 1. Derechos de los servidores públicos					
01	Consideras que la remuneración que percibes según tu régimen laboral es aceptable y equitativo con la labor que realizas.					
02	La remuneración personal y subsidio familiar, se otorgan, de acuerdo a su tiempo de servicio y carga familiar del servidor,					

	debidamente sustentado, y los trabajos en exceso de su jornada diaria son remunerados en forma proporcional a su haber básico					
03	En fiestas patrias y navidad, se le otorga el aguinaldo fijado en la ley correspondiente, y de acuerdo a sus alcances					
04	Consideras que los trabajadores que se encuentran en su régimen laboral están satisfechos con los derechos y beneficios que se les ofrece					
05	Los servidores de la entidad, tienen iguales posibilidades de desarrollo para mejorar su perfil personal y profesional					
06	Los servidores de la entidad, son destituidos o cesado por causales previstas en la ley, previo proceso administrativo disciplinario					
07	Como empleado del régimen laboral en el que se ubica se siente motivado para realizar horas extras.					
08	Los servidores, pueden constituir sindicatos, y hacer uso de huelga con arreglo a ley.					
09	Los servidores de carrera, cesantes y contratados de condición permanente, tienen derecho al otorgamiento de préstamos administrativos.					
10	Los servidores tienen derecho, al goce de treinta (30) días de descanso, después de doce (12) meses de servicios efectivos; debiendo ser remunerados					
11	Los trabajadores de condición permanente, tiene derecho a hacer uso de permisos y licencias, por causas justificadas o motivos personales					
12	El servidor de carrera, tiene derecho a ascender, en base al reconocimiento de sus méritos y mayor calificación					
13	El ascenso se realiza, previa vacante, evaluaciones y concursos que realice la entidad, de acuerdo a sus necesidades y requerimientos					
14	Es requisito indispensable para el ascenso, que el servidor cuente con un mínimo de un año de servicios en la entidad, una evaluación positiva, y sin deméritos					
	Dimensión 2. Deberes de los servidores públicos					
15	Se siente comprometido y se esfuerza por cumplir con la normativa establecida en la entidad					
16	Cumple con las funciones asignadas a su cargo, en forma eficaz y esmerada; salvaguardando los intereses de la institución.					

17	Tiene un buen trato y lealtad hacia sus superiores, compañeros de trabajo y público en general; informando de acciones delictivas o inmorales que se cometan en el ejercicio de su función, en el término que la ley observa para éstos casos					
18	Guarda absoluta reserva, en los asuntos que revistan tal carácter; aún después de haber cesado en el cargo o función.					

VARIABLE 2: CLIMA LABORAL

Marque con una X donde corresponda considerando la siguiente escala de valoración:

1. Absolutamente en Desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Absolutamente de Acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Dimensión 1. Autonomía						
19	¿Usted cómo sus compañeros toman decisiones sin la necesidad de consultar a sus superiores?					
20	¿Suele solucionar problemas sin recurrir a sus superiores?					
21	¿Se siente animado a tomar iniciativas propias continuamente?					
Dimensión 2. Cooperación y apoyo						
22	¿Cómo calificaría el ambiente de compañerismo y cordialidad?					
23	¿Considera que tanto usted como sus compañeros apoyan al desarrollo de la organización?					
Dimensión 3. Reconocimiento						
24	¿Suele recibir un reconocimiento por su trabajo cuando contribuye a la institución?					
Dimensión 4. Organización y estructura						
25	¿Cómo considera que son los procesos de trabajo?					

26	¿Considera que se logran las metas organizacionales con el menor uso de recursos y en el tiempo provisto?					
27	¿La entidad tiene restricciones organizacionales o formalismos burocráticos?					
Dimensión 5. Innovación						
28	¿Considera que existe receptividad para expresar e implantar sus nuevas ideas, métodos o procedimientos?					
29	¿Suele proponer cambios de manera creativa aceptando los riesgos que supone					
Dimensión 6. Transparencia y equidad						
30	¿Las prácticas y políticas que aplica la organización son claras, equitativas y no arbitrarias?					
31	¿En su trabajo existe oportunidades de promoción?					
Dimensión 7. Motivación						
32	¿En la organización se pone énfasis y se motiva el buen desempeño y la producción destacada?					
33	¿Está comprometido con sus actividades y funciones?					
Dimensión 8. Liderazgo						
34	¿Considera que la dirección y sus líderes poseen un comportamiento como modelo a seguir?					
35	¿Cree que el trato de los directivos o jefes de grupo es adecuado con los colaboradores de las diferentes áreas?					

¡Gracias por su colaboración!

Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto de Investigación:

“Los Regímenes Laborales y su Incidencia en el Clima Laboral de los Empleados Administrativos de la Red Asistencial Cusco -ESSALUD. Año 2021.”

Investigador: Buendía Huancahuire, Esther.

Estimado(a):

Usted ha sido invitado a participar en el presente proyecto de investigación, el estudio se realizará al personal administrativo de la Red Asistencial Cusco.

Si Usted decide participar en el estudio, es importante que considere la siguiente información:

- El objetivo del presente estudio es identificar en qué medida los Regímenes Laborales inciden en el Clima Laboral de los empleados de la Red Asistencial Cusco, año 2021.
- Le pedimos participar en este estudio porque cumple con los criterios de selección para formar parte de este estudio.

Procedimientos:

Su participación consistirá en:

Colaborar con responder a las preguntas del cuestionario de la encuesta virtual o presencial.

El cuestionario durará el tiempo que usted lo realice.

Beneficios: No hay un beneficio directo por su participación en el estudio, sin embargo, si usted acepta participar, estará colaborando con la investigación para dar a conocer el clima laboral y el manejo de regímenes laborales brindadas por su institución, por lo tanto, la copia de los resultados será emitida a la Red Asistencial Cusco, año 2021.

Confidencialidad: Toda la información que Usted nos proporcione para el estudio será de carácter estrictamente confidencial y anónimo, será utilizada únicamente por el equipo de investigación del proyecto y no estará disponible para ningún otro propósito. Usted quedará identificado(a) con un número y no con su nombre.

Participación Voluntaria/Retiro: Su participación en este estudio es absolutamente voluntaria. Usted está en plena libertad de darla por terminada en cualquier momento. Su decisión de participar o no en el estudio no implicará ningún tipo de consecuencia.

Riesgos Potenciales/Compensación: Su participación en este estudio no presenta riesgos potenciales. Si alguna de las preguntas le hicieran sentir un poco incómodo(a), tiene el derecho de no responder. Usted no recibirá ningún pago por participar en el estudio y tampoco implica algún costo para usted.

E-mail a Contactar: Si usted tiene alguna pregunta, comentario o preocupación con respecto al proyecto antes, durante y después, por favor comuníquese con la investigadora.

ACEPTO PARTICIPAR DE LA INVESTIGACIÓN	SI	NO
--	-----------	-----------

Prueba de fiabilidad

Confiabilidad de la variable independiente: Regímenes laborales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	13	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	13	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS 25

Alfa de Cronbach de la variable 1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	18

Fuente: SPSS 25

Confiabilidad de la variable dependiente: Clima laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	13	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	13	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS 25

Alfa de Cronbach de la variable 2

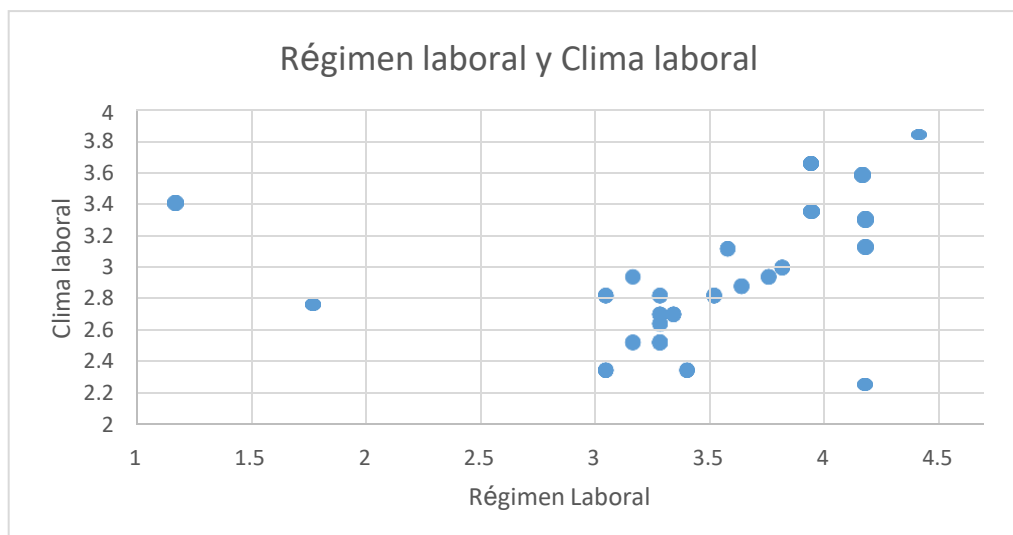
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	17

Fuente: SPSS 25

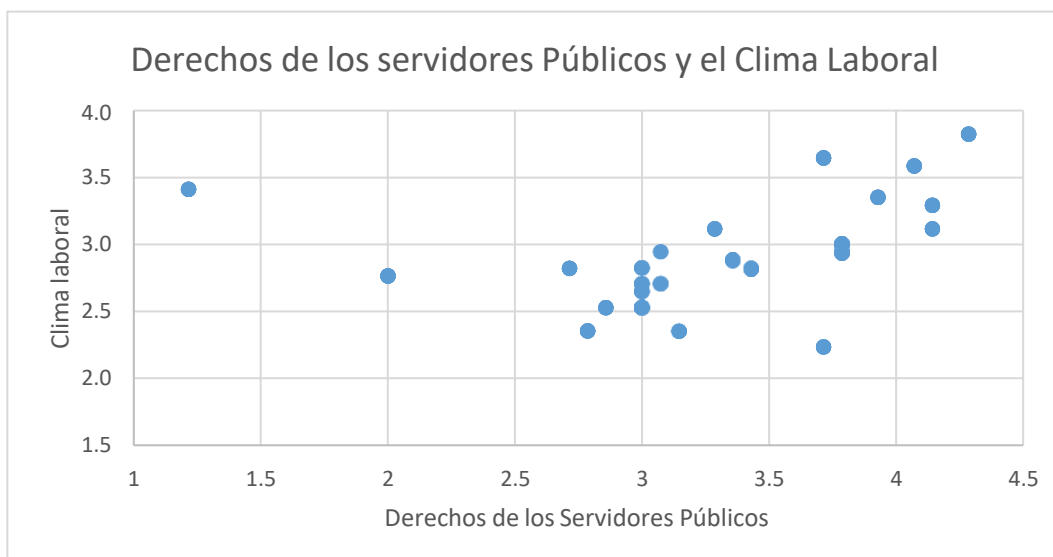
Tablas de dispersión

Incidencia del régimen laboral con el clima laboral.



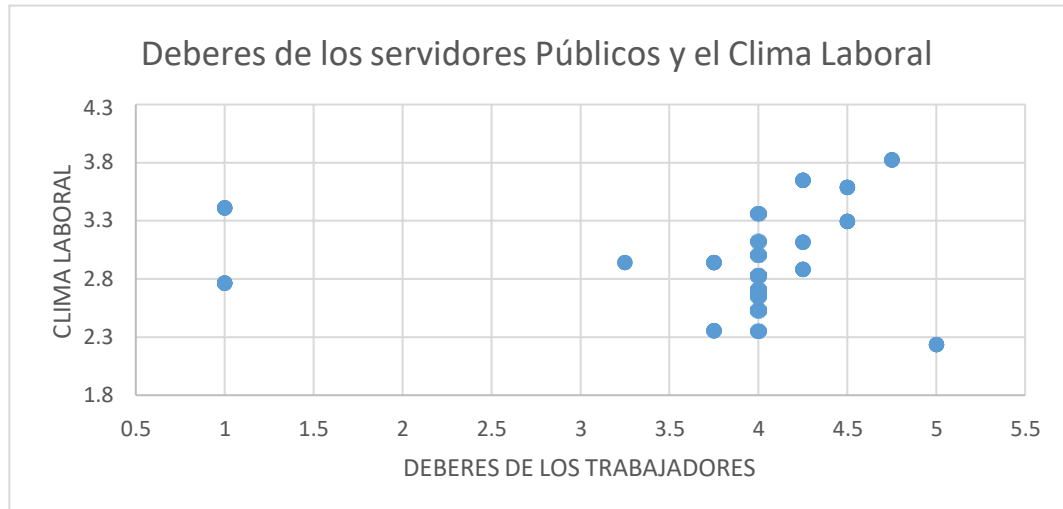
Conforme al diagrama de dispersión del gráfico 1, se observa que hay relación positiva y directa de las variables, pues el valor de Y (clima laboral) se incrementa a medida que el valor de X (régimen laboral) aumenta, es decir que los datos se encuentran alineados en mayor proporción. De este modo podemos concluir que en la medida que se mejore el manejo de regímenes laborales, el clima laboral mejorará en la Red Asistencial Cusco. Pues la percepción de los trabajadores respecto a su régimen laboral está en función de la equidad e igualdad de sus funciones, por lo que su actitud mejorará en la medida que se maneje adecuadamente cada régimen, y por ende mejorará el clima laboral en la entidad.

Los derechos de los servidores públicos influyen en el clima laboral.



Conforme al diagrama de dispersión de la figura 2, se observa que existe una relación positiva, ya que el valor de Y (clima laboral) se incrementa a medida que el valor de X (derechos de los servidores públicos) aumenta. Esta relación directa indica que en la medida que se mejore adecuadamente las remuneraciones, beneficios, las licencias y vacaciones, así como el ascenso de los trabajadores, mejorará el clima laboral de la red asistencial Cusco.

Los deberes de los servidores públicos influyen en el clima laboral.



Conforme al diagrama de dispersión del gráfico 3, se observa que existe una relación directa, ya que el valor de Y (clima laboral) se incrementa a medida que el valor de X (deberes de los servidores públicos) aumenta. Esta relación positiva señala que, de mejorarse las obligaciones como la asistencia y puntualidad, cumplimiento de funciones, trato con el personal y la discreción, mejorará el clima de la empresa, pues a partir de los resultados se observa indiferencia o insatisfacción por parte de los trabajadores respecto a sus deberes lo que se traduce en un clima laboral regular, de modo que, de mejorarse aspectos relacionados a los deberes de los trabajadores, el clima laboral se verá beneficiado.

Validación de instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

MAGISTER, ANGELICA YOLANDA PACHERRES RUIZ

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "LOS REGÍMENES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE LA RED ASISTENCIAL CUSCO -ESSALUD. AÑO 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación,
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones,
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

CPC. Esther Buendía Huancahuire

DNI:29588581

Validador N° 01



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

V	N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Régimen laboral	1	Consideras que la remuneración que percibes según tu régimen laboral es aceptable y equitativo con la labor que realizas.	X		X		X		
	2	La remuneración personal y subsidio familiar, se otorgan, de acuerdo a su tiempo de servicio y carga familiar del servidor, debidamente sustentado, y los trabajos en exceso de su jornada diaria son remunerados en forma proporcional a su haber básico	X		X		X		
	3	En fiestas patrias y navidad, se le otorga el aguinaldo fijado en la ley correspondiente, y de acuerdo a sus alcances	X		X		X		
	4	Consideras que los trabajadores que se encuentran en su régimen laboral están satisfechos con los derechos y beneficios que se les ofrece	X		X		X		
	5	Los servidores de la entidad, tienen iguales posibilidades de desarrollo para mejorar su perfil personal y profesional	X		X		X		
	6	Los servidores de la entidad, son destituidos o cesado por causales previstas en la ley, previo proceso administrativo disciplinario	X		X		X		
	7	Como empleado del régimen laboral en el que se ubica se siente motivado para realizar horas extras.	X		X		X		
	8	Los servidores, pueden constituir sindicatos, y hacer uso de huelga con arreglo a ley.	X		X		X		
	9	Los servidores de carrera, cesantes y contratados de condición permanente, tienen derecho al otorgamiento de préstamos administrativos.	X		X		X		
	10	Los servidores tienen derecho, al goce de treinta (30) días de descanso, después de doce (12) meses de servicios efectivos; debiendo ser remunerados	X		X		X		
	11	Los trabajadores de condición permanente, tiene derecho a hacer uso de permisos y licencias, por causas justificadas o motivos personales	X		X		X		
	12	El servidor de carrera, tiene derecho a ascender, en base al reconocimiento de sus méritos y mayor calificación	X		X		X		
	13	El ascenso se realiza, previa vacante, evaluaciones y concursos que realice la entidad, de acuerdo a sus necesidades y requerimientos	X		X		X		
	14	Es requisito indispensable para el ascenso, que el servidor cuente con un mínimo de un año de servicios en la entidad, una evaluación positiva, y sin deméritos	X		X		X		



	DIMENSION 2		Si	No	Si	No	Si	No	
	15	Se siente comprometido y se esfuerza por cumplir con la normativa establecida en la entidad	X		X		X		
	16	Cumple con las funciones asignadas a su cargo, en forma eficaz y esmerada; salvaguardando los intereses de la institución.	X		X		X		
	17	Tiene un buen trato y lealtad hacia sus superiores, compañeros de trabajo y público en general; informando de acciones delictivas o inmorales que se cometan en el ejercicio de su función, en el término que la ley observa para éstos casos	X		X		X		
	18	Guarda absoluta reserva, en los asuntos que revistan tal carácter; aún después de haber cesado en el cargo o función.	X		X		X		
Clima Laboral	DIMENSION 1		Si	No	Si	No	Si	No	
	19	¿Usted como sus compañeros toman decisiones sin la necesidad de consultar a sus superiores?	X		X		X		
	20	¿Suele solucionar problemas sin recurrir a sus superiores?	X		X		X		
	21	¿Se siente animado a tomar iniciativas propias continuamente?	X		X		X		
	DIMENSION 2		Si	No	Si	No	Si	No	
	22	¿Cómo calificaría el ambiente de compañerismo y cordialidad?	X		X		X		
	23	¿Considera que tanto usted como sus compañeros apoyan al desarrollo de la organización?	X		X		X		
	DIMENSION 3		Si	No	Si	No	Si	No	
	24	¿Suele recibir un reconocimiento por su trabajo cuando contribuye a la institución?	X		X		XX		
	DIMENSION 4		Si	No	Si	No	Si	No	
	25	¿Cómo considera que son los procesos de trabajo?	X		X		X		
	26	¿Considera que se logran las metas organizacionales con el menor uso de recursos y en el tiempo provisto?	X		X		X		
	27	¿La entidad tiene restricciones organizacionales o formalismos burocráticos?	X		X		X		
	DIMENSION 5		Si	No	Si	No	Si	No	
28	¿Considera que existe receptividad para expresar e implantar sus nuevas ideas, métodos o procedimientos?	X		X		X			
29	¿Suele proponer cambios de manera creativa aceptando los riesgos que supone	X		X		X			
DIMENSION 6		Si	No	Si	No	Si	No		
30	¿Las prácticas y políticas que aplica la organización son claras, equitativas y no arbitrarias?	X		X		X			
31	¿En su trabajo existe oportunidades de promoción?	X		X		XX			
DIMENSION 7		Si	No	Si	No	Si	No		

32	¿En la organización se pone énfasis y se motiva el buen desempeño y la producción destacada?	X		X		X	
33	¿Está comprometido con sus actividades y funciones?	X		X		X	
DIMENSION 8		Si	No	Si	No	Si	No
34	¿Considera que la dirección y sus líderes poseen un comportamiento como modelo a seguir?	X		X		X	
35	¿Cree que el trato de los directivos o jefes de grupo es adecuado con los colaboradores de las diferentes áreas?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin observaciones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Moreno Azaña, Raquel

DNI:

Especialidad del validador:

Cusco, 10 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Validador N° 02



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

V	N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Régimen laboral	1	El personal nombrado o contratado, de condición permanente de la entidad, percibe sus remuneraciones, de acuerdo a lo establecido	✓		✓		✓		
	2	La remuneración personal y subsidio familiar, se otorgan, de acuerdo a su tiempo de servicio y carga familiar del servidor, debidamente sustentado.	✓		✓		✓		
	3	En fiestas patrias y navidad, se le otorga el aguinaldo fijado en la ley correspondiente, y de acuerdo a sus alcances	✓		✓		✓		
	4	Al personal de carrera al momento del cese se le compensa con el 50% de su remuneración principal	✓		✓		✓		
	5	Los servidores de la entidad, tienen idénticas posibilidades de desarrollo, que le permiten su realización personal y social	✓		✓		✓		
	6	Los servidores de la entidad, no son destituidos o cesado, sino por causales previstas en la ley, previo proceso administrativo disciplinario	✓		✓		✓		
	7	El servidor puede ejercer docencia universitaria, sin exceder de permisos que sobrepasen de seis (06) horas semanales, el mismo que debe ser compensado por el servidor	✓		✓		✓		
	8	Los servidores, pueden constituir sindicatos, y hacer uso de huelga con arreglo a ley.	✓		✓		✓		
	9	Los servidores de carrera, cesantas y contratados de condición permanente, tienen derecho al otorgamiento de préstamos administrativos.	✓		✓		✓		
	10	Los servidores tienen derecho, al goce de treinta (30) días de descanso, después de doce (12) meses de servicios efectivos; debiendo ser remunerados	✓		✓		✓		
	11	Los trabajadores de condición permanente, tiene derecho a hacer uso de permisos y licencias, por causas justificadas o motivos personales	✓		✓		✓		
	12	El servidor de carrera, tiene derecho a ascender, en base al reconocimiento de sus méritos y mayor calificación	✓		✓		✓		
	13	El ascenso se realiza, previa vacante, evaluaciones y concursos que realice la entidad, de acuerdo a sus necesidades y requerimientos	✓		✓		✓		
	14	Es requisito indispensable para el ascenso, que el servidor cuente con un mínimo de un año de servicios en la entidad, una evaluación positiva, y sin deméritos	✓		✓		✓		
		DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	

	15	Concurre a su centro de labor, en la hora señalada por el reglamento respectivo; y su asistencia, justifica y sustenta el pago de sus haberes	/		/		/		
	16	Cumple con las funciones asignadas a su cargo, en forma eficaz y esmerada; salvaguardando los intereses de la institución.	/		/		/		
	17	Tiene un buen trato y lealtad hacia sus superiores, compañeros de trabajo y público en general; informando de acciones delictivas o inmorales que se cometan en el ejercicio de su función, en el término que la ley observa para éstos casos	/		/		/		
	18	Guarda absoluta reserva, en los asuntos que revistan tal carácter; aún después de haber cesado en el cargo o función.	/		/		/		
Clima Laboral		DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
	19	¿Tanto usted como sus compañeros se sienten capaces de tomar decisiones sin la necesidad de consultar a sus superiores?	/		/		/		
	20	¿Suele solucionar problemas sin recurrir a sus superiores?	/		/		/		
	21	¿Se siente animado a tomar iniciativas propias continuamente?	/		/		/		
		DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
	22	¿En la entidad existe un buen ambiente de compañerismo y cordialidad?	/		/		/		
	23	¿Considera que tanto usted como sus compañeros apoyan al desarrollo de la organización?	/		/		/		
		DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
	24	¿Suele recibir un reconocimiento adecuado por su trabajo cuando contribuye a la institución?	/		/		/		
		DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
	25	¿Considera que los procesos de trabajo están bien organizados y coordinados?	/		/		/		
	26	¿Considera que se logran las metas organizacionales con el menor uso de recursos y en el tiempo provisto?	/		/		/		
	27	¿La entidad no posee excesivas restricciones organizacionales o formalismos burocráticos?	/		/		/		
		DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No	
28	¿Considera que existe receptividad para expresar e implantar sus nuevas ideas, métodos o procedimientos?	/		/		/			
29	¿Suele proponer cambios de manera creativa aceptando los riesgos que supone	/		/		/			
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No		
30	¿ Las prácticas y políticas que aplica la organización son claras, equitativas y no arbitrarias?	/		/		/			

31	¿Se suele valorar su trabajo y posee oportunidades de promoción?	/		/		/	
DIMENSIÓN 7		Si	No	Si	No	Si	No
32	¿En la organización se pone énfasis y se motiva el buen desempeño y la producción destacada?	/		/		/	
33	¿Suele sentirse comprometido con sus actividades y funciones?	/		/		/	
DIMENSIÓN 8		Si	No	Si	No	Si	No
34	¿Considera que la dirección y sus líderes poseen un comportamiento como modelo a seguir?	/		/		/	
35	¿Cree que el trato de los directivos o jefes de grupo es adecuado con los colaboradores de las diferentes áreas?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin observaciones: Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Flores Bolivar, Luis Alberto

DNI: 10352413

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública
Dr. Administración

Cusco, 11 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

V	N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Régimen laboral	DIMENSIÓN 1								
	1	El personal nombrado o contratado, de condición permanente de la entidad, percibe sus remuneraciones, de acuerdo a lo establecido	✓		✓		✓		
	2	La remuneración personal y subsidio familiar, se otorgan, de acuerdo a su tiempo de servicio y carga familiar del servidor, debidamente sustentado	✓		✓		✓		
	3	En fiestas patrias y navidad, se le otorga el aguinaldo fijado en la ley correspondiente, y de acuerdo a sus alcances	✓		✓		✓		
	4	Al personal de carrera al momento del cese se le compensa con el 50% de su remuneración principal	✓		✓		✓		
	5	Los servidores de la entidad, tienen idóneas posibilidades de desarrollo, que le permiten su realización personal y social	✓		✓		✓		
	6	Los servidores de la entidad, no son destituidos o cesados, sino por causas previstas en la ley, previo proceso administrativo disciplinario	✓		✓		✓		
	7	El servidor puede ejercer docencia universitaria, sin exceder de permisos que sobrepasen de seis (06) horas semanales, el mismo que debe ser compensado por el servidor	✓		✓		✓		
	8	Los servidores, pueden constituir sindicatos, y hacer uso de huelga con arreglo a ley.	✓		✓		✓		
	9	Los servidores de carrera, cesantes y contratados de condición permanente, tienen derecho al otorgamiento de préstamos administrativos	✓		✓		✓		
	10	Los servidores tienen derecho, al goce de treinta (30) días de descanso, después de doce (12) meses de servicios efectivos, debiendo ser remunerados	✓		✓		✓		
	11	Los trabajadores de condición permanente, tiene derecho a hacer uso de permisos y licencias, por causas justificadas o motivos personales	✓		✓		✓		
	12	El servidor de carrera, tiene derecho a ascender, en base al reconocimiento de sus méritos y mayor calificación	✓		✓		✓		
	13	El ascenso se realiza, previa vacante, evaluaciones y concursos que realice la entidad, de acuerdo a sus necesidades y requerimientos	✓		✓		✓		
14	Es requisito indispensable para el ascenso, que el servidor cuente con un mínimo de un año de servicios en la entidad, una evaluación positiva, y sin deméritos	✓		✓		✓			
Régimen laboral	DIMENSIÓN 2								
	15	Concurre a su centro de labor, en la hora señalada por el reglamento respectivo, y su asistencia, justifica y sustenta el pago de sus haberes	✓		✓		✓		
	16	Cumple con las funciones asignadas a su cargo, en forma eficaz y esmerada, salvaguardando los intereses de la institución.	✓		✓		✓		
	17	Tiene un buen trato y lealtad hacia sus superiores, compañeros de trabajo y público en general, informando de acciones delictivas o inmorales que se cometan en el ejercicio de su función, en el término que la ley observa para éstos casos	✓		✓		✓		
18	Guarda absoluta reserva, en los asuntos que revistan tal carácter, aún después de haber cesado en el cargo o función.	✓		✓		✓			
Clima Laboral	DIMENSIÓN 1								
	19	¿Tanto usted como sus compañeros se sienten capaces de tomar decisiones sin la necesidad de consultar a sus superiores?	✓		✓		✓		
	20	¿Suele solucionar problemas sin recurrir a sus superiores?	✓		✓		✓		
	21	¿Se siente animado a tomar iniciativas propias continuamente?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2								
	22	¿En la entidad existe un buen ambiente de compañerismo y cordialidad?	✓		✓		✓		
	23	¿Considera que tanto usted como sus compañeros apoyan al desarrollo de la organización?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3								
	24	¿Suele recibir un reconocimiento adecuado por su trabajo cuando contribuye a la institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4								
	25	¿Considera que los procesos de trabajo están bien organizados y coordinados?	✓		✓		✓		
26	¿Considera que se logran las metas organizacionales con el menor uso de recursos y en el tiempo provisto?	✓		✓		✓			
27	¿La entidad no posee excesivas restricciones organizacionales o formalismos burocráticos?	✓		✓		✓			
DIMENSIÓN 5									
28	¿Considera que existe receptividad para expresar e implantar sus nuevas ideas, métodos o procedimientos?	✓		✓		✓			
29	¿Suele proponer cambios de manera creativa aceptando los riesgos que supone	✓		✓		✓			
DIMENSIÓN 6									

30	¿ Las prácticas y políticas que aplica la organización son claras, equitativas y no arbitrarias?	✓		✓		✓	
31	¿ Se suele valorar su trabajo y poseer oportunidades de promoción?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 7		SI	NO	SI	NO	SI	NO
32	¿ En la organización se pone énfasis y se motiva el buen desempeño y la producción destacada?	✓		✓		✓	
33	¿ Siente sentirse comprometido con sus actividades y funciones?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 8		SI	NO	SI	NO	SI	NO
34	¿ Considera que la dirección y sus líderes poseen un comportamiento como modelo a seguir?	✓		✓		✓	
35	¿ Cree que el trato de los directivos o jefes de grupo es adecuado con los colaboradores de las diferentes áreas?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin observaciones

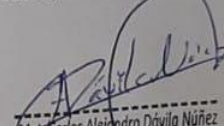
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Nuñez Dávila, Carlos Alejandro

DNI: 46133307

Especialidad del validador: Gestión Pública

Cusco, 11 de octubre del 2021


Mg. Carlos Alejandro Dávila Nuñez
ECONOMISTA
C.F.C. 1102

Firma del Experto Informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

RESOLUCION DE GERENCIA RED ASISTENCIAL CUSCO N° 495 -GRACU-ESSALUD-2021**CUSCO, 07 DIC. 2021****VISTO:**

La Nota de la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia N° 223-OCID-GRACU-ESSALUD-2021 de fecha 12 de noviembre del 2021, con la cual, solicita la emisión de la resolución de autorización de ejecución de Proyecto de Investigación;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución del Instituto de Evaluación de Tecnologías en Salud e Investigación N° 46-IETSI-ESSALUD-2019 de fecha 03 de junio del 2019, se resuelve aprobar la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019 V.01. "Directiva que Regula el Desarrollo de la Investigación en Salud"; cuyo objetivo, es establecer los lineamientos para la aprobación, ejecución, supervisión, difusión, priorización y promoción de las actividades y estudios de investigación en salud a ser desarrollados en EsSalud;

Que, en el numeral 1 del Capítulo III – Disposiciones Generales de la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019 V.01, se establece que, la distinción entre ensayos clínicos y estudios observacionales se realiza según la definición regulatoria de ensayo clínico contenida en el Reglamento de Ensayos Clínicos y en esta Directiva, la misma que necesariamente corresponde a la definición metodológica. Los estudios que no cumplan la definición regulatoria de ensayo clínico serán considerados como estudios observacionales;

Que, en el numeral 2.1.1. de la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019 V.01, se establece que, los estudios observacionales se desarrollan mediante las siguientes modalidades: INSTITUCIONAL, EXTRA INSTITUCIONAL, COLABORATIVA Y TESIS DE PREGRADO;

Que, en el numeral 2.2.1 de la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019 V.01, se establece el proceso de aprobación de los estudios observacionales y la presentación de los documentos por parte del investigador principal (IP) o el coinvestigador responsable ante la Instancia Encargada del Área de Investigación (IEAI);

Que, en el numeral 2.2.2 de la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019 V.01, se establece que, la IEAI recibe el expediente y verifica el cumplimiento de los requisitos. Luego, envía el expediente al Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) en un plazo que no exceda de tres días útiles;

Que, en el numeral 2.2.5 de la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019 V.01, se establece que, una vez aprobado el protocolo por el CIEI, la Gerencia evalúa el expediente y emite una carta dirigida al investigador con su decisión de autorizar o no el inicio del estudio en un plazo no mayor a catorce días calendario. La IEAI comunica la decisión al Comité y al IP haciéndole llegar la carta o certificado de aprobación del comité y de la gerencia. El Gerente del Órgano puede delegar esta función de autorización de estudios observacionales a otra instancia que considere conveniente, por ejemplo, a la IEAI o al director del establecimiento;

Que, mediante Resolución de Gerencia de Red Asistencial Cusco N° 305-GRACU-ESSALUD-2020 de fecha 21 de setiembre del 2020 y su modificatoria con Resolución N° 329-GRACU-ESSALUD-2020 de fecha 08 de octubre del 2020, se resuelve, conformar, a partir de la fecha y por el periodo de tres (03) años, el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Gerencia de Red Asistencial Cusco del Seguro Social de Salud "ESSALUD";

Que, mediante documento del visto, la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia, en uso de sus atribuciones ha verificado el cumplimiento de los requisitos del Proyecto de Investigación con el Título: "LOS REGIMENES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE LA RED ASISTENCIAL CUSCO – ESSALUD. AÑO 2021", presentado por la Licenciada ESTHER BUENDIA HUANCHUIRE, para optar el grado de Maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo. Dicho proyecto de investigación

..//



RESOLUCION DE GERENCIA RED ASISTENCIAL CUSCO N° 495 -GRACU-ESSALUD-2021 11..2

cuenta con la aprobación del Comité de Ética en Investigación con Nota N° 52-CE-GRACU-ESSALUD-2021 de fecha 12 de noviembre del 2021; asimismo, cuenta con la opinión favorable de la sede donde se realizará la investigación según Anexo 6 suscrito por el Licenciado Edward Ernesto Porras Marquez, Jefe de la Oficina de Administración de la Gerencia de Red Asistencial Cusco de EsSalud;

Que, estando a los considerandos expuestos y en uso de las facultades conferidas mediante Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019 V.01 y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 471-PE-ESSALUD-2021:

SE RESUELVE:

PRIMERO. - **AUTORIZAR**, la ejecución del Proyecto de Investigación con el Título: "LOS REGIMENES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE LA RED ASISTENCIAL CUSCO – ESSALUD. AÑO 2021", presentado por la Licenciada ESTHER BUENDIA HUANCAHUIRE, a realizarse en el Área Administrativa de la Gerencia de Red Asistencial Cusco de ESSALUD.

SEGUNDO. - **DISPONER** que la investigadora ESTHER BUENDIA HUANCAHUIRE, prosiga con todas las acciones vinculadas con el tema de investigación, las cuales deberán ajustarse al cumplimiento de las normas y directivas de la institución establecidas para tal fin.

TERCERO. - **DISPONER** que las instancias respectivas brinden las facilidades del caso para la ejecución del Proyecto de Investigación autorizado con la presente Resolución.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



DR. CARLOS A. MEZA VILCA
CMP. 66318 R.N.A. A06049
RED ASISTENCIAL CUSCO
GERENTE



JVME/acq.
Cc. OCID, CE, OA, INTERESADA, ARCH.

1307	2021	5024
------	------	------

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20131257750
Red Asistencial Cusco Essalud	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Carlos Benito Meza Vilca	DNI: 41774836

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
LOS REGIMENES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE LA RED ASISTENCIAL CUSCO – ESSALUD. AÑO 2021.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Esther Buendía Huancahuire	DNI: 29588581

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Cusco, 07 de diciembre del 2021.

Firma: Carlos Benito Meza Vilca

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.**