

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS**  
**POLITICAS**



**TESIS**

---

**“El régimen laboral CAS y el desempeño laboral en los  
trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa  
Local De Ambo - 2022”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR: Huaynate Salazar, Brayan Kevinn**

**ASESOR: Dominguez Espiritu, Wilder Antonio**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2025**

# U

# D

# H



#### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Derecho administrativo

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

#### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias sociales

**Sub área:** Derecho

**Disciplina:** Derecho

#### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Abogado

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

#### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72636334

#### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22489542

Grado/Título: Doctor en derecho

Código ORCID: 0000-0001-7165-9273

#### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Espinoza Cañoli, Ena Armida	Maestro en Derecho con mención en Ciencias Penales	22425372	0000-0002 -5243-1182
2	Penadillo Robles, Pascual Orlando	Magister en Gestión y Negocios Marketing	22475397	0000-0003- 1051-9714
3	Coz Tucto, Roosvel	Maestro en Gerencia Pública	72368042	0009-0002- 6276-1879



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:00 horas del día 27 del mes de Noviembre del año dos mil veinticuatro, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado calificador integrado por los docentes:

Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI	: Presidenta
Mtro. Pascual Orlando PENADILLO ROBLES	: Vocal
Mtro. Roosevelt COZ TUCTO	: Secretario
Dr. Wilder Antonio DOMINGUEZ ESPIRITU	: Asesor

Nombrados mediante la Resolución N° 321-2024-D-CATP-UDH de fecha 15 de noviembre de 2024, para evaluar la Tesis intitulada "EL RÉGIMEN LABORAL CAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AMBO - 2022", presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **Brayan Kevinn HUAYNATE SALAZAR** para optar el Título profesional de Abogado.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado por Unanidad con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de Aprobado.

Siendo las 12:50 horas del día 27 del mes de noviembre del año 2024 los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtra. Ena Armida Espinoza Cañoli  
DNI: 22425372  
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-5243-1182  
Presidenta

Mtro. Pascual Orlando Penadillo Robles  
DNI: 22475397  
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-1051-9714  
Vocal

Mtro. Roosevelt Coz Tucto  
DNI: 72368042  
CÓDIGO ORCID: 0009-0002-6276-1879  
Secretario



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**



**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: BRAYAN KEVIN HUAYNATE SALAZAR, de la investigación titulada "El régimen laboral CAS y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo - 2022", con asesor WILDER ANTONIO DOMINGUEZ ESPÍRITU, designado mediante documento: RESOLUCIÓN N° 82-2023-D-CATP-UDH del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 12 de septiembre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-8421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO  
D.M.I.: 40618206  
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

## 6. Huaynate Salazar, Brayan Kevinn.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.uap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO  
D.N.I.: 40618286  
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación para optar el título profesional de abogado lo quiero dedicar a mis padres Edwin y Nélida por haberme brindado su apoyo incondicional durante mi etapa de formación profesional, así como para lograr mis metas personales. También a mi hermana Sherly y sobrinos Rodrigo y Gonzalo.

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero hacer llegar mis agradecimientos a la Universidad de Huánuco, a todo el personal docente de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas por haber contribuido en mi formación académica y desarrollo profesional.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTOS .....	III
ÍNDICE .....	IV
ÍNDICE DE CUADROS .....	VII
ÍNDICE DE TABLAS .....	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS .....	IX
RESUMEN .....	X
ABSTRACT .....	XII
INTRODUCCIÓN .....	XIV
CAPÍTULO I .....	16
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	18
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	18
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	18
1.3. OBJETIVO GENERAL .....	18
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	19
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
CAPÍTULO II .....	21
MARCO TEÓRICO .....	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	21
2.1.1. INTERNACIONAL .....	21
2.1.2. NACIONAL .....	22
2.1.3. LOCAL .....	23
2.2. BASES TEÓRICAS .....	24
2.2.1. CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS) .....	24
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL .....	27
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	30
2.3.1. ACTIVIDAD .....	30
2.3.2. ADMINISTRACIÓN .....	30

2.3.3.	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA .....	30
2.3.4.	AUTÓNOMA.....	31
2.3.5.	BENEFICIOS LABORALES.....	31
2.3.6.	CONSTITUCIÓN .....	31
2.3.7.	CONTRATO .....	31
2.3.8.	DERECHO DEL TRABAJO .....	31
2.3.9.	DERECHOS LABORALES .....	31
2.3.10.	DESEMPEÑO.....	32
2.3.11.	EFICACIA .....	32
2.3.12.	EFICIENTE.....	32
2.3.13.	EMPLEADO.....	32
2.3.14.	EMPLEADOR .....	32
2.3.15.	ESTABILIDAD LABORAL.....	32
2.3.16.	EQUITATIVA .....	32
2.3.17.	ORGANIZACIONAL .....	32
2.3.18.	REMUNERACIÓN .....	33
2.3.19.	SERVICIOS PÚBLICOS.....	33
2.3.20.	SUBORDINACIÓN .....	33
2.3.21.	TRABAJO .....	33
2.3.22.	VÍNCULO LABORAL .....	33
2.4.	HIPÓTESIS .....	33
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	33
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	34
2.5.	VARIABLES.....	34
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE .....	34
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE.....	34
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES) .....	35
CAPÍTULO III .....		36
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....		36
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	36
3.1.1.	ENFOQUE.....	36
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL .....	36
3.1.3.	DISEÑO.....	36
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	37

3.2.1.	POBLACIÓN.....	37
3.2.2.	MUESTRA.....	37
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	38
3.3.1.	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	38
3.3.2.	PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS. (TABLAS Y FIGURAS) .....	38
3.3.3.	PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS .....	38
	CAPITULO IV.....	40
	RESULTADOS.....	40
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS.....	40
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	72
4.2.1	HIPÓTESIS GENERAL .....	72
4.2.1.	HIPÓTESIS ESPECÍFICO.....	73
	CAPÍTULO V.....	77
	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	77
5.1.	CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	77
	CONCLUSIONES .....	80
	RECOMENDACIONES.....	81
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
	ANEXOS.....	83

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Operacionalización de variables.....	35
Cuadro 2 Población de estudio .....	37
Cuadro 3 Muestra de estudio.....	37

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Duración del contrato CAS.....	40
Tabla 2 Contraprestación mensual justa.....	42
Tabla 3 Respeto de la jornada laboral .....	44
Tabla 4 Respeto del beneficio laboral del seguro social de salud.....	46
Tabla 5 Respeto del tiempo de vacaciones .....	48
Tabla 6 El beneficio laboral de las gratificaciones .....	50
Tabla 7 El beneficio laboral de la bonificación por escolaridad.....	52
Tabla 8 El beneficio laboral de la CTS.....	54
Tabla 9 El cumplimiento de funciones en los trabajadores CAS.....	56
Tabla 10 El cumplimiento de objetivos en los trabajadores CAS .....	58
Tabla 11 La eficacia en los trabajadores CAS .....	60
Tabla 12 La eficiencia en los trabajadores CAS .....	62
Tabla 13 El ambiente laboral entre los trabajadores CAS .....	64
Tabla 14 El trabajo en equipo entre los trabajadores CAS .....	66
Tabla 15 La comunicación entre los trabajadores CAS .....	68
Tabla 16 Incentivos en el desempeño laboral de los trabajadores CAS .....	70
Tabla 17 Régimen CAS desempeño laboral tabulación cruzada .....	72
Tabla 18 Pruebas de chi-cuadrado de hipótesis general .....	73
Tabla 19 Estabilidad laboral desempeño laboral tabulación cruzada .....	74
Tabla 20 Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis específica 1 .....	74
Tabla 21 Beneficios laborales desempeño laboral tabulación cruzada.....	75
Tabla 22 Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis específica 2 .....	75

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Duración del contrato CAS .....	41
Figura 2 Contraprestación mensual justa.....	42
Figura 3 Respeto de la jornada laboral .....	44
Figura 4 Respeto del beneficio laboral del seguro social de salud .....	46
Figura 5 Respeto del tiempo de vacaciones .....	48
Figura 6 El beneficio laboral de las gratificaciones .....	50
Figura 7 El beneficio laboral de la bonificación por escolaridad.....	53
Figura 8 El beneficio laboral de la CTS.....	54
Figura 9 El cumplimiento de funciones en los trabajadores CAS.....	56
Figura 10 El cumplimiento de objetivos en los trabajadores CAS.....	58
Figura 11 La eficacia en los trabajadores CAS .....	60
Figura 12 La eficiencia en los trabajadores CAS .....	62
Figura 13 El ambiente laboral entre los trabajadores CAS .....	64
Figura 14 El trabajo en equipo entre los trabajadores CAS .....	66
Figura 15 La comunicación entre los trabajadores CAS .....	68
Figura 16 Incentivos en el desempeño laboral de los trabajadores CAS.....	70

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “El régimen laboral CAS y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa Local De Ambo – 2022” se ha realizado con la intención de conocer de qué manera se relaciona el mencionado régimen con el desempeño laboral de los trabajadores de la referida UGEL en estudio, de esta manera se lo ha estructurado en cinco capítulos, lo que haremos mención en forma sucinta cada uno de ellos: El primer Capítulo trata sobre el problema de investigación, que se inicia con la descripción del problema y luego la formulación del problema general, que se estableció de la siguiente manera: ¿De qué manera se relaciona el Régimen CAS con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo – 2022? para lo cual se ha establecido el siguiente objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona el Régimen CAS con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo – 2022. El Segundo capítulo corresponde al marco teórico del tema investigado, así mismo se ha planteado la siguiente hipótesis: “Existe una relación significativa del Régimen CAS en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo – 2022, se ha identificado la variable independiente “Régimen CAS” y variable dependiente “Desempeño laboral”. En el tercer capítulo de metodología de la investigación se ha trabajado con el tipo de investigación: aplicada, enfoque: cuantitativo, alcance o Nivel: explicativo – correlacional, diseño: no experimental, población: 52 trabajadores, muestra: 20 trabajadores del régimen CAS, la técnica: encuesta, instrumento: cuestionario. Para la presentación de datos: cuadros, tablas y figuras. Para el análisis e interpretación de datos, el programa estadístico SPSS desarrollado por la empresa IBM. En el cuarto capítulo se ha realizado el procesamiento de datos utilizando tablas y figuras estadísticas con sus respectivos análisis e interpretación, también se realizado la contrastación de la hipótesis: del análisis inferencial, nos da un nivel de significancia de 0,016, como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,016 \leq 0,05$ ) podemos corroborar estadísticamente que, existe un impacto significativo por parte del Régimen CAS en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo – 2022, que se ha probado con el chi-cuadrado. Y en el quinto capítulo se ha presentado la contrastación de

resultados y finalmente se ha obtenido la siguiente conclusión: El impacto del régimen CAS en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo – 2022, es significativo en las dimensiones de estabilidad laboral, en los beneficios laborales, como en el desempeño de tareas y en el desempeño contextual. Tal como se ha podido demostrar mediante las pruebas de hipótesis de chi-cuadrado.

**Palabras claves:** Régimen laboral, desempeño laboral, estabilidad, beneficios laborales, vulneración de derechos laborales.

## **ABSTRACT**

The present research work entitled “The CAS Labor Regime on the work performance of the workers of UGEL Ambo – 2022” has been carried out with the intention of knowing the impact of the aforementioned regime on work performance. of the workers of the aforementioned UGEL under study, which has been structured in five chapters, which we will mention briefly given one of them: The first Chapter deals with the research problem, which begins with the description of the problem and then the formulation of the general problem, how is the CAS Regime related to the work performance of the workers of UGEL Ambo– 2022? for which the general objective has been established, determine how the CAS Regime is related to the work performance of the workers of UGEL Ambo – 2022. The Second chapter corresponds to the theoretical framework of the topic investigated, likewise the Hypothesis has been raised “There is a significant relationship of the CAS Regime in the work performance of the workers of UGEL Ambo – 2022, the independent variable has been identified. “CAS Regime” and dependent variable “Job Performance”. Third Chapter research methodology has been worked with the Type of research: Applied, Focus: quantitative, Scope or Level: Explanatory – correlational. Design: Non-experimental. Population: 52 workers. Sample: 20 CAS workers. The Technique: survey, Instrument: questionnaire. For the presentation of data: charts, tables and figures. For data analysis and interpretation. The SPSS statistical program developed by the IBM company. In the Fourth Chapter, the data processing has been carried out using tables and statistical figures with their respective analysis and interpretation, the testing of the hypothesis has also been carried out: From the inferential analysis, it gives us a level of significance of 0.016. As the level of significance is less than 0.05 ( $0.016 \leq 0.05$ ) we can statistically corroborate that, there is a significant impact of the CAS Regime on the work performance of the workers of UGEL Ambo – 2022. It has been tested with Chi-square. In the Fifth chapter, the comparison of results has been presented and finally the following conclusion has been obtained: The impact of the CAS regime on the work performance of the workers of UGEL Ambo - 2022, is significant in the dimensions of job stability, job benefits, task

performance and contextual performance. As has been demonstrated through the Chi-square hypothesis tests.

**Keywords:** Work regime, job performance, stability, laboral benefits, violation of labor rights.

## **INTRODUCCIÓN**

En el presente trabajo de investigación desarrollado que lleva por título “El Régimen Laboral CAS y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Ambo – 2022” que desarrolla el tema del régimen laboral de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), de ahora en adelante el régimen de estudio, se ha iniciado delimitando el problema de investigación y su respectiva descripción acerca de que en el régimen CAS el trabajador no dispone de estabilidad laboral, ya que en cualquier momento se rescinde el contrato sin ninguna causa ni derecho a indemnización, lo que motiva a los trabajadores a mostrar sus quejas y una serie de incomodidades, debido a que este tipo de contrato es temporal por ser establecido por un tiempo determinado y luego terminar dicho vínculo. Para facilitar dicha investigación se ha formulado el problema con la siguiente pregunta: ¿De qué manera se relaciona el Régimen CAS con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo – 2022?

El trabajo de investigación se justifica debido a que, frente a las incertidumbres causadas por el régimen de estudio, en todo el aparato estatal, con el pretexto de mejorar los servicios al público usuario y modernizar la administración del estado, es menester prestar una atención especial a este problema con el fin de conocer más de cerca los efectos que causa el régimen de estudio y determinar cuál es el impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo.

Los objetivos que se han planteado buscan determinar de qué manera se relaciona el Régimen CAS con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo – 2022. Para esto se ha utilizado los métodos: Tipo de Investigación: Aplicada. Enfoque: Cuantitativo. Alcance o Nivel: Explicativo – Correlacional. Diseño: No experimental. La técnica e instrumento que se ha empleado fue la encuesta y el cuestionario respectivamente. Población 52 trabajadores y la muestra 20 trabajadores CAS.

Las fuentes de información utilizadas fueron las bibliográficas y paginas virtuales. Entre las limitaciones encontradas fueron de carácter económico, tiempo y manejo estadístico. Finalmente se ha llegado a la siguiente conclusión: El impacto del régimen CAS en el desempeño laboral de los

trabajadores de la UGEL Ambo – 2022, es significativo en las dimensiones de estabilidad laboral, en los beneficios laborales, como en el desempeño de tareas y en un desempeño contextual. Tal como se ha podido demostrar mediante las pruebas de hipótesis de Chi-cuadrado.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

El Régimen laboral CAS se promulgó con el D.L.1057, publicado en el Diario oficial el peruano el 28 de junio del año 2008, y su reglamentación D.S. N° 075, publicado el 25 de noviembre de dicho año. Este régimen es una modalidad única y propia del Estado de contratación laboral temporal. Este mencionado régimen CAS se fundamenta en la política de estado de fortalecimiento y la modernización del estado, nace como producto del acuerdo del tratado de libre comercio (TLC) con USA. Este acuerdo condicionó al estado peruano para la creación del Régimen CAS y que, “tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública” (PCM, D.L N° 1057 - 2008 - PCM, 2008).

El Contrato No Personal de Servicios (CNS), establecido en el Código Civil, es el antecedente del contrato CAS. Para todos los trabajadores que no estaban comprendidos en el Decreto Legislativo N° 276 para el sector público ni en el Decreto Legislativo N° 728 para el sector privado. Cabe señalar que el régimen de estudio ha tomado el rol de los Servicios No Personales (SNP).

El objetivo del régimen de estudio fue combatir el crecimiento del sistema de contratación CNS en el sector público, así como disminuir los altos costos salariales a cargo del gobierno y mantener los principios de equidad y justicia, respetando los derechos laborales de los trabajadores. Todas estas directrices se desarrollaron para construir un Estado contemporáneo y ayudar al crecimiento de las instituciones públicas.

En cuanto a sus características los colaboradores del régimen CAS, tienen la obligación de cumplir ciertas responsabilidades como es el caso de las 48 horas de jornada laboral, con un solo día de descanso, y esto propuesto por el empleador, el descanso físico o vacaciones es solamente de 15 días, al cumplir el año de contrato, el contrato se realiza por un año fiscal, hasta el 31 de diciembre, puede renovarse o prorrogarse las veces que quieran de acuerdo a las necesidades del empleador. Entre los

beneficios laborales por la prestación de los servicios, se especifica como el acceso a EsSalud, reconocer los derechos establecidos en la Constitución Política del Perú, dotar de normativas que cautelan el régimen laboral. De acuerdo al DS N° 065-2011-PCM se incrementa el derecho a la licencia por maternidad y lactancia, al derecho a las organizaciones sindicales, así mismo también se contemplan las obligaciones, restricciones y sanciones.

Sin embargo, estas buenas intenciones o prerrogativas del régimen CAS no han sido debidamente implementadas, por el contrario se han tenido una serie de dificultades como el tratamiento diferenciador entre el trabajador nombrado del estado y el contratado por el CAS, en principio no reconoce el vínculo jurídico, establece menos beneficios sociales y tampoco reconoce algunos derechos laborales, como que no son afectos a las gratificaciones, a los bonos por escolaridad, o a la Compensación por tiempo de servicios (CTS), estas restricciones son eminentemente inconstitucionales.

En el régimen CAS el trabajador no dispone de estabilidad laboral, ya que en cualquier momento se rescinde el contrato sin ninguna causa ni derecho a indemnización.

En relación a lo mencionado Flores (2009) sostiene que:

El régimen CAS tiene un origen ilegal porque es fruto del fraude o la simulación. Los funcionarios del SNP se vieron obligados a renunciar a todos sus derechos legales previamente obtenidos cuando se les impuso el régimen CAS como contrato (con fines de regularización laboral). Esto significa que el reconocimiento de sus derechos dependió de variables aleatorias ridículas, como las necesidades y las exigencias del organismo público y también de sus recursos financieros. (Flores, 2009, p. 2)

Los retos a los que se enfrentan los colaboradores públicos que laboran bajo el Régimen CAS han dado lugar a una serie de críticas e inconformidades. Según los expertos en derecho laboral, este tipo de contrato es ilegal por ser establecido por un tiempo determinado y luego terminar dicho vínculo contractual entre el empleado y el empleador.

Es común observar en las diferentes oficinas del aparato estatal personal trabajando bajo este régimen (CAS), como por ejemplo en los

ministerios del poder ejecutivo, en los gobiernos regionales, gobiernos locales, en las direcciones regionales, en las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), y en este caso en especial en la Unidad ejecutora de Ambo, que será parte de este trabajo de investigación.

Como fuente material se presenta la RESOLUCIÓN N° 001186-2023 SERVIR/TSC-PRIMERA SALA de fecha 12 de mayo del 2023, emitida como segunda instancia administrativa por la Primera Sala del SERVIR Lima, y que fue notificada a la UGEL Ambo, se solicita dar cumplimiento a dicha resolución, a fin de que se elabore la adenda bajo la denominación Adenda al contrato administrativo de servicios N° 43-2020-GRH-GRDS-DRE-UGEL-AMBO de fecha 25-02-2020, consignando como plazo, que a partir del 10 de marzo del 2021 adquiere la condición de contrato a plazo indeterminado y se elabore la resolución directoral para declarar procedente la suscripción de adenda que establece el plazo indeterminado bajo el régimen de estudio, que ha adquirido la condición de permanente, por imperio de la ley N°31131.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿De qué manera se relaciona el Régimen CAS con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

**PE1:** ¿De qué manera se relaciona la estabilidad laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022?

**PE2.** ¿De qué manera se relacionan los beneficios laborales con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022?

## **1.3. OBJETIVO GENERAL**

Determinar de qué manera se relaciona el Régimen CAS con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022

#### **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**OE1.** Determinar de qué manera se relaciona la estabilidad laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022

**OE2.** Determinar de qué manera se relacionan los beneficios laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022

#### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Frente a las incertidumbres causadas por el presente régimen de estudio, en todo el aparato estatal, con el pretexto de mejorar los servicios al público usuario y modernizar la administración del estado, es menester prestar una atención especial a este problema con el fin de conocer más de cerca los efectos que causa el régimen CAS y determinar cuál es el impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo. Ante la oportunidad de conocer muy de cerca sobre este caso veo la necesidad imperiosa de realizar una investigación a profundidad para poder contribuir al conocimiento científico y académico, para lo cual se realizará un análisis concienzudo del régimen CAS en la UGEL Ambo y se hará llegar a los organismos correspondientes las conclusiones y recomendaciones que se obtengan.

##### **JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

De acuerdo a las definiciones y conceptos pertinentes se diseñó la metodología para el presente trabajo de investigación, que permitió determinar la relación que existe entre las variables, así como también se planteó la estrategia investigativa para la formulación del problema, marco teórico, resultados y conclusiones, se utilizaron mecanismos y procesos adecuados para la validez metodológica, y se emplearon instrumentos que me llevaron a procesar los datos recabados y obtener resultados.

## **JUSTIFICACIÓN ACADÉMICA**

El presente trabajo de investigación servirá como información para futuros investigadores y trabajadores del régimen laboral CAS basado en una referencia a partir del presente trabajo de investigación, y sobre todo como antecedente para investigaciones posteriores relacionadas al tema que se va a desarrollar.

### **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Se tuvieron en cuenta las siguientes restricciones al momento de desarrollar el presente trabajo de investigación:

Económico. El investigador fue el responsable de financiar todo el procedimiento de acuerdo con el presupuesto previsto y los gastos imprevistos que se presentaron en el desarrollo de este trabajo, teniendo en cuenta los limitados recursos disponibles.

Tiempo. Debido a las obligaciones laborales y académicas, el tiempo fue una limitación adicional a la hora de recopilar los datos documentales y elaborar el proyecto de tesis.

Limitación del manejo estadístico. Se relaciona con el manejo del procesamiento de los datos obtenidos por parte del investigador en los programas que sirven para usos estadísticos como SPSS y EXCEL, para la posterior presentación de los datos estadísticos y su interpretación correspondiente.

### **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

El actual trabajo de investigación fue viable porque se desarrolló en un medio físico y urbano como es la UGEL Ambo, donde es posible utilizar los instrumentos necesarios para administrarla a la muestra elegida. Del mismo modo, se dispone de las herramientas y los recursos necesarios para que resulte sencillo proceder a realizar el presente trabajo de investigación.

Es fiable porque es un tema que me permitió conocer a fondo sobre el régimen CAS, en cuanto se refiere a su relación con el desempeño laboral, ya que se determinó de qué manera se produce su relación con la estabilidad laboral, y de qué manera repercuten los beneficios laborales en el desempeño laboral de parte del personal contratado bajo el régimen CAS.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. INTERNACIONAL**

Romero (2019) en su trabajo de investigación titulado, “Redes atencionales y desempeño laboral de empleados del área de educación en la ciudad de Buenos Aires, Argentina”. Trabajo de investigación para obtener el título Licenciado en Psicología, otorgado por la Universidad Argentina de la Empresa. Llegó a las siguientes conclusiones:

Los resultados demostraron que existe una relación de la atención general con el desempeño laboral reportado por el supervisor. Debido a la contribución de este antecedente se pudo determinar que existe una interrelación entre ambas variables: las redes atencionales y el desempeño laboral en los trabajadores. (Romero, 2019)

Valeria (2020) en su tesis titulado “La selección de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de transporte del Cantón Baños de Agua Santa”, Entregada a la Universidad Técnica de Ambato, llegó a las siguientes conclusiones:

Se decide que el procedimiento de selección, que demuestra el cumplimiento de elementos como la educación, la experiencia, la formación y las competencias específicas del puesto, puede explicar el resultado de la gestión de un puesto, para lo cual se requiere capacitar continuamente de manera técnica a los expertos encargados de los recursos humanos, con el fin de asegurar la correcta selección e incorporación del personal a contratar, contribuyendo a la mejora del negocio. (Valeria, 2020)

Honorato (2016), con su tesis “Contratos Temporarios de la Administración Pública. Universidad Privada Siglo XXI de Argentina”, para la obtención del título de abogado.

Las conclusiones del antecedente refieren lo siguiente: los trabajadores contratados y que mantienen una relación de dependencia con el estado, deben de gozar de todos sus derechos que tienen como trabajadores y además de ello también debe de respetarse su dignidad

humana. El estado está obligado a que estos derechos se cumplan e intervenir cuando existan desigualdades aunado a ello buscar proteger al más débil de la relación jurídica que es en estos casos los trabajadores. (Honorato, 2016)

### **2.1.2. NACIONAL**

Bustamante (2022) en su investigación titulada, “Influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima – 2020”. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad Señor de Sipán. Pimentel – Perú. Llegó a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que existe un nivel significativo positivo de influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima - 2020, de acuerdo con los resultados obtenidos en el coeficiente de correlación de Pearson de ,904 muy cercano a 1 y un nivel de significación bilateral de ,000 menor a 0,05 lo que se axioma la relación existente entre las variables. (Bustamante, 2022)
- Se concluyó de acuerdo con el análisis de los resultados en los regímenes laborales en lo que respecta al régimen del D.L. 276 la remuneración es calificada de mala, la condición laboral, prestaciones, incentivos laborales es regular y el perfil académico se tipifica de buena. Por otro lado, en el régimen del D.L.1057 se observó que la remuneración, condición laboral, prestaciones, incentivos laborales y perfil académico en todos los casos es regular. (Bustamante, 2022)

Mendoza (2012) en su investigación titulada “El Contrato Administrativo De Servicios Y Su Incidencia En La Labor Administrativa En El Sector Público”, elaborado en el año 2012 por Gladis Soledad Mendoza Rojas, en la Universidad Nacional Del Altiplano – Puno, para obtener el grado de Magister Scientiae en Derecho. Llegó a las siguientes conclusiones:

En el cuestionario aplicado a la parte empleadora de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción el Empleo de Puno, referente a repercusión de los plazos CAS en las labores internas de una entidad

pública, ha sido confirmado en su totalidad, demostrándose que los Contratos Administrativos de Servicios, inciden en el cumplimiento de las metas institucionales afectando las labores internas. Que el Estado no toma en cuenta la prioridad institucional en materia de cumplimiento de metas y objetivos contemplados en los respectivos planes operativos institucionales. (...) (Mendoza Rojas, 2012)

### **2.1.3. LOCAL**

Miranda (2020) en su investigación titulada, “Gestión motivacional en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019”. Tesis para optar el grado académico de maestra en ciencias administrativas, con mención en gestión pública. Universidad de Huánuco. Huánuco – Perú. Llegó a las siguientes conclusiones:

- Se ha comprobado que existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco, 2019. con un coeficiente de correlación de 0.763 al cual indica una correlación alta entre las variables  $p = 0.000 < 0.01$ , es decir a mayor gestión motivacional mayor será el rendimiento laboral. (Miranda, 2020)
- Se ha comprobado que existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco, 2019 con un coeficiente de correlación de 0.567 al cual indica una correlación moderada entre las variables  $p = 0.000 < 0.01$ , es decir a mayor gestión motivacional mayor será la eficiencia laboral. (Miranda, 2020)
- Se ha comprobado que existe una relación positiva significativa entre la gestión motivacional y la eficacia laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019, con un coeficiente de correlación de 0.655 al cual indica una correlación moderada entre las variables  $p = 0.000 < 0.01$ , es decir a mayor gestión motivacional mayor será la eficacia laboral. (Miranda, 2020)

Eugenio (2021), en su tesis titulado “Selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2021”. Presentada a la UDH en el año 2021, llegó a las siguientes conclusiones:

Era factible determinar la relación entre la contratación y el rendimiento laboral, y se descubrió que la contratación interna se produce prácticamente de forma exclusiva y la externa casi a veces, y se concluyó también que la evaluación y el desempeño laboral se asocian, Demuestra una conexión moderada, lo que indica que existen deficiencias en el examen de los candidatos, ya que sólo en raras ocasiones se realiza una entrevista aceptable y sólo ocasionalmente se lleva a cabo una evaluación adecuada de los conocimientos del personal. (Eugenio, 2021)

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)**

De acuerdo a Quispe este régimen de estudio es un tipo único de legislación administrativa estatal que está sujeta al régimen de actividad pública. (Quispe, 2010)

En esa línea, se sostiene que:

En el sistema del régimen CAS, la persona se comportaba como coadyuvante en la satisfacción de las exigencias públicas por parte de la administración pública y no como empleado en virtud de un contrato laboral, sino de un contrato administrativo. Incluso si el contratista se beneficiaba económicamente, era sólo porque cumplía con su deber como componente vital en el cumplimiento de las responsabilidades públicas por parte del Estado. (Zavala, 2018, p. 182)

El objetivo de este reglamento es proporcionar un régimen unificado y global para las personas que trabajan en los organismos públicos del Estado, así como para quienes se encargan de dirigirlos, ejecutar sus competencias y gestionar los servicios que prestan. En esta línea, la reforma del servicio civil pretende garantizar que las entidades del sector público alcancen mayores niveles de efectividad, y ofrezcan con éxito servicios de mayor calidad a través de una mejor

función pública, así como fomentar el crecimiento laboral de sus miembros.

## **BENEFICIOS LABORALES DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS**

Las prestaciones laborales tienen un componente social en la vida de los ciudadanos en sus comunidades; casi siempre adoptan la forma de dinero o su equivalente, que se utiliza para cubrir los gastos y necesidades que surgen en la vida cotidiana del trabajador mientras trabaja o después de ser despedido. Por ejemplo, la CTS está destinada a pagar los gastos cotidianos del trabajador durante un tiempo determinado. Esto ocurre cuando termina el vínculo laboral, pero en el caso del régimen CAS que es de este estudio, no goza de los beneficios laborales de la CTS, a diferencia de otros regímenes laborales de nuestra nación.

Entre los beneficios laborales más resaltantes según D. S. N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del D. L. N° 1057 tenemos:

- La Jornada semanal máxima, en relación a este derecho laboral se sostiene que: No puede haber más de 48 horas semanales de servicio en total. Las entidades contratantes son las encargadas de velar por el estricto cumplimiento de esta cláusula, y deben tomar las medidas oportunas para ello, como compensar con descanso físico a los prestadores de servicios que realicen horas extraordinarias o reducir proporcionalmente la contraprestación en caso de que incumplan las horas semanales de servicio estipuladas en el contrato.

- El Descanso físico, en relación a este derecho laboral, se sostiene que: Un beneficio laboral que perciben quienes prestan sus servicios bajo la modalidad del régimen de estudio es el descanso físico, que supone abstenerse de prestar sus servicios durante un periodo de 15 días naturales por cada año de trabajo culminado a cambio de percibir el importe íntegro de la contraprestación. A partir de un año de antigüedad en la empresa,

se tiene derecho a esta prestación. El tiempo de servicio acumulado no se ve afectado por la renovación o la prórroga.

- La Afiliación al régimen contributivo de ESSALUD, en relación a este derecho laboral, se sostiene que: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley N° 26790, las personas naturales que prestan sus servicios bajo la modalidad del régimen de estudio son afiliados regulares al régimen contributivo de seguridad social en salud. También están cubiertos los beneficiarios mencionados en el citado estatuto. Las prestaciones económicas se calculan de acuerdo a la contraprestación recibida cuando su cuantía está determinada por los ingresos del asegurado, siempre que no exceda la base imponible máxima señalada en el artículo 6.4 del D. L. N° 1057.

- El régimen de pensiones, en relación a este derecho laboral, se sostiene que: Es obligatorio que las personas que trabajen bajo dicho régimen deban estar afiliadas a un régimen de pensiones, salvo que estén jubiladas o se hayan afiliado anteriormente a uno.

### **VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL RÉGIMEN CAS**

En el Decreto Legislativo N° 1057 en el Artículo 5° dice: “El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable”. Esto quiere decir que claramente el contrato de trabajo tiene un periodo fijo. Con esta forma de contrato se está vulnerando categóricamente la estabilidad laboral del trabajador, que se tiene por derecho universal. (PCM, D.L N° 1057 - 2008 - PCM, 2008)

Alva sostuvo al respecto que:

La garantía conocida como estabilidad laboral impone restricciones a la facultad del empleador de poner fin o disolver la relación empleado-empleador. El ordenamiento jurídico asegura su eficacia de protección; es el derecho del trabajador a no ser despedido sin motivo o sin justificación. Se puede optar por la

tutela restitutoria, denominada estabilidad absoluta, o la tutela resarcitoria o estabilidad relativa. (Alva, 2014, p.69)

La estabilidad laboral es un derecho universal que se establece en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) que fue publicada por las Naciones Unidas, “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Art. 23 - inciso 1 - Declaración de los derechos humanos, 1948).

Con respecto a la estabilidad laboral Montoya sostuvo que:

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio que tiene dos proyecciones: la primera es eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador por permanecer vinculado a la empresa (ya que el trabajo es un medio de subsistencia y de conexión social); la segunda es eminentemente económico-productiva, que se refiere al interés del empresario en adecuar la cantidad y duración del trabajo a las necesidades organizativas, productivas o de otra índole de la empresa. (Montoya, 2006, p.61)

### **2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL**

Según (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010) que mencionan, los responsables de recursos humanos se interesan ahora por funciones que les permitan no sólo evaluar sino también mejorar el rendimiento de los empleados, porque son la piedra angular para establecer el éxito de una empresa.

Por eso el término «desempeño laboral» describe las acciones o comportamientos de un empleado que son necesarios para alcanzar los objetivos de la organización y que pueden evaluarse en función de la capacidad y el nivel de contribución de cada persona a la empresa. El resultado de este rendimiento dependerá de una serie de características, muchas de las cuales se manifiestan en el comportamiento.

Chiavenato sostuvo que, este desempeño laboral es demasiado situacional y cambia de una persona a otra y de un escenario a otro, ya

que depende de un gran número de pequeños factores que tienen consecuencias. De la misma forma, afirma que el desempeño es la eficacia del trabajador, que es significativa dentro de la institución (Chiavenato I. , 2017).

Robbins y Judge (2013), mencionan que antes la mayoría de las empresas solían limitarse a evaluar la forma en que los trabajadores desempeñaban las responsabilidades descritas en la descripción del puesto; sin embargo, las empresas actuales, menos jerárquicas y más centradas en el cliente, quieren más información. Por ende, los investigadores ahora reconocen tres tipos de conductas que conforman el desempeño laboral: Desempeño de la tarea, se refiere a la ejecución de acciones y obligaciones que apoyan a la creación de un bien o servicio o la ejecución de actividades administrativas. Esto incluye la descripción de funciones. Civismo, se refiere a los comportamientos que mejoran el clima psicológico del lugar de trabajo, como por ejemplo ayudar a los demás, sin que eso se tenga que pedir, apoyar los objetivos de la organización, tratar a los compañeros con respeto, ofrecer recomendaciones útiles y promocionar el lugar de trabajo; y falta de productividad, que se refiere a las actividades deliberadamente perjudiciales para la empresa. Estas acciones incluyen robar, dañar la propiedad corporativa, actuar violentamente contra los compañeros de trabajo y ausentarse varias veces. La mayoría de los directivos piensan que obtener resultados positivos en las dos primeras dimensiones y evitar la tercera es la definición de un rendimiento excelente.

En la mayoría de las empresas, sería inimaginable considerar a alguien un buen trabajador si cumple admirablemente las obligaciones fundamentales del puesto, pero que trata a sus compañeros con odio y desprecio. Por otro lado, ni siquiera el compañero de trabajo más compasivo y optimista que se esfuerza por hacer las tareas necesarias, pero no lo consigue, no es considerado un buen empleado.

## **DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL**

### **EFICIENCIA**

Se refiere a la consecución de las metas y objetivos, por eso se menciona que:

Para ser considerados eficientes, los objetivos deben cumplirse de la manera más rentable posible, ya sea utilizando menos recursos, reduciendo el tiempo o adoptando cualquier otra medida que suponga un ahorro económico para la organización. La capacidad de emplear a alguien o algo de lo que se dispone para lograr un determinado objetivo se conoce como eficiencia. (Chiavenato I. , 2020)

La eficiencia parte de estudios de los siguientes autores:

Este paradigma, derivado de la teoría económica, ha influido en la idea del trabajo en las organizaciones y su administración durante muchos años, empezando por las primeras tesis de economistas clásicos como Adam Smith, Thomas Malthus y David Ricardo a mediados del siglo XVIII. La búsqueda de un equilibrio entre ingresos y costes, con la consecución de los objetivos de la organización como único fin, es el principio central de todas sus ideas. Los avances de las herramientas informáticas, los sofisticados procesos de eficiencia y, sobre todo, la evaluación analítica la han contribuido a incorporar la variable de la gestión rigurosa y continua. Este objetivo se ha mantenido prácticamente inalterado en la actualidad y se considera la norma para todas las empresas. (Chiavenato I. , 2020)

### **EFICACIA**

Se refiere a la capacidad de lograr el efecto que se desea, en ese sentido:

Alude a la idea de que toda empresa debe esforzarse por que cada uno de sus trabajadores tenga éxito y, una vez conseguido, sea eficiente, independientemente del lugar que ocupe en la jerarquía. Es imperativo dar prioridad a este objetivo, ya que, si se consigue, la empresa tendrá gastos más baratos y,

\*como consecuencia de la mayor calidad y valorización de su trabajo, todos los trabajadores. (Chiavenato I. , 2020)

### **INCENTIVOS**

La administración pública, a través de sus instituciones, debe planificar y adoptar procedimientos para implementar gradualmente programas de incentivos para el personal, tales como el pago puntual de salarios y el reconocimiento de los logros.

Por ello, y siguiendo la línea de la evolución constante a nivel mundial, las instituciones deben considerar e integrar con mayor frecuencia elementos que van más allá de los puramente financieros. Estos elementos incluyen otros componentes organizacionales que apoyan factores humanos y que, en determinadas situaciones, dictarán el éxito y/o la dirección de la gestión y de la institución. Los componentes que concentran a las empresas en una gestión más eficiente y eficaz de la utilización de los recursos, como los beneficios laborales, la estabilidad en el empleo, el ambiente de trabajo, la creatividad, la comunicación, los incentivos, etc., deben recibir más énfasis.

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **2.3.1. ACTIVIDAD**

Serie de pasos dados para cumplir los objetivos de un programa o subprograma operativo, que incluye la realización de actividades o procedimientos específicos. (Giraldo, 2005)

### **2.3.2. ADMINISTRACIÓN**

Conjunto de tareas llevadas a cabo por organismos estatales y gobiernos locales con el objetivo de prestar servicios públicos y apoyo del sector gubernamental a la población en general. (Giraldo, 2005)

### **2.3.3. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Para Soria la administración pública se concibe como “(...) el conjunto de órganos dependientes del poder ejecutivo que se encarga de planear, organizar y dirigir y controlar las actividades tendientes a la

satisfacción de las necesidades de los gobernados” (Soria, 2007, pág. 16)

#### **2.3.4. AUTÓNOMA**

Se refiere a que las empresas públicas disponen de un mayor margen de maniobra, lo que les permite ser más flexibles a la hora de responder a las condiciones cambiantes y desarrollar plenamente sus capacidades de gestión. (Giraldo, 2005)

#### **2.3.5. BENEFICIOS LABORALES**

Los beneficios laborales incluyen varios tipos de compensaciones provistas por los empleadores en adición a los salarios regulares. (RAE, 2018)

#### **2.3.6. CONSTITUCIÓN**

Según Cabanellas se trata del “(...) decreto fundamental en que están determinados los derechos de una nación, la forma de su gobierno y la organización de sus poderes públicos de que este se compone” (Cabanellas de las cuevas, 2011, pág. 88).

#### **2.3.7. CONTRATO**

Cabanellas dice que se trata del “(...) acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones” (Cabanellas de las cuevas, 2011, pág. 192).

#### **2.3.8. DERECHO DEL TRABAJO**

Dice Dávalos, que el derecho del trabajo es “(...) el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo” (Dávalos J. , 2005, pág. 35).

#### **2.3.9. DERECHOS LABORALES**

Rama del derecho que se encarga de regular las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores, y los derechos y obligaciones derivados de cada tipo de relación. (Papadakis, 2008)

### **2.3.10. DESEMPEÑO**

Recuperar lo que está en poder de otro como garantía de un préstamo, pagando la cantidad o cumpliendo la obligación acordada. (Papadakis, 2008)

### **2.3.11. EFICACIA**

Capacidad y poder para obrar. Virtud para conseguir un objetivo. (Papadakis, 2008)

### **2.3.12. EFICIENTE**

Al llevar la economía al límite de su potencial de producción, se alcanza la eficiencia total mediante la utilización eficaz de los recursos financieros existentes. (Giraldo, 2005)

### **2.3.13. EMPLEADO**

Gómez dice que se trata de trabajadores que realizan “(...) labores generalmente intelectuales, cercana a la esfera dirigentes de la empresa, sus funciones son de dirección y supervisión.” (Gomez, 2009, pág. 104)

### **2.3.14. EMPLEADOR**

Rendon dice que se trata de “(...) la persona natural o jurídica para quien presta servicios el trabajador.” (Rendon, 2014, pág. 78)

### **2.3.15. ESTABILIDAD LABORAL**

Desde la óptica de la doctrina del derecho del trabajo, es derecho de un trabajador a no ser despedidos del empleo por acto o decisión unilateral del empleador y sin que medie una justa razón. (Rendon, 2014)

### **2.3.16. EQUITATIVA**

Decisión justa e imparcial que toman los jueces y tribunales para resolver los casos no individual y específicamente regulados. (Papadakis, 2008)

### **2.3.17. ORGANIZACIONAL**

Conjunto de elementos (personas, medios, etc.) unidos bajo una misma estructura para la realización de una actividad común o para la

persecución de un mismo objetivo, Conjunto de elementos ordenados para la consecución de un fin común. (RAE, 2018)

### **2.3.18. REMUNERACIÓN**

Díaz señala al respecto que la remuneración "(...) constituye un derecho constitucional de los trabajadores." (Díaz, 2007, pág. 62)

### **2.3.19. SERVICIOS PÚBLICOS**

Conjunto de prestaciones ofrecidas por un ente público a los habitantes de un determinado país, región o municipio. (Papadakis, 2008)

### **2.3.20. SUBORDINACIÓN**

Sometimiento o sujeción a poder, mando u orden de superior o más fuerte, dependencia, situación o carácter de lo accesorio, inferioridad en importancia, interés, valor. (Cabanellas de las Cuevas, 2011)

### **2.3.21. TRABAJO**

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. (Davalos, 1988)

### **2.3.22. VÍNCULO LABORAL**

Es la relación que nace y se desarrolla entre el trabajador y el empleador para ejecutar una labor como resultado de su mutuo consentimiento. (Rendon, 2014)

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

**H:** Existe una relación significativa del Régimen CAS en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022.

**Ho:** No existe una relación significativa del Régimen CAS en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022.

#### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

**HE1.** Existe una relación significativa de la estabilidad laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022.

**HEo1:** No existe una relación significativa de la estabilidad laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022.

**HE2.** Existe una relación significativa de los beneficios laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022.

**HEo2:** No existe una relación significativa de los beneficios laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022.

#### **2.5. VARIABLES**

Las variables han sido debidamente analizadas y guardan la respectiva relación entre ellas.

##### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Régimen CAS

##### **2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

Desempeño laboral

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

**Cuadro 1**  
*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Variable 1 Independiente</b>	Estabilidad laboral	1. Duración del contrato CAS 2. Contraprestación mensual 3. Jornada laboral 4. Seguro social
	<b>Régimen CAS</b>	5. Vacaciones 6. Régimen de Pensiones 7. Escolaridad 8. CTS
<b>Variable 2 Dependiente</b>	Desempeño de tareas	1. Cumplimiento de funciones 2. Cumplimiento de objetivos 3. Eficacia 4. Eficiencia
	<b>Desempeño laboral</b>	5. Ambiente laboral 6. Trabajo en equipo 7. Comunicación 8. Incentivo

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Aplicada: La investigación aplicada es práctica porque ofrece soluciones viables a problemas concretos. En esta forma de investigación se tiene en cuenta todos los conocimientos que ya existen en un campo concreto, que se emplearán en el intento de abordar los problemas planteados en el estudio, ya que recurre a los conocimientos alcanzados previamente en la investigación básica para conducirla al cumplimiento de objetivos específicos.

##### **3.1.1. ENFOQUE**

Cuantitativo: El enfoque cuantitativo reúne datos y los evalúa presentándolos como datos numéricos, o resultados cuantitativos. Para describir algo, cuantifica y utiliza principalmente la medición y las matemáticas. Para alcanzar la precisión, depende de la medición numérica, el recuento y la estadística.

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

Correlacional: De acuerdo con la naturaleza del presente trabajo de investigación el nivel de investigación corresponde al nivel correlacional, porque permite describir cómo se relaciona, y su grado de relación tanto si es positiva, negativa o nula; el régimen CAS y el desempeño laboral en la UGEL Ambo.

##### **3.1.3. DISEÑO**

No experimental: De acuerdo con la naturaleza del presente trabajo de investigación es no experimental porque el trabajo de investigación se desarrolló sin manipular deliberadamente las variables de estudio.

La singularidad de este diseño permite al investigador examinar las relaciones entre los hechos y fenómenos que caracterizan la realidad, que le sirven de variables. De este modo, puede conocer el efecto o la ausencia de influencia entre las variables investigadas. (Carrasco, 2007)

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

Desde la posición de Arias se señala que, “Se denomina población al conjunto de componentes con características comunes que son objeto de estudio y cuyos resultados de la investigación serán legítimos” (Arias, 2016, p. 98)

La población lo constituye el total de colaboradores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL de Ambo son 52 trabajadores, distribuidos en 4 áreas de desempeño.

#### Cuadro 2

*Población de estudio*

N°	ÁREA DE DESEMPEÑO	CANTIDAD
1	Dirección	6
2	Gestión Administrativa	21
3	Gestión Pedagógica	17
4	Gestión Institucional	8
<b>TOTAL</b>		<b>52</b>

**Fuente:** Planillas AIRHSP

### 3.2.2. MUESTRA

La muestra la constituyen únicamente los trabajadores del régimen CAS de la UGEL Ambo que son de 20 trabajadores. La muestra será no probabilística: intencional, criterial o por conveniencia.

#### Cuadro 3

*Muestra de estudio*

N°	ÁREA DE DESEMPEÑO	CANTIDAD
1	Dirección	3
2	Gestión Administrativa	9
3	Gestión Pedagógica	2
4	Gestión Institucional	6
<b>TOTAL</b>		<b>20</b>

**Fuente:** Planillas AIRHSP

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

#### **3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

**Técnicas:** La encuesta.

La técnica que se empleó para realizar este trabajo de investigación fue la encuesta. Para lo cual se aplicará a los integrantes de la muestra 16 preguntas que nos permitió conocer la opinión de cada personal trabajador CAS de la UGEL Ambo.

La encuesta es una técnica muy usada en las investigaciones sociales. De acuerdo a Carrasco se sostiene que “Para ser más precisos, una encuesta es utilizada en los estudios de investigación social para investigar, explorar y recopilar datos mediante el uso de preguntas planteadas directa o indirectamente a los encuestados que constituyen la unidad analítica del estudio”. (Carrasco, 2016, p. 314)

**Instrumentos:** El Cuestionario

Cuestionario: El instrumento que se empleó fue el cuestionario, la misma que se elaboró a base de respuestas cerradas de un SÍ y un NO.

Al respecto Hernández sostuvo que:

El cuestionario es posiblemente la herramienta de recogida de datos más utilizada en los fenómenos sociales. Un cuestionario se compone de una serie de preguntas sobre una o varias variables que deben evaluarse. Tiene que ser congruente en relación con el planteamiento del problema e hipótesis. (Hernández, 2014, p. 217)

#### **3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS. (TABLAS Y FIGURAS)**

**Tablas:** Se utilizó las tablas para organizar cuantitativamente los datos obtenidos del cuestionario, que consiste en una tabla con filas y columnas, para una adecuada interpretación.

**Figuras:** Se utilizó las figuras, para ilustrar la imagen cuantitativamente y/o porcentual de los datos obtenidos en las tablas.

#### **3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

La información que se obtuvo fue ordenada, resumida, procesada y analizada con relación a las variables de investigación, utilizando

programas estadísticos. El procesamiento de la información para el este trabajo de investigación se realizó mediante las herramientas de procesamiento estadísticos de datos adecuados con el programa Excel, teniendo en cuenta el nivel de medición de las variables, las hipótesis formuladas y el diseño de investigación, esto se utilizó para comprobar las hipótesis planteadas.

Para poder corroborar la hipótesis general del trabajo de investigación, he tenido que llevar dichos datos al programa estadístico SPSS Statistics 25 la cual arrojó los resultados que presenté en este trabajo de investigación.

Al respecto Hernández sostuvo que:

Es importante tener en cuenta dos cosas al analizar datos cuantitativos: en primer lugar, los modelos estadísticos son representaciones de la realidad, no la realidad misma; y en segundo lugar, los resultados numéricos deben interpretarse siempre en el contexto de los datos que analizan. Por ejemplo, el valor de la tensión arterial de un bebé no será el mismo que el de una persona mayor. (Hernández, 2014, p. 270)

Finalmente, los resultados fueron analizados e interpretados para demostrar la hipótesis, para posteriormente poder llegar a las conclusiones y sugerencias correspondientes. Para el desarrollo de esta parte del trabajo se utilizó el programa estadístico SPSS desarrollado por la empresa IBM. La misma que requirió del asesoramiento de un asesor experto en estadística para el manejo del mencionado programa.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Luego de haber suministrado el cuestionario para los trabajadores contratados con el régimen CAS de la UGEL Ambo, que consta de 16 preguntas, con la opción de respuesta de Sí o No, se ha realizado el procesamiento de los datos obtenidos en cada uno de los ítems.

El análisis e interpretación de las preguntas se han sistematizado en cuadros y gráficos para una correcta interpretación y su fácil entendimiento, lo que se desarrolla a continuación.

**Tabla 1**

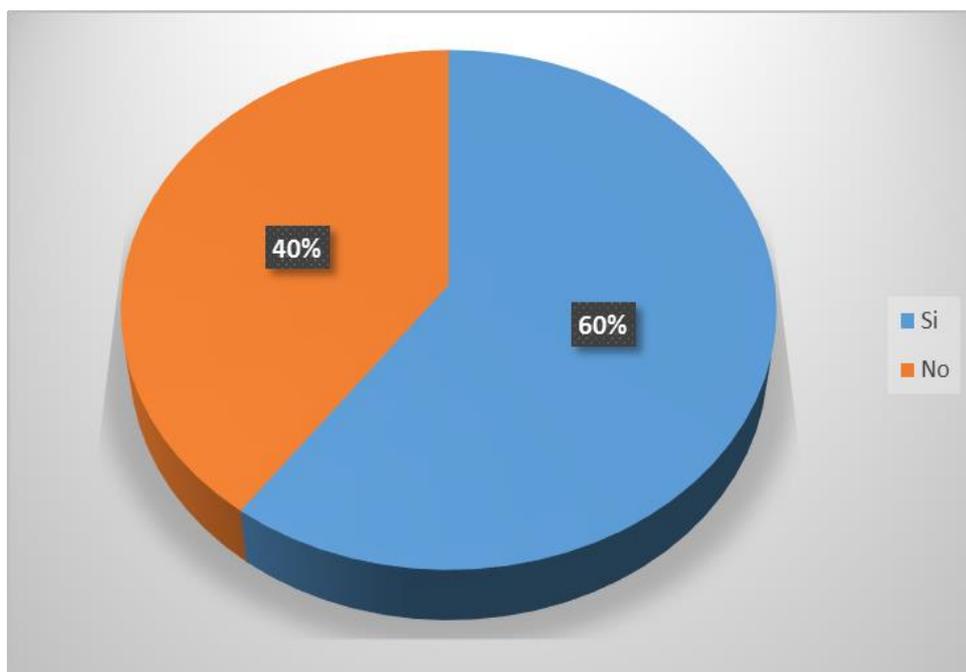
*Duración del contrato CAS*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	12	60,0	60,0	60,0
	No	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Fuente.* Cuestionario N° 1 para los trabajadores contratados con el régimen CAS de la UGEL Ambo.

Ante la pregunta formulada ¿La duración de su contrato CAS va a ser renovado o prorrogado?, 12 trabajadores respondieron que, Sí y 8 mencionaron que NO, de un total de 20 trabajadores.

**Figura 1**  
*Duración del contrato CAS*



*Fuente:* Tabla N°1

**Análisis e interpretación.** En el análisis de la tabla N° 01, podemos decir que a la pregunta ¿La duración de su contrato CAS va a ser renovado o prorrogado? El 60% respondieron que SÍ, en contraste del 40% que respondieron que NO. Lo que se puede determinar es que el 60% de los trabajadores están seguros de que serán renovados o prorrogados en su contrato, lo que indica que hay confianza respecto a su contrato lo que puede afectar en su capacidad de desempeño laboral, y en cambio el 40% que no saben si serán ratificados por lo que puede afectar en su desempeño laboral, por lo tanto, se puede interpretar que existe una relación significativa con el desempeño laboral por parte de los trabajadores.

**Tabla 2**

*Contraprestación mensual justa*

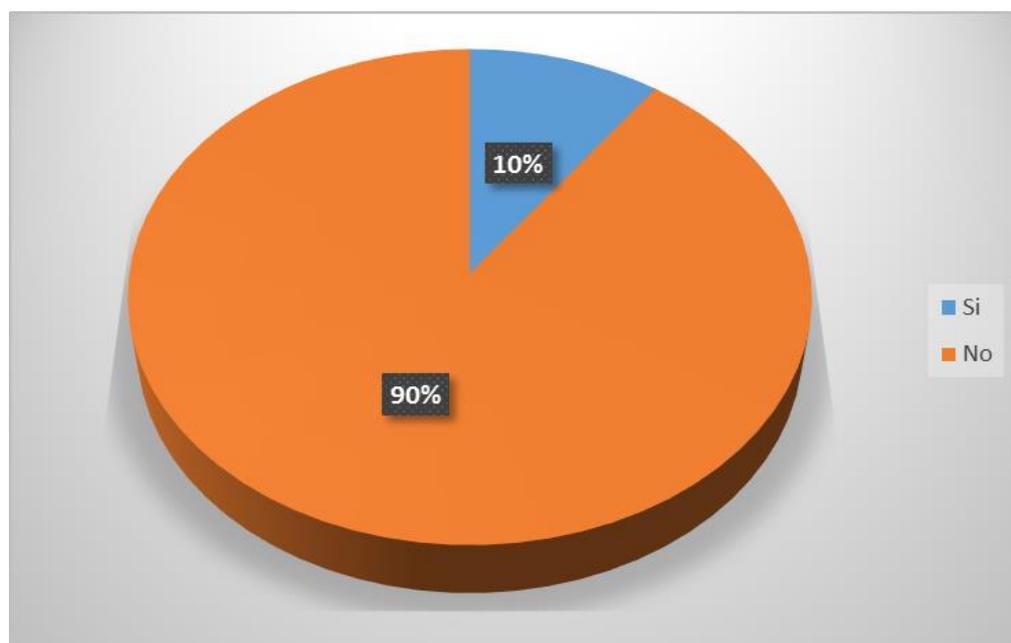
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	2	10,0	10,0	10,0
	No	18	90,0	90,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Fuente.* Cuestionario N° 1 para los trabajadores contratados con el régimen CAS de UGEL Ambo.

Ante la pregunta formulada ¿Considera usted tener una contraprestación mensual justa bajo esta modalidad de contratación a comparación de otros regímenes como el D.L. 276? 2 trabajadores respondieron que, Sí y 18 mencionaron que NO, de un total de 20 trabajadores.

**Figura 2**

*Contraprestación mensual justa*



*Fuente.* Tabla 2

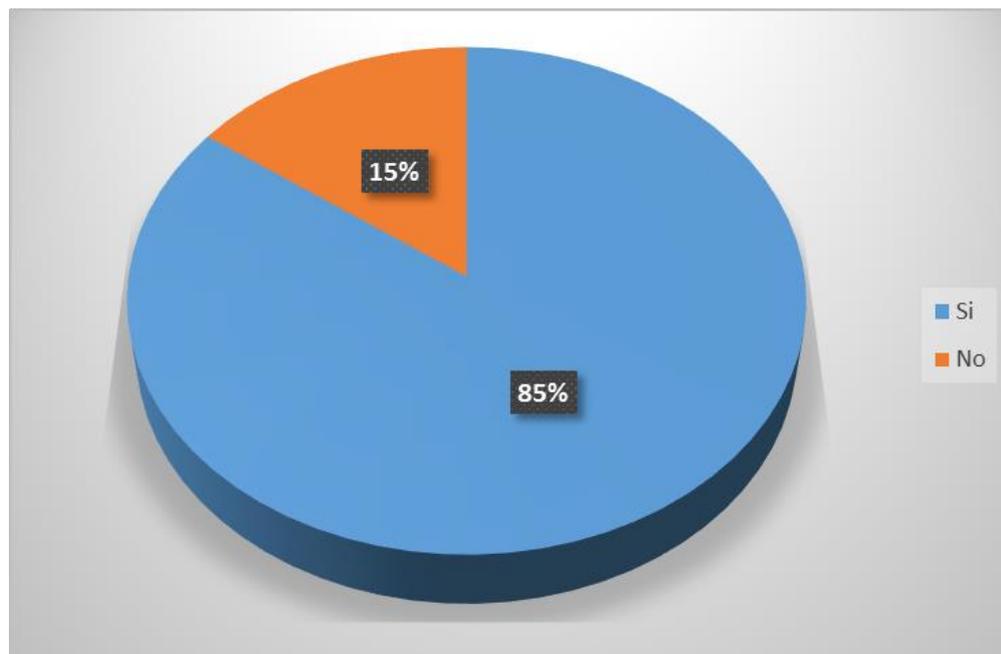
**Análisis e interpretación.** En el análisis de la tabla N°02, podemos decir que a la pregunta ¿Considera usted tener una contraprestación mensual justa bajo esta modalidad de contratación a comparación de otros regímenes como el D.L. 276? El 90% respondieron que NO en contraste de 10% que respondieron que SÍ. Lo que se puede determinar es que el 90% de trabajadores consideran que no están bien renumerados en comparación al régimen laboral 276, esto a comparación del solo 10% que consideran que la remuneración sí es justa, por lo tanto, se puede interpretar que debido al sueldo bajo el desempeño laboral por parte de los trabajadores es bajo o negativo y de las dos variables.

**Tabla 3***Respeto de la jornada laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	17	85,0	85,0	85,0
	No	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Fuente.* Cuestionario N° 1 para los trabajadores contratados con el régimen CAS de la UGEL Ambo.

Ante la pregunta formulada ¿Se respeta la jornada laboral que le corresponde a los trabajadores del régimen CAS en la UGEL Ambo en el 2022? De los 20 trabajadores encuestados 17 trabajadores respondieron que SÍ y 3 respondieron que NO.

**Figura 3***Respeto de la jornada laboral*

*Fuente.* Tabla 3

**Análisis e interpretación.** En el análisis de la tabla N° 3, podemos decir que a la pregunta ¿Se respeta la jornada laboral que le corresponde a los trabajadores del régimen CAS en la UGEL Ambo en el 2022? El 85% respondieron que SÍ, por lo que se puede interpretar que sí se respeta la jornada laboral y en contraste del 15% que respondieron que NO se respeta la jornada laboral. Lo que se puede determinar es que sí se respeta la jornada laboral, lo que puede influir en su desempeño laboral, por lo tanto, se puede interpretar que existe una relación positiva con el desempeño laboral por parte de los traba

**Tabla 4**

*Respeto del beneficio laboral del seguro social de salud*

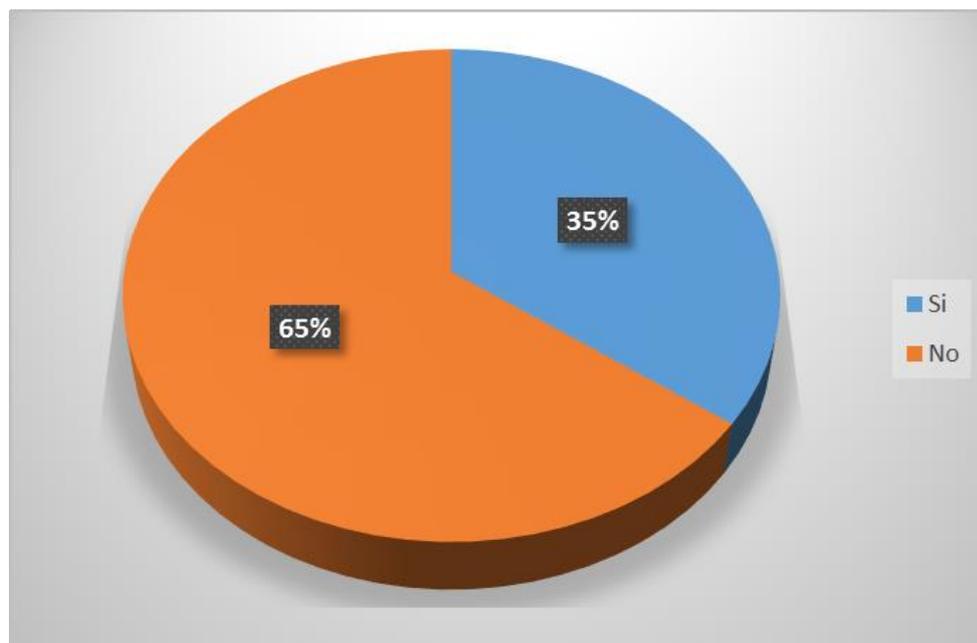
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	7	35,0	35,0	40,0
No	13	65,0	60,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

*Fuente.* Cuestionario N° 1 para los trabajadores contratados con el régimen CAS de la UGEL Ambo.

Ante la pregunta formulada ¿Se respeta el beneficio laboral del seguro social de salud para los trabajadores del régimen CAS en la UGEL Ambo en el 2022? Del total de 20 trabajadores encuestados 7 contestaron que SÍ y 13 respondieron que NO.

**Figura 4**

*Respeto del beneficio laboral del seguro social de salud*



*Fuente.* Tabla N° 4

**Análisis e interpretación.** Habiendo hecho el análisis de la tabla N° 4, podemos decir que a la pregunta ¿Se respeta el beneficio laboral del seguro social de salud para los trabajadores del régimen CAS en la UGEL Ambo en el 2022? El 35% de encuestados respondieron que SÍ y el 65% respondieron que NO, por lo que se puede determinar es que no se respetan los beneficios laborales del seguro social de salud, por lo tanto, se puede interpretar que el desempeño laboral por parte de los trabajadores es bajo o negativo y existe una relación significativa entre las 2 variables. Adicionalmente lo que se puede determinar es que un adecuado respeto a los beneficios laborales, influye en un buen desempeño laboral.

**Tabla 5**

*Respeto del tiempo de vacaciones*

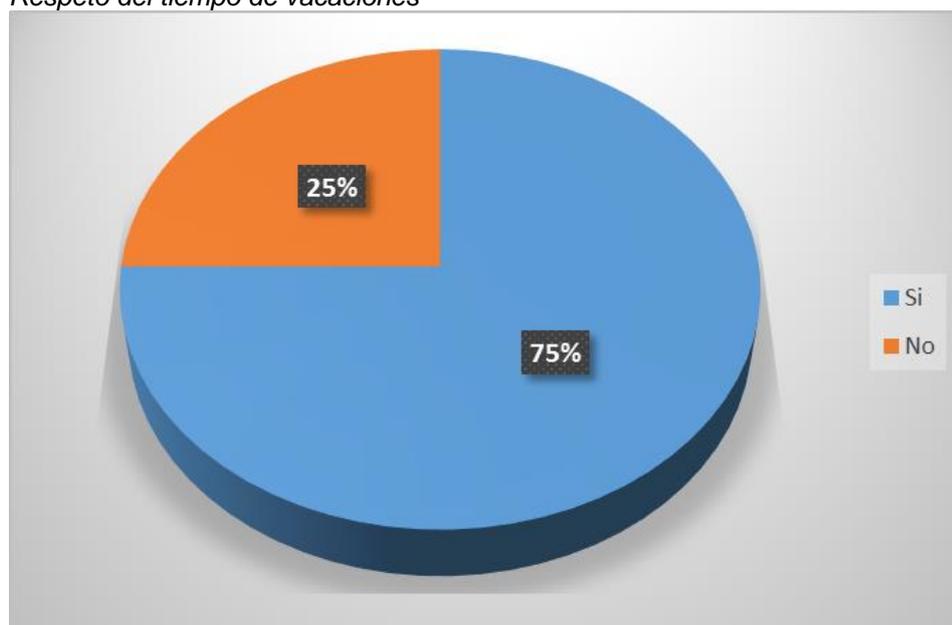
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	15	75,0	75,0	75,0
	No	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Fuente.* Cuestionario N° 1 para los trabajadores contratados con el régimen CAS de la UGEL Ambo.

Ante la pregunta formulada ¿Se respeta el tiempo de vacaciones que le corresponde a los trabajadores del régimen CAS en la UGEL Ambo en el 2022? De los 20 encuestados, 15 respondieron que SÍ y 5 respondieron NO.

**Figura 5**

*Respeto del tiempo de vacaciones*



*Fuente.* Tabla 5.

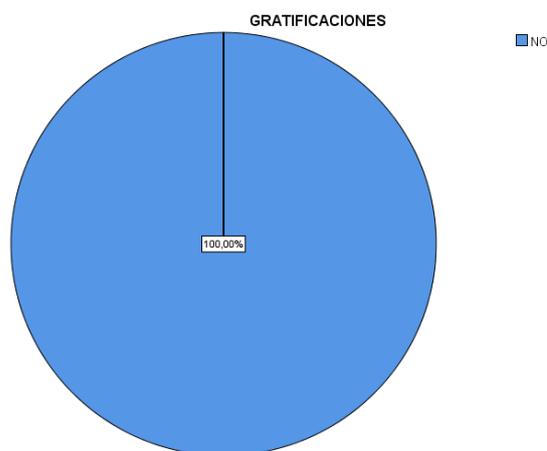
**Análisis e interpretación.** Habiendo hecho el análisis de la tabla N° 5, podemos decir que a la pregunta ¿Se respeta el tiempo de vacaciones que le corresponde a los trabajadores del régimen CAS en la UGEL Ambo en el 2022? El 75% respondieron que SÍ en contraste del 25% que respondieron que NO. Lo que se puede determinar es que a los trabajadores de la UGEL Ambo sí se le respeta el tiempo de vacaciones, por lo tanto, se puede interpretar que esto influye positivamente en el desempeño laboral por parte de los trabajadores y que existe una relación significativa entre las 2 variables.

**Tabla 6***El beneficio laboral de las gratificaciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	0	0,0	0,0	00,0
No	20	100,0	100,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

*Fuente.* Cuestionario N° 1 para los trabajadores contratados con el régimen CAS de la UGEL Ambo.

Ante la pregunta formulada ¿Está Ud. de acuerdo en que el beneficio laboral de las gratificaciones esté excluido para los trabajadores del régimen CAS en la UGEL Ambo en el 2022? De los 20 trabajadores encuestados ninguno respondió que SÍ Y 20 respondieron que NO.

**Figura 6***El beneficio laboral de las gratificaciones*

*Fuente.* Tabla N° 6.

**Análisis e interpretación.** Habiendo hecho el análisis de la tabla N° 6 podemos decir a la pregunta ¿Está Ud. de acuerdo en que el beneficio laboral de las gratificaciones esté excluido para los trabajadores del régimen CAS en la UGEL Ambo en el 2022? El 100% de los trabajadores respondieron que NO. Lo que se puede determinar es que los trabajadores bajo este régimen no tienen el beneficio laboral de las gratificaciones, este beneficio laboral no debe estar excluido para los trabajadores bajo este régimen, porque como todo trabajador merece de todos los beneficios de acuerdo a ley sin excepciones ni discriminaciones, por lo tanto, se puede interpretar que el desempeño laboral por parte de los trabajadores es bajo o negativo, y que existe una relación significativa entre las 2 variables.

**Tabla 7***El beneficio laboral de la bonificación por escolaridad*

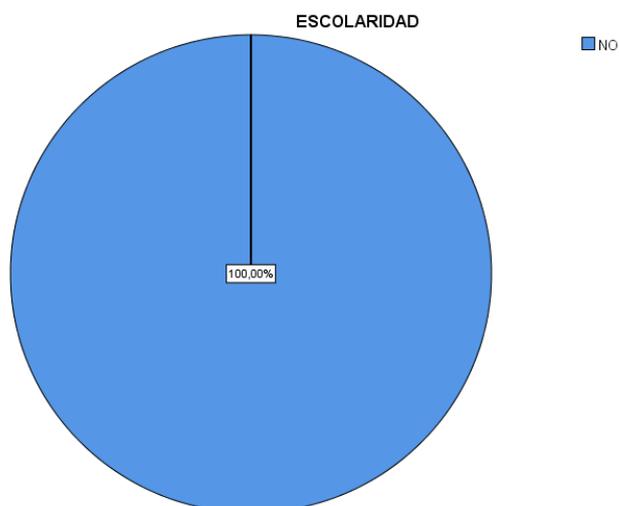
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Si	0	0,0	0,0	0,0
No	20	100,0	100,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

*Fuente.* Cuestionario N° 1 para los trabajadores contratados con el régimen CAS de la UGEL Ambo.

Ante la pregunta formulada ¿Está Ud. de acuerdo en que el beneficio laboral de la bonificación por escolaridad esté excluido para los trabajadores del régimen CAS en la UGEL Ambo en el 2022? De los 20 trabajadores encuestados los 20 respondieron que NO, que la bonificación por escolaridad no debe de ser excluido y debe de ser parte de los beneficios laborales.

**Figura 7**

*El beneficio laboral de la bonificación por escolaridad*



*Fuente.* Tabla 7

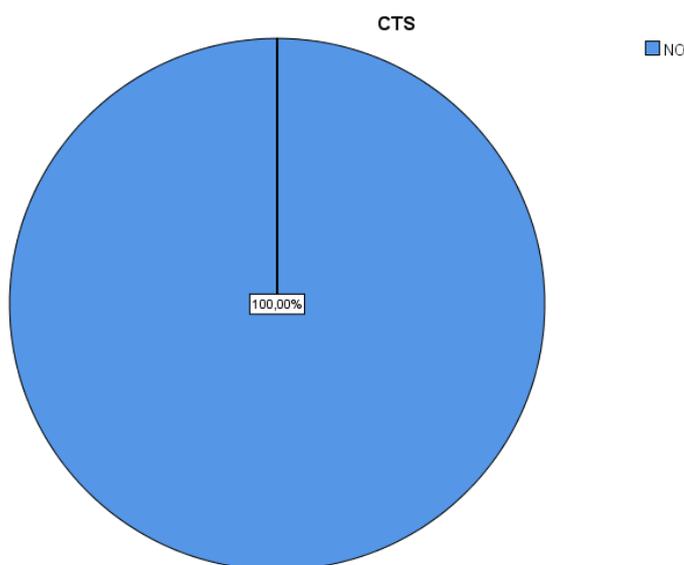
**Análisis e interpretación.** Habiendo realizado el análisis de la tabla N°07, podemos decir que a la pregunta ¿Está Ud. de acuerdo en que el beneficio laboral de la bonificación por escolaridad esté excluido para los trabajadores del régimen CAS en la UGEL Ambo en el 2022? El 100% respondieron NO. Lo que se puede determinar es que los trabajadores bajo este régimen no tienen el beneficio laboral de la bonificación por escolaridad, este beneficio laboral no debe estar excluido para los trabajadores bajo este régimen, porque como todo trabajador merece de todos los beneficios de acuerdo a ley sin excepciones ni discriminaciones, por lo tanto, se puede interpretar que el desempeño laboral por parte de los trabajadores es bajo o negativo, y que existe una relación significativa entre las 2 variables.

**Tabla 8***El beneficio laboral de la CTS*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	0	0,0	0,0	0,0
	No	20	100,0	100,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Fuente.* Cuestionario N° 1 para los trabajadores contratados con el régimen CAS de la UGEL Ambo.

Ante la pregunta formulada ¿Cómo trabajador contratado por el régimen CAS tiene Ud. el beneficio laboral de la CTS? De un total de 20 trabajadores encuestados los 20 trabajadores respondieron que NO.

**Figura 8***El beneficio laboral de la CTS*

*Fuente.* Tabla 8

**Análisis e interpretación.** Habiendo realizado el análisis del cuadro N° 8, podemos decir que a la pregunta ¿Cómo trabajador contratado por el régimen CAS tiene Ud. el beneficio laboral de la CTS? El 100% respondieron que NO. Lo que podemos determinar es que los trabajadores bajo este régimen no tienen el beneficio laboral de la CTS, este beneficio laboral de no debe estar excluido para los trabajadores del régimen CAS, porque como todo trabajador merece de todos los beneficios de acuerdo a ley sin excepciones ni

discriminaciones, por lo tanto, se puede interpretar que el desempeño laboral por parte de los trabajadores es bajo o negativo, y que existe una relación significativa entre las 2 variables.

**Tabla 9**

*El cumplimiento de funciones en los trabajadores CAS*

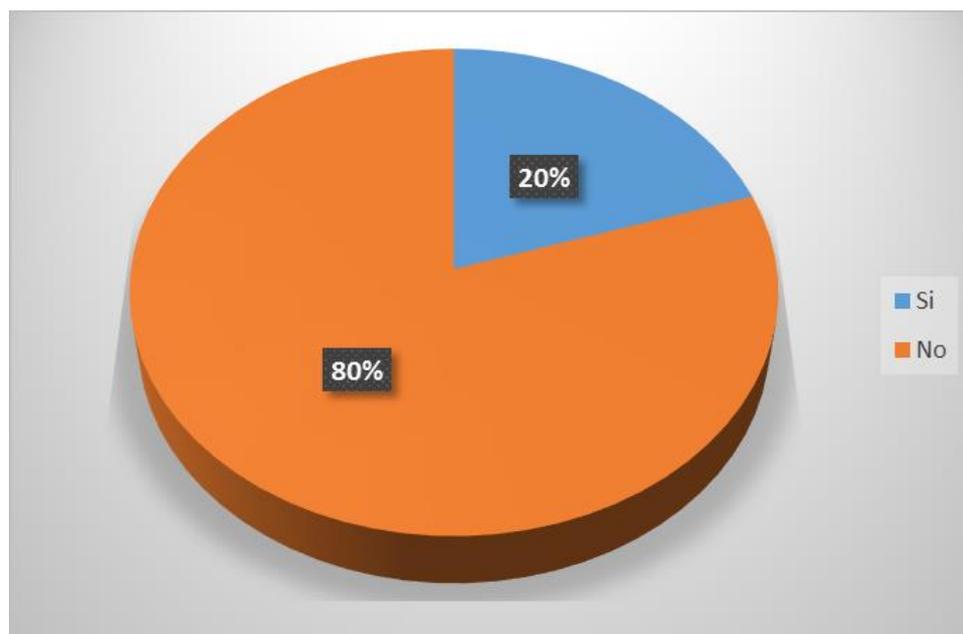
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	4	20,0	20,0	20,0
	No	16	80,0	80,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Fuente.* Cuestionario N° 1 para los trabajadores contratados con el régimen CAS de la UGEL Ambo.

Ante la siguiente pregunta formulada ¿Considera usted que el cumplimiento de funciones fue bueno en los trabajadores CAS en la UGEL Ambo en el 2022?, de los 20 trabajadores encuestados 4 respondieron que SÍ y 16 contestaron que NO.

**Figura 9**

*El cumplimiento de funciones en los trabajadores CAS*



*Fuente.* Tabla 9

**Análisis e interpretación.** Habiendo realizado el análisis de la tabla N° 9, podemos decir que a la pregunta ¿Considera usted el cumplimiento de funciones fue bueno en los trabajadores CAS en la UGEL Ambo en el 2022? El 80% respondieron que NO en contraste del 20% que respondieron que SÍ. Lo que se puede interpretar es que no existe un buen desempeño en el cumplimiento de funciones por parte

de los trabajadores del régimen CAS de la UGEL Ambo, por lo tanto, se puede interpretar que el desempeño laboral por parte de los trabajadores es bajo o negativo, y que existe una relación significativa entre las 2 variables.

**Tabla 10**

*El cumplimiento de objetivos en los trabajadores CAS*

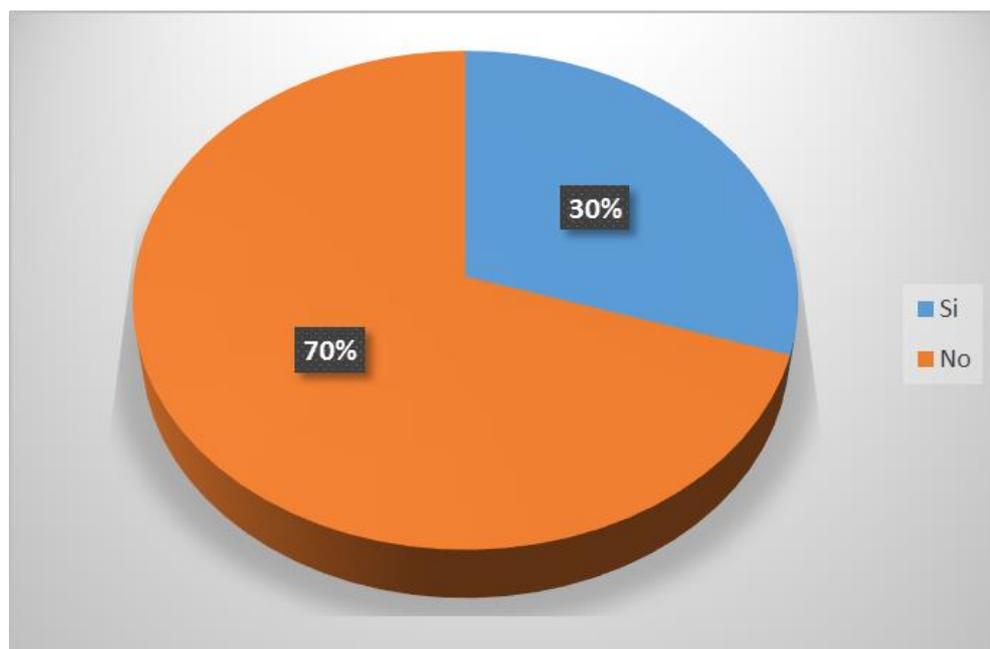
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Si	6	30,0	30,0	30,0
No	14	70,0	70,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

*Fuente.* Cuestionario N° 1 para los trabajadores contratados con el régimen CAS de UGEL Ambo.

Ante la siguiente pregunta formulada ¿Considera usted que el cumplimiento de objetivos fue bueno en los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022? De los 20 trabajadores encuestados, 6 respondieron que SÍ y 14 contestaron que NO.

**Figura 10**

*El cumplimiento de objetivos en los trabajadores CAS*



*Fuente.* Tabla 10

**Análisis e interpretación.** Habiendo realizado el análisis respectivo de la tabla N°10, podemos decir que a la pregunta ¿Considera usted que el cumplimiento de objetivos fue bueno en los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022? El 70% respondieron que NO, en contraste del 30% que respondieron que SÍ. Lo que se puede determinar es que no existe un buen desempeño en el cumplimiento de objetivos por parte de los trabajadores del régimen

CAS de la UGEL Ambo, por lo tanto, se puede interpretar que el desempeño laboral por parte de los trabajadores es bajo o negativo, y que existe una relación significativa entre las 2 variables.

**Tabla 11**

*La eficacia en los trabajadores CAS*

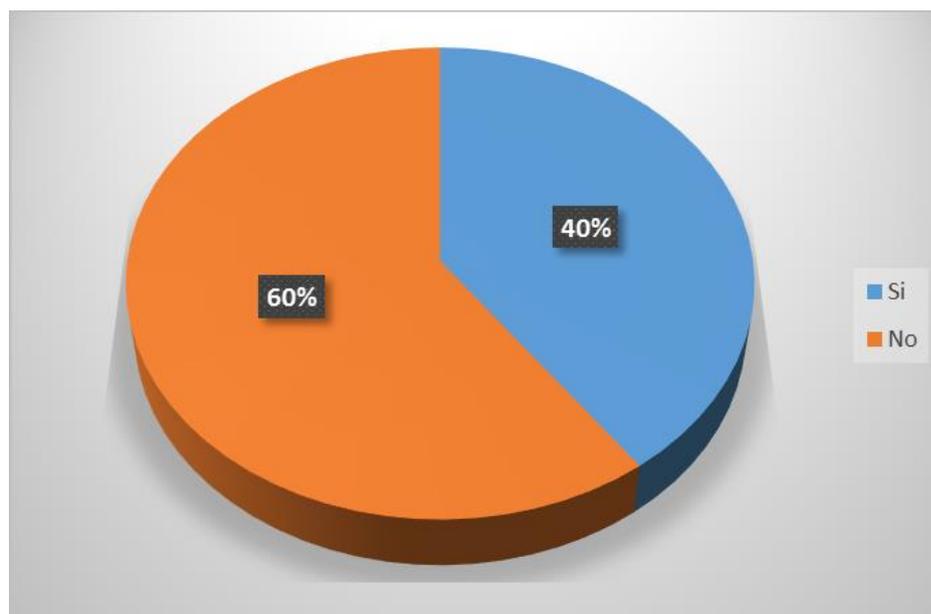
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	8	40,0	40,0	40,0
	No	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Fuente.* Cuestionario N° 1 para los trabajadores contratados con el régimen CAS de la UGEL Ambo.

Ante la siguiente pregunta formulada ¿Considera usted que la eficacia fue buena en los trabajadores CAS en la UGEL Ambo en el 2022?, de un total de 20 trabajadores encuestados 8 respondieron que SÍ y 12 contestaron que NO.

**Figura 11**

*La eficacia en los trabajadores CAS*



*Fuente.* Tabla 11

**Análisis e interpretación.** Habiendo realizado el análisis respectivo de la tabla N°11, se puede decir que a la pregunta ¿Considera usted que la eficacia fue buena en los trabajadores CAS en la UGEL Ambo en el 2022? El 60% respondieron que NO en contraste del 40% que respondieron que SÍ. Lo que se puede determinar es que no existe un buen desempeño respecto de la eficacia por parte de los trabajadores del régimen CAS de la UGEL Ambo, por lo tanto, se

puede interpretar que el desempeño laboral por parte de los trabajadores es bajo o negativo, y que existe una relación significativa entre las 2 variables.

**Tabla 12**

*La eficiencia en los trabajadores CAS*

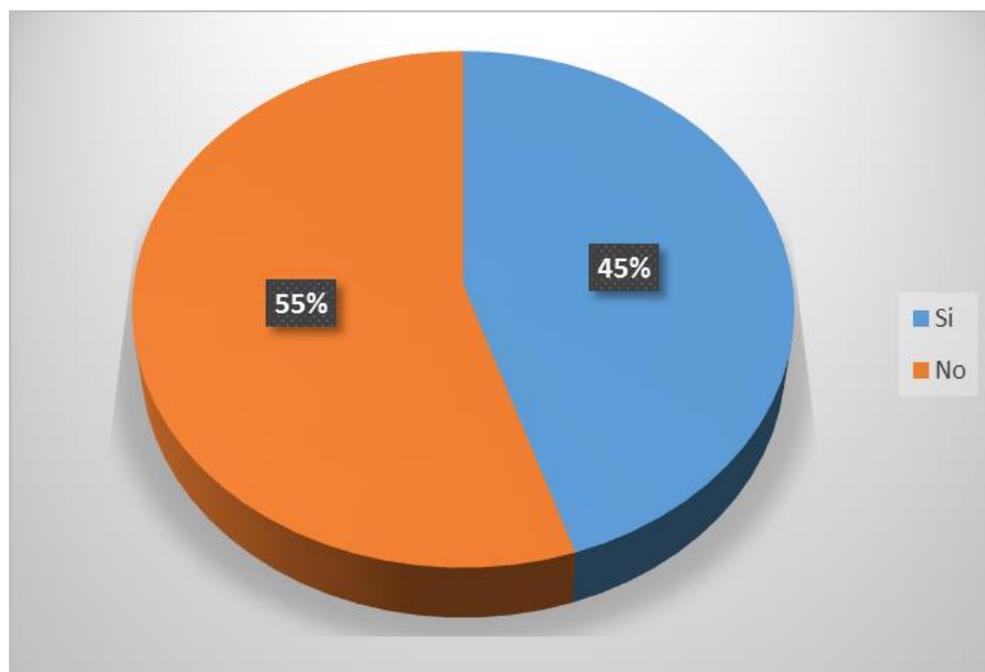
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	9	45,0	45,0	45,0
No	11	55,0	55,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

*Fuente.* Cuestionario N° 1 para los trabajadores contratados con el régimen CAS de la UGEL Ambo

Ante la siguiente pregunta formulada ¿Considera usted que la eficiencia fue buena en los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022? De los 20 trabajadores del régimen CAS encuestados 9 respondieron que SÍ y 11 contestaron que NO.

**Figura 12**

*La eficiencia en los trabajadores CAS*



*Fuente.* Tabla 12

**Análisis e interpretación.** Habiendo realizado el análisis respectivo de la tabla N°12, podemos decir que a la pregunta ¿Considera usted que la eficiencia fue buena en los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022? El 55% respondieron que NO en contraste del 45% que respondieron que SÍ. Lo que se puede determinar es que no existe un buen desempeño respecto de la

eficiencia por parte de los trabajadores del régimen CAS de la UGEL Ambo, por lo tanto, se puede interpretar que el desempeño laboral por parte de los trabajadores es bajo o negativo, considerando que la eficiencia es un componente importante de todo trabajador que va dirigida hacia el logro de los objetivos y metas de una institución del estado y/o privado, y que existe una relación significativa entre las 2 variables.

**Tabla 13**

*El ambiente laboral entre los trabajadores CAS*

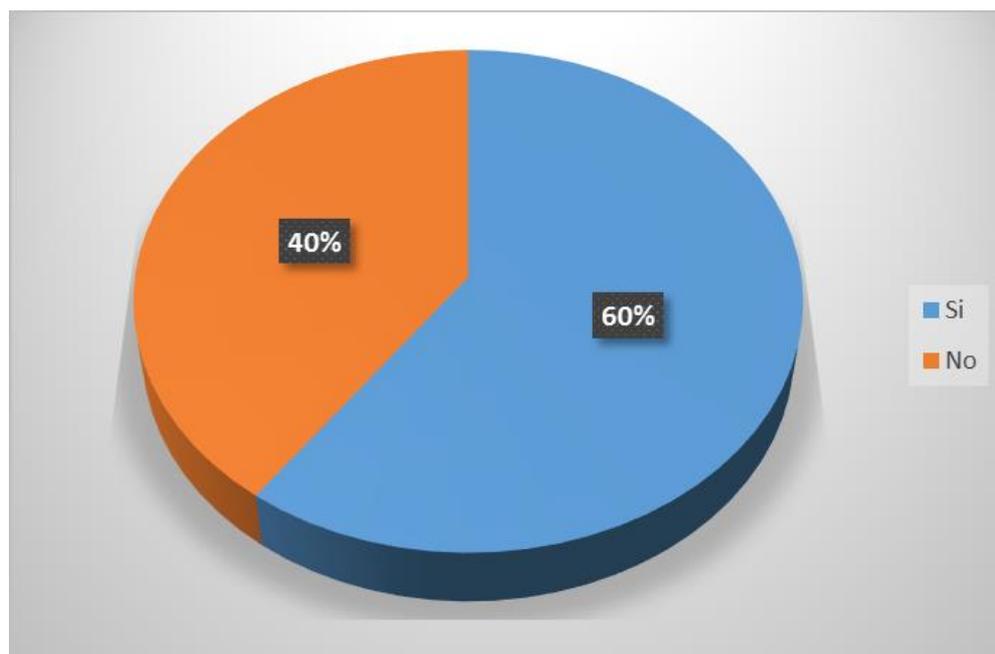
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	12	60,0	60,0	60,0
	No	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Fuente.* Cuestionario N° 1 para los trabajadores contratados con el régimen CAS de la UGEL Ambo.

Ante la siguiente pregunta formulada ¿Considera usted que el ambiente laboral fue bueno entre los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022? De los 20 trabajadores que se aplicó la encuesta 12 respondieron que NO.

**Figura 13**

*El ambiente laboral entre los trabajadores CAS*



*Fuente.* Tabla 13

**Análisis e interpretación.** Habiendo realizado el análisis respectivo de la tabla N°13, podemos decir que a la pregunta ¿Considera usted que el ambiente laboral fue bueno entre los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022? El 60% respondieron que SÍ, en contraste del 40% que respondieron que NO. Lo que se puede determinar es que existe un buen ambiente laboral por parte de

los trabajadores del régimen CAS de la UGEL Ambo, por lo tanto, se puede interpretar que el desempeño laboral por parte de los trabajadores fue positivo, y que existe una relación significativa entre las 2 variables.

**Tabla 14**

*El trabajo en equipo entre los trabajadores CAS*

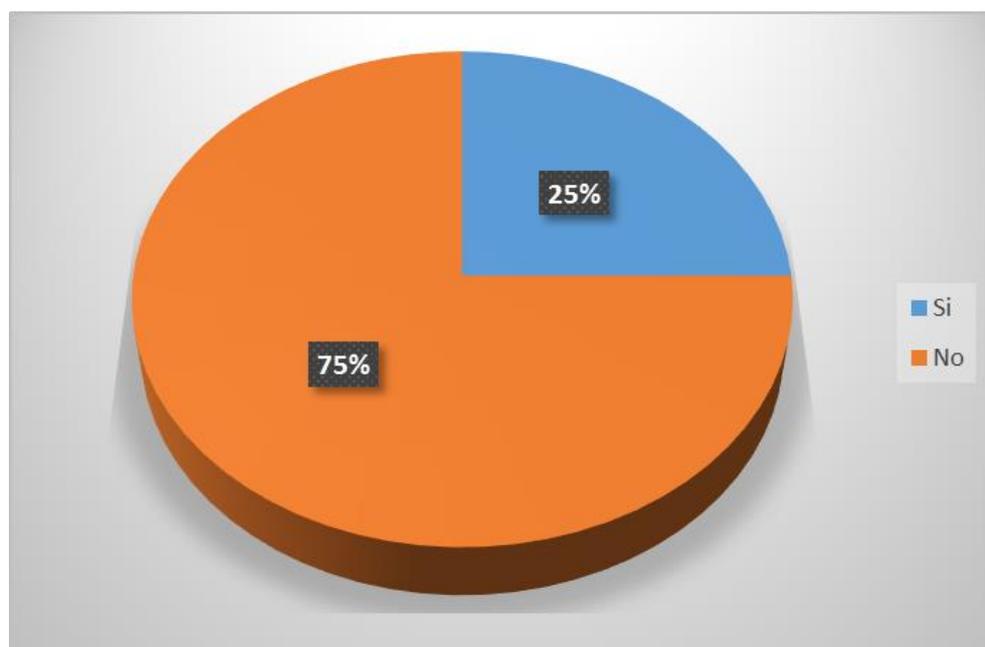
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	5	25,0	25,0	25,0
	No	15	75,0	75,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Fuente.* Cuestionario N° 1 para los trabajadores contratados con el régimen CAS de la UGEL Ambo.

Ante la pregunta en mención ¿Considera usted que el trabajo en equipo fue bueno entre los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022?, de los 20 trabajadores que fueron encuestados, 5 respondieron que SÍ fue bueno y 15 contestaron que NO fue bueno.

**Figura 14**

*El trabajo en equipo entre los trabajadores CAS*



*Fuente.* Tabla 14

**Análisis e interpretación.** Habiendo realizado el análisis respectivo de la tabla N°14, se puede decir que a la pregunta ¿Considera usted que el trabajo en equipo fue bueno entre los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022? El 75 % respondieron que el trabajo en equipo NO fue bueno, en contraste del 25% que respondieron que el trabajo en equipo SÍ fue bueno. Lo que se puede

determinar es que el trabajo en equipo entre los trabajadores del régimen CAS de la UGEL Ambo no fue buena, por lo tanto, se puede interpretar que el desempeño laboral por parte de los trabajadores fue negativo y que existe una relación significativa entre las 2 variables.

**Tabla 15**

*La comunicación entre los trabajadores CAS*

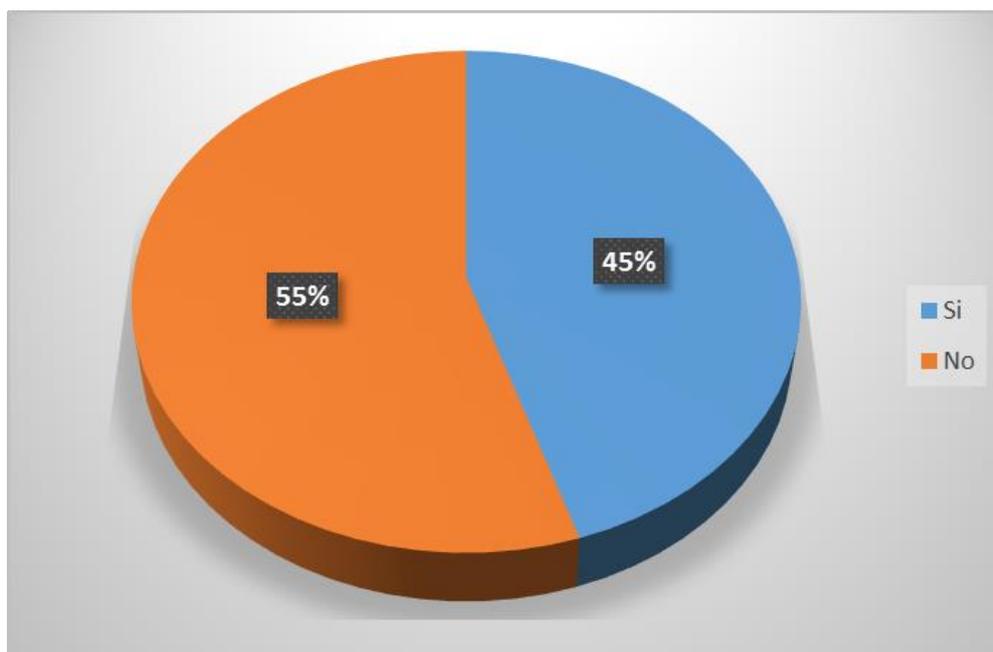
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	9	45,0	45,0	45,0
No	11	55,0	55,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

*Fuente.* Cuestionario N° 1 para los trabajadores contratados con el régimen CAS de la UGEL Ambo.

Ante la pregunta formulada ¿Considera usted que se ejerce una buena comunicación entre los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022?, de los 20 trabajadores que fueron encuestados 9 respondieron que SÍ y 11 contestaron que NO.

**Figura 15**

*La comunicación entre los trabajadores CAS*



*Fuente.* Tabla 15

**Análisis e interpretación.** Habiendo realizado el análisis respectivo de la tabla N°15, podemos decir que a la pregunta ¿Considera usted que se ejerce una buena comunicación entre los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022? El 55 % respondieron que NO en contraste del 45% que respondieron que SÍ. Lo que se

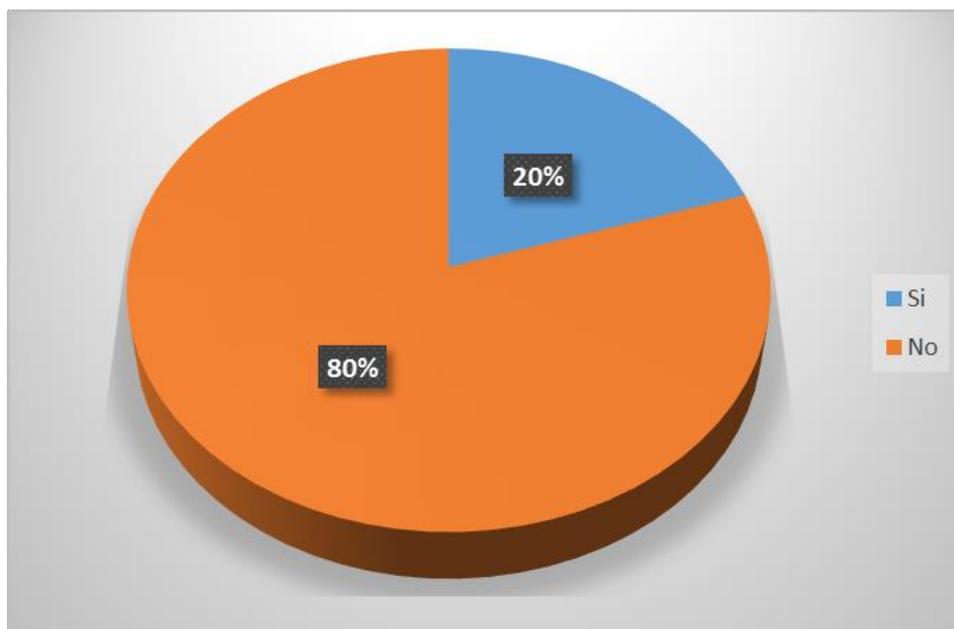
puede determinar es que los trabajadores del régimen CAS de la UGEL Ambo no ejercen una buena comunicación en su centro laboral, por lo tanto, se puede interpretar que el desempeño laboral por parte de los trabajadores fue negativo y que existe una relación significativa entre las 2 variables.

**Tabla 16***Incentivos en el desempeño laboral de los trabajadores CAS*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	4	20,0	20,0	20,0
	No	16	80,0	80,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Fuente.* Cuestionario N° 1 para los trabajadores contratados con el régimen CAS de la UGEL Ambo.

Ante la pregunta formulada ¿Considera usted que se aplican incentivos que estimulan el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022? de 20 trabajadores en total 4 respondieron que Sí y 16 respondieron que no.

**Figura 16***Incentivos en el desempeño laboral de los trabajadores CAS*

*Fuente.* Tabla 16

**Análisis e interpretación.** Habiendo realizado el análisis respectivo de la tabla N°16, se puede decir que a la pregunta ¿Considera usted que se aplican incentivos que estimulan el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022? El 80 % respondieron que NO se aplican incentivos que afectan el desempeño laboral y en contraste de 20% respondieron que SÍ se aplican incentivos. Lo que se puede determinar es que los trabajadores

del régimen CAS de la UGEL Ambo no tienen incentivos que estimulen su trabajo, por lo tanto, se puede interpretar que el desempeño laboral por parte de los trabajadores fue negativo y que existe una relación significativa entre las 2 variables.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

### 4.2.1 HIPÓTESIS GENERAL

**HG:** Existe un impacto significativo del Régimen CAS en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022.

**H<sub>0</sub>.** No existe un impacto significativo del Régimen CAS en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022.

Para poder corroborar la hipótesis general del trabajo de investigación, se ha tenido que llevar dichos datos al estadístico SPSS, la cual arrojó los siguientes resultados.

**Tabla 17**

*Régimen CAS desempeño laboral tabulación cruzada*

Recuento		Desempeño laboral						Total	
		8,00	10,00	11,00	12,00	13,00	15,00		16,00
Regimen_CAS	8,00	2	0	0	0	0	0	0	2
	9,00	2	1	0	0	0	0	0	3
	10,00	0	0	1	0	0	0	0	1
	11,00	0	0	0	1	0	0	0	1
	12,00	0	0	0	1	1	3	0	5
	13,00	0	0	0	0	0	0	3	3
	14,00	0	0	0	0	0	0	1	1
	15,00	0	0	0	0	0	0	1	1
	16,00	0	0	0	0	0	0	3	3
Total		4	1	1	2	1	3	8	20

*Fuente.* Cuestionario para los trabajadores contratados con el régimen CAS de la UGEL Ambo.

**Tabla 18***Pruebas de chi-cuadrado de hipótesis general*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	71,333 <sup>a</sup>	48	,016
Razón de verosimilitud	52,782	48	,295
Asociación lineal por lineal	15,502	1	,000
N de casos válidos	20		

a. 63 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5.  
El recuento mínimo esperado es ,05.

### **Análisis e interpretación.**

Del análisis inferencial, la tabla nos describe un nivel de significancia de 0,016, como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,016 \leq 0,05$ ) se niega la  $H_0$  y se acepta la  $H_G$ , por lo que podemos concluir que el nivel de asociación es significativo, por lo tanto, se puede corroborar estadísticamente que, existe un impacto significativo del Régimen CAS en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo – 2022.

#### **4.2.1. HIPÓTESIS ESPECÍFICO**

**HE1.** Existe un impacto significativo de la estabilidad laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022.

**H0E1.** No existe un impacto significativo de la estabilidad laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022.

Para poder corroborar la hipótesis específica 1 del trabajo de investigación, se ha tenido que llevar dichos datos al estadístico SPSS, la cual arrojó los siguientes resultados.

**Tabla 19***Estabilidad laboral desempeño laboral tabulación cruzada*

Recuento		Desempeño_laboral						Total	
		8,00	10,00	11,00	12,00	13,00	15,00		16,00
		Estabilidad laboral	4,00	2	0	0	0		0
	5,00	2	1	1	1	0	0	0	5
	6,00	0	0	0	1	1	3	0	5
	7,00	0	0	0	0	0	0	5	5
	8,00	0	0	0	0	0	0	3	3
Total		4	1	1	2	1	3	8	20

**Tabla 20***Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis específica 1*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	42,000 <sup>a</sup>	24	,013
Razón de verosimilitud	43,279	24	,009
Asociación lineal por lineal	15,156	1	,000
N de casos válidos	20		

a. 35 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5.  
El recuento mínimo esperado es ,10.

**Análisis e interpretación.**

Del análisis inferencial, la tabla nos describe un nivel de significancia de 0,013, como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,013 \leq 0,05$ ) se niega la HoE1 y se acepta la HE1, por lo que podemos concluir que el nivel de correlación es significativo, por lo tanto, se puede corroborar estadísticamente que, existe un impacto significativo

de la estabilidad laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo – 2022.

**HE2.** Existe un impacto significativo de los beneficios laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022

**H0E2.** No existe un impacto significativo de los beneficios laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022

Para poder corroborar la hipótesis específica 2 del trabajo de investigación, se ha tenido que llevar dichos datos al estadístico SPSS, la cual arrojó los siguientes resultados.

**Tabla 21**

*Beneficios laborales desempeño laboral tabulación cruzada*

Recuento		Desempeño_laboral							Total
		8,00	10,0 0	11,0 0	12,0 0	13,00	15,0 0	16,0 0	
Beneficios laborales	4,00	4	1	0	0	0	0	0	5
	5,00	0	0	1	0	0	0	0	1
	6,00	0	0	0	2	1	3	3	9
	7,00	0	0	0	0	0	0	1	1
	8,00	0	0	0	0	0	0	4	4
Total		4	1	1	2	1	3	8	20

**Tabla 22**

*Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis específica 2*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	48,333 <sup>a</sup>	24	,002
Razón de verosimilitud	37,505	24	,039

---

Asociación lineal por lineal	14,354	1	,000
------------------------------	--------	---	------

N de casos válidos 20

a. 35 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5.

El recuento mínimo esperado es ,05.

---

### **Análisis e interpretación.**

Del análisis inferencial, la tabla nos describe un nivel de significancia de 0,002, como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,002 \leq 0,05$ ) se niega la HoE2 y se acepta la HE2, por lo que podemos concluir que el nivel de correlación es significativo, por lo tanto, se puede corroborar estadísticamente que, existe un impacto significativo de los beneficios laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo – 2022.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Luego de haber concluido con el análisis e interpretación del procesamiento de datos, obtenido mediante la técnica de la encuesta y su respectivo instrumento el cuestionario que consta de 16 preguntas en el presente trabajo de investigación titulado “El Régimen Laboral CAS Y El Desempeño Laboral En Los Trabajadores De La Unidad De Gestión Educativa Local De Ambo – 2022”, se desarrolló la comprobación de los resultados.

Se ha cumplido con el objetivo General: “Determinar de qué manera se relaciona el régimen laboral CAS con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo- 2022”, ya que en la tabla 18 se utilizó para contrastar la relación de las variables el coeficiente de Chi-cuadrado, donde se observa una significancia inferior a  $< 0,05$ , por ende de acuerdo a las Pruebas de Chi-cuadrado, que nos da un nivel de significancia de 0,016, y como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,016 \leq 0,05$ ), se puede corroborar estadísticamente que se ha demostrado la Hipótesis General, por lo tanto, sí existe una relación significativa del régimen laboral CAS en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo - 2022.

Coincidiendo con el estudio de Bustamante (2022) en su investigación titulada, “Influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima – 2020”, donde se determinó que existe un nivel significativo positivo de influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima – 2020.

Es necesario también hacer una contrastación sobre los resultados de los objetivos específicos, en primer lugar, en la misma medida se ha cumplido con el objetivo específico N° 1: “Determinar de qué manera se relaciona la estabilidad laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo – 2022”, ya que en la tabla 20 se utilizó para contrastar la relación de las variables el coeficiente de Chi-cuadrado, donde se observa

una significancia inferior a  $< 0,05$ , por ende mediante las pruebas de Chi-cuadrado que nos da un nivel de significancia de 0,013, y como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,013 \leq 0,05$ ) se puede corroborar estadísticamente que se ha demostrado la hipótesis específica N° 1, por lo tanto, sí existe un impacto significativo de la estabilidad laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo – 2022. (Bustamante, 2022)

Coincidiendo con el estudio de Romero (2019) en su trabajo de investigación titulado, “Redes atencionales y desempeño laboral de empleados del área de educación en la ciudad de Buenos Aires, Argentina”, donde los resultados demostraron que existe una relación de la atención general con el desempeño laboral reportado por el supervisor. Debido a la contribución de este antecedente se pudo determinar que existe una interrelación entre ambas variables: las redes atencionales y el desempeño laboral en los trabajadores. (Romero, 2019)

De la misma manera es pertinente hacer una contrastación sobre los resultados del objetivo específico N° 2: “Determinar de qué manera se relacionan los beneficios laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo- 2022”, ya que en la tabla 22 se utilizó para contrastar la relación de las variables el coeficiente de Chi-cuadrado, donde se observa una significancia inferior a  $< 0,05$ , por ende, mediante las pruebas de Chi-cuadrado que nos da un nivel de significancia de 0,002, y como el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,002 \leq 0,05$ ) se puede corroborar estadísticamente que se ha demostrado la hipótesis N° 2, por lo tanto, sí existe un impacto significativo de los beneficios laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo – 2022.

Coincidiendo con el estudio de Miranda (2020) en su investigación titulada, “Gestión motivacional en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019”, donde se ha comprobado que existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco, 2019; también se ha comprobado que existe una relación positiva y significativa entre la gestión motivacional y la eficiencia laboral en

la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco, 2019; y de la misma forma entre la gestión motivacional y la eficacia laboral. (Miranda, 2020)

## CONCLUSIONES

1.- Se pudo determinar la relación entre el impacto del régimen CAS en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo – 2022, que se visualiza en la tabla 18 que de acuerdo a las Pruebas de Chi-cuadrado nos da un nivel de significancia de 0,016, y el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,016 \leq 0,05$ ), por lo que se puede concluir que sí existe una relación de nivel significativo. De la misma forma se concluye que régimen CAS en sus dimensiones de estabilidad laboral, y de los beneficios laborales, tienen una relación significativa en el desempeño laboral, como también en sus dimensiones de desempeño de tareas y en el desempeño contextual, tal como se ha podido demostrar mediante el trabajo de campo aplicado en la UGEL Ambo.

2.- Se pudo determinar la relación entre el impacto de la estabilidad laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo – 2022, que se visualiza en la tabla 20 que mediante las pruebas de Chi-cuadrado que nos da un nivel de significancia de 0,013, y el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,013 \leq 0,05$ ), por lo que se puede concluir que sí existe una relación de nivel significativo en las dimensiones de estabilidad laboral tal como se demuestra en las tablas N° 1; 2; 3 y 4; y el otorgamiento de beneficios laborales tal como se demuestra en las tablas N° 5; 6; 7 y 8 y sus respectivas figuras, esto se ha podido demostrar mediante el trabajo de campo aplicado en la UGEL Ambo.

3.- Se pudo determinar la relación entre el impacto de los beneficios laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ambo – 2022, que se visualiza en la tabla 22 que mediante las pruebas de Chi-cuadrado que nos da un nivel de significancia de 0,002, y el nivel de significancia es menor que 0,05 ( $0,002 \leq 0,05$ ), por lo que se puede concluir que sí existe una relación de nivel significativo en las dimensiones de desempeño de tareas, tal como se demuestra en las tablas N° 9; 10; 11 y 12; y en el desempeño contextual, tal como se demuestra en las tablas N° 13; 14; 15 y 16 y sus respectivas figuras, esto se ha podido demostrar mediante el trabajo de campo aplicado en la UGEL Ambo.

## **RECOMENDACIONES**

1.- Se recomienda a la institución en el que se desarrolló el presente trabajo de investigación que deba implementar ciertos criterios para que se pueda lograr un buen desempeño laboral por parte de los trabajadores que pertenecen y trabajan bajo el Régimen CAS de la UGEL Ambo, en este caso se debe implementar la estabilidad laboral, sobre todo con un contrato permanente, una contraprestación mensual equilibrada, con 40 horas de jornada laboral, y que se respeten sus derechos y sus beneficios laborales.

2.- Se recomienda a la institución en el que se desarrolló el presente trabajo de investigación que deba implementar ciertos criterios para que se pueda lograr un buen desempeño laboral por parte de los trabajadores que pertenecen y trabajan bajo el Régimen CAS de la UGEL Ambo, en este caso se debe implementar y contar con todos los beneficios laborales en lo que respecta a vacaciones, régimen de pensiones, escolaridad y CTS para un adecuado desempeño de tareas y funciones.

3.- Por lo tanto, se recomienda a la institución en el que se desarrolló el presente trabajo de investigación que deba implementar ciertos criterios para que se pueda lograr un buen desempeño laboral por parte de los trabajadores que pertenecen y trabajan bajo el Régimen CAS de la UGEL Ambo, en este caso se debe implementar el uso de otros regímenes laborales al momento de la contratación del personal para que estos desempeñen sus funciones correctamente en la UGEL Ambo, por ende, que gocen de estabilidad laboral y beneficios laborales de acuerdo a ley.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, N. (2014). *El despido laboral*. Lima: Editorial Gaceta jurídica.
- Arias, F. (2016). *Proyecto de investigación; Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Bustamante, Á. A. (2022). Influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Lima – 2020. (*Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración*). Universidad Señor de Sipan, Pimentel.
- Cabanellas de las cuevas, G. (2011). *Diccionario jurídico elemental*. heliasta.
- Carrasco Díaz, S. (2016). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano, El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano, El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Davalos, J. (1988). *Derecho del trabajo i*. Mexico: porrua s.a. .
- Eugenio. (2021). *Selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2021*. HUÁNUCO: UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO.
- Flores, R. I. (2009). El contrato administrativo de servicios a un año de su vigencia. *Monografía*. Lima.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial. McGraw-hill / Interamericana Editores.
- Honorato, P. (2016). *Contratos temporarios de la administración pública*. Universidad Siglo XXI.
- Mendoza Rojas, G. S. (2012). *EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y SU INCIDENCIA EN LA LABOR ADMINISTRATIVA EN EL SECTOR PÚBLICO*. PUNO: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO.
- Miranda, G. Y. (2020). Gestión motivacional en el rendimiento laboral de los trabajadores cas de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019. (*Tesis para optar el grado académico de maestra en ciencias administrativas, con mención en gestión pública*). Universidad de Huánuco, Huánuco.

- Montoya Melgar, A. (2006). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Edición Tecnos.
- PCM, D. N.-2. (2008). *D.L N° 1057 - 2008 - PCM*.
- PCM, D. N.-2. (2008). *D.L N° 1057 - 2008 - PCM*.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revisa de Ciencias Sociales*, 495.
- Quispe, Á. (2010). *¿Cómo se está aplicando los Principios Laborales en el Perú? Un Enfoque teórico- jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Romero. (2019). Redes atencionales y desempeño laboral de empleados del área de educación en la ciudad de Buenos Aires, Argentina. (*Trabajo de investigación para obtener el título de Licenciado en Psicología*). Universidad Argentina de la Empresa, Buenos Aires.
- Valeria, I. (2020). *La selección de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de transporte provincial del Cantón Baños de Agua Santa. Ambato*. Universidad Técnica de Amabato.
- Zavala Van Oordt, L. J. (2018). *¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Análisis del contrato administrativo de servicios*. VOX JURIS.

### **CÓMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

- Huaynate Salazar, B. (2025). *El régimen laboral CAS y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa Local De Ambo – 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: “IMPACTO DEL RÉGIMEN LABORAL CAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AMBO - 2022”**

**INVESTIGADOR: HUAYNATE SALAZAR BRAYAN KEVINN**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<b>¿Cuál es el Impacto del Régimen CAS en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022?</b>	Determinar el Impacto del Régimen CAS en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022	H: Existe un impacto significativo del Régimen CAS en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022	<b>Variable Independiente</b>  Régimen CAS	Estabilidad laboral  Beneficios laborales	1. Duración del contrato CAS 2. Contraprestación mensual 3. Jornada laboral 4. Seguro social  5. Vacaciones 6. Régimen de Pensiones 7. Bono por escolaridad 8. CTS	TÉCNICA:  Encuesta  INSTRUMENTO: Cuestionario
Problemas específicos.	<b>Objetivos específicos.</b>	<b>Hipótesis Específico</b>	<b>Variable Dependiente</b>	Desempeño de tareas	9. Cumplimiento de funciones 10. Cumplimiento de objetivos 11. Eficacia 12. Eficiencia  13. Ambiente laboral 14. Trabajo en equipo 15. Comunicación 16. Incentivos	TÉCNICA:  Encuesta  INSTRUMENTO: Cuestionario
PE1. <b>¿Cuál es el impacto de la estabilidad laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022?</b>	<b>OE1.</b> Explicar cuál es el impacto de la estabilidad laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022	<b>HE1.</b> Existe un impacto significativo de la estabilidad laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022	Desempeño laboral	Desempeño contextual		
PE2. <b>¿Cuál es el impacto de los beneficios laborales en el desempeño laboral de los</b>	<b>OE2.</b> Explicar el impacto de los beneficios laborales en el desempeño laboral de los	<b>HE2.</b> HE2. Existe un impacto significativo de los beneficios laborales en el				

---

<b>trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022?</b>	trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022	desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ambo – 2022
---	--	---

---

**ANEXO 2**  
**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**



**CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES CONTRATADOS CON EL  
 RÉGIMEN CAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE  
 AMBO**

Marcar Tipo de contrato:

- RÉGIMEN CAS INDEFINIDO \_\_\_\_\_

- RÉGIMEN CAS TEMPORAL \_\_\_\_\_

El presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información relacionada con el trabajo de investigación titulado: “EL RÉGIMEN LABORAL CAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AMBO - 2022”. Al respecto, se le solicita que frente a las preguntas que a continuación se le presentan, marque con un aspa (X) en la alternativa que usted considere conveniente:

V	CRITERIOS	RESPUESTA	
		SÍ	NO
<b>V1</b>	<b>Régimen CAS</b>		
<b>1</b>	¿La duración de su contrato CAS va a ser renovado o prorrogado?		
<b>2</b>	¿Considera usted tener una contraprestación mensual justa bajo esta modalidad de contratación a comparación de otros regímenes como el D.L. 276?		
<b>3</b>	¿Se respeta la jornada laboral que le corresponde a los trabajadores del régimen CAS en la UGEL Ambo en el 2022?		
<b>4</b>	¿Se respeta el beneficio laboral del seguro social de salud para los trabajadores del régimen CAS en la UGEL Ambo en el 2022?		
<b>5</b>	¿Se respeta el tiempo de vacaciones que le corresponde los trabajadores del régimen CAS en la UGEL Ambo en el 2022?		
<b>6</b>	¿Está Ud. de acuerdo en que el beneficio laboral de las gratificaciones esté excluido para los trabajadores del régimen CAS en la UGEL Ambo en el 2022?		
<b>7</b>	¿Está Ud. de acuerdo en que el beneficio laboral de la bonificación por escolaridad esté excluido para los trabajadores del régimen CAS en la UGEL Ambo en el 2022 ?		

<b>8</b>	¿Cómo trabajador contratado por el régimen CAS tiene Ud. el beneficio laboral de la CTS?		
	<b>CRITERIOS</b>	<b>RESPUESTA</b>	
<b>V2</b>	<b>Desempeño laboral</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
<b>9</b>	¿Considera usted que el cumplimiento de funciones fue bueno de los trabajadores CAS en la UGEL Ambo en el 2022?		
<b>10</b>	¿Considera usted que el cumplimiento de objetivos fue bueno en los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022?		
<b>11</b>	¿Considera usted que la eficacia fue buena en los trabajadores CAS en la UGEL Ambo en el 2022?		
<b>12</b>	¿Considera usted que la eficiencia fue buena en los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022?		
<b>13</b>	¿Considera usted que el ambiente laboral fue bueno entre los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022?		
<b>14</b>	¿Considera usted que el trabajo en equipo fue bueno entre los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022?		
<b>15</b>	¿Considera usted que se ejerce una buena comunicación entre los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022?		
<b>16</b>	¿Considera usted que se aplican incentivos que afectan el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la UGEL Ambo en el 2022?		