

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración y Marketing

Tesis

**Situación contractual de cas transitorios y su
relación con la satisfacción laboral en la zona
registral N.° IX Sede Lima - Sunarp en el año 2023**

Jhulio Joaho Medina Sulluchuco

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Administración y Marketing

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

A : William Rodríguez Giráldez
Decano de la Facultad de Ciencias de la Empresa

DE : Christian Miguel Portugal Rojas
Asesor de tesis

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

FECHA : 3 de febrero de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "Situación contractual de CAS transitorios y su relación con la satisfacción laboral en la Zona Registral N° IX Sede Lima – SUNARP en el año 2023", perteneciente al/la/los/las estudiante(s) JHULIO JOAHO MEDINA SULLUCHUCO, de la E.A.P. de Administración y Marketing; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 18 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (N° de palabras excluidas: 2) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jhulio Joaho Medina Sulluchuco, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 77564301, de la E.A.P. de Administración y Marketing de la Facultad de Ciencias de la Empresa la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "Situación contractual de CAS transitorios y su relación con la satisfacción laboral en la Zona Registral N° IX Sede Lima – SUNARP en el año 2023", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Marketing.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

03 de febrero de 2024.

SITUACIÓN CONTRACTUAL DE CAS TRANSITORIOS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA ZONA REGISTRAL N°IX SEDE LIMA - SUNARP EN EL AÑO 2023

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.unsa.edu.pe Internet Source	1%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	<1%
3	repositorio.upeu.edu.pe Internet Source	<1%
4	repositorio.unsch.edu.pe Internet Source	<1%
5	cdn.www.gob.pe Internet Source	<1%
6	Submitted to Universidad Alas Peruanas Student Paper	<1%
7	docplayer.es Internet Source	<1%
8	repositorio.uap.edu.pe Internet Source	<1%

www.repositorio.upla.edu.pe

9	Internet Source	<1 %
10	repositorio.udh.edu.pe Internet Source	<1 %
11	repositorio.ujcm.edu.pe Internet Source	<1 %
12	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Student Paper	<1 %
13	sinamssop.pe Internet Source	<1 %
14	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
15	repositorio.upagu.edu.pe Internet Source	<1 %
16	repositorio.unac.edu.pe Internet Source	<1 %
17	repositorio.upn.edu.pe Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Student Paper	<1 %
19	es.scribd.com Internet Source	<1 %

20	informatica.upla.edu.pe Internet Source	<1 %
21	repositorio.upecen.edu.pe Internet Source	<1 %
22	repositoriodemo.continental.edu.pe Internet Source	<1 %
23	tesis.pucp.edu.pe Internet Source	<1 %
24	repositorio.utc.edu.ec Internet Source	<1 %
25	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Student Paper	<1 %
26	apirepositorio.unh.edu.pe Internet Source	<1 %
27	repositorio.ug.edu.ec Internet Source	<1 %
28	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Student Paper	<1 %
29	hdl.handle.net Internet Source	<1 %
30	Submitted to uncedu Student Paper	<1 %

31	www.yumpu.com Internet Source	<1 %
32	Submitted to Universidad Privada de Tacna Student Paper	<1 %
33	repositorio.usil.edu.pe Internet Source	<1 %
34	repositorio.uss.edu.pe Internet Source	<1 %
35	vsip.info Internet Source	<1 %
36	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
37	1library.org Internet Source	<1 %
38	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Student Paper	<1 %
39	repositorioslatinoamericanos.uchile.cl Internet Source	<1 %
40	www.sat.gob.pe Internet Source	<1 %
41	Submitted to Tecsup Student Paper	<1 %
42	repositorio.urp.edu.pe	

Internet Source

<1 %

43

intra.uigv.edu.pe

Internet Source

<1 %

44

repositorio.utea.edu.pe

Internet Source

<1 %

45

repositorio.ulima.edu.pe

Internet Source

<1 %

46

repositorio.upt.edu.pe

Internet Source

<1 %

47

repositorio.uct.edu.pe

Internet Source

<1 %

48

repositorio.autonoma.edu.pe

Internet Source

<1 %

49

repositorio.unap.edu.pe

Internet Source

<1 %

50

Submitted to Universidad Peruana Union

Student Paper

<1 %

51

repositorio.unsm.edu.pe

Internet Source

<1 %

52

digitalcommons.utep.edu

Internet Source

<1 %

53

theibfr.com

Internet Source

<1 %

54	img.lpderecho.pe Internet Source	<1 %
55	repositorio.unh.edu.pe Internet Source	<1 %
56	repositorio.usanpedro.edu.pe Internet Source	<1 %
57	Bibiana Alexandra Morales Ordoñez, José Luis Solano Peláez. "Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en empleados de Austroforja en Cuenca – Ecuador", Runas. Journal of Education and Culture, 2023 Publication	<1 %
58	Submitted to Universidad Ricardo Palma Student Paper	<1 %
59	repositorio.uoosevelt.edu.pe Internet Source	<1 %
60	actualidadlaboral.com Internet Source	<1 %
61	repositorioacademico.upc.edu.pe Internet Source	<1 %
62	tesis.usat.edu.pe Internet Source	<1 %
63	repositorio.esup.edu.pe Internet Source	<1 %

64

WALSH PERU S.A. INGENIEROS Y CIENTIFICOS CONSULTORES. "PMA de la Central Termoeléctrica Ilo 1, para su Adecuación a la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley de Recursos Hídricos, Decreto Supremo 001-2010-AG-IGA0002881", R.D. N° 341-2013-MEM/AAE, 2020

Publication

<1 %

65

Yesid Oswaldo González Marín. "Habilidades directivas para el desarrollo de la gestión de conocimiento organizacional", Universitat Politecnica de Valencia, 2023

Publication

<1 %

66

laboraperu.com

Internet Source

<1 %

67

repositorio.escuelamilitar.edu.pe

Internet Source

<1 %

68

repositorio.unc.edu.pe

Internet Source

<1 %

69

repositorio.unheval.edu.pe

Internet Source

<1 %

70

Submitted to Escuela Nacional de Control

Student Paper

<1 %

71

www.perucontable.com

Internet Source

<1 %

72	www.regionayacucho.gob.pe Internet Source	<1 %
73	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publication	<1 %
74	qdoc.tips Internet Source	<1 %
75	repositorio.ucsm.edu.pe Internet Source	<1 %
76	Submitted to Barcelona School of Management Student Paper	<1 %
77	Diego Bellini, Ferdinando Fornara, Marino Bonaiuto. "Positive environment in the workplace: the case of the mediating role of work engagement between restorativeness and job satisfaction / El entorno positivo en el ámbito laboral: el papel mediador del compromiso laboral entre la restauración y la satisfacción laboral", <i>Psychology</i> , 2015 Publication	<1 %
78	María Palacios Guillem. "Propuesta de un nuevo procedimiento basado en la norma ISO 9001 para la gestión conjunta de la norma ISO 31000, la filosofía Kaizen y la herramienta Lean Manufacturing en pymes industriales de	<1 %

la Comunidad Valenciana.", Universitat Politecnica de Valencia, 2021

Publication

79	Submitted to Universidad Católica San Pablo Student Paper	<1 %
80	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Student Paper	<1 %
81	Submitted to Universidad Señor de Sipan Student Paper	<1 %
82	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Student Paper	<1 %
83	noticia.educacionenred.pe Internet Source	<1 %
84	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	<1 %
85	repositorio.utn.edu.ec Internet Source	<1 %
86	www.mdpi.com Internet Source	<1 %
87	busquedas.elperuano.pe Internet Source	<1 %
88	repositorio.uancv.edu.pe Internet Source	<1 %

www.estancoastur.com

89

Internet Source

<1 %

90

ANDERS POUSETTE, CHRISTIAN JACOBSSON, INGELA THYLEFORS, C. PHILIP HWANG. "The role of feedback in Swedish human service organizations", Community, Work & Family, 2003

Publication

<1 %

91

deceyec.ife.org.mx

Internet Source

<1 %

92

repositorio.ftpcl.edu.pe

Internet Source

<1 %

93

repositorio.uigv.edu.pe

Internet Source

<1 %

94

repositorio.uncp.edu.pe

Internet Source

<1 %

95

repositorio.unprg.edu.pe

Internet Source

<1 %

96

www.caatec.org

Internet Source

<1 %

97

www.sunarp.gob.pe

Internet Source

<1 %

98

archive.org

Internet Source

<1 %

cybertesis.unmsm.edu.pe

99	Internet Source	<1 %
100	repositorio.uta.edu.ec Internet Source	<1 %
101	repositorio.uwiener.edu.pe Internet Source	<1 %
102	aporrea.org Internet Source	<1 %
103	cathi.uacj.mx Internet Source	<1 %
104	eventos.udesa.edu.ar Internet Source	<1 %
105	produccioncientificaluz.org Internet Source	<1 %
106	rdu.unc.edu.ar Internet Source	<1 %
107	repositorio.upao.edu.pe Internet Source	<1 %
108	repositorio.usmp.edu.pe Internet Source	<1 %
109	repositorio.utesup.edu.pe Internet Source	<1 %
110	rionegro.gov.ar Internet Source	<1 %

111	rraae.cedia.edu.ec Internet Source	<1 %
112	www.clubensayos.com Internet Source	<1 %
113	www.sbs.gob.pe Internet Source	<1 %
114	Submitted to Universidad Católica de Santa María Student Paper	<1 %
115	docs.google.com Internet Source	<1 %
116	educas.com.pe Internet Source	<1 %
117	fadsp.org Internet Source	<1 %
118	gacetaconstitucional.com.pe Internet Source	<1 %
119	portal.apci.gob.pe Internet Source	<1 %
120	renati.sunedu.gob.pe Internet Source	<1 %
121	repositorio.untumbes.edu.pe Internet Source	<1 %
122	repositorio.unu.edu.pe	

Internet Source

<1 %

123 repository.javeriana.edu.co
Internet Source

<1 %

124 revista.gnerando.org
Internet Source

<1 %

125 uvadoc.uva.es
Internet Source

<1 %

126 www.amazoniainvestiga.info
Internet Source

<1 %

127 www.lacamara.pe
Internet Source

<1 %

128 www.scipedia.com
Internet Source

<1 %

129 www.secotab.gob.mx
Internet Source

<1 %

130 CENTRO DE CONSERVACION DE ENERGIA Y
DEL AMBIENTE. "DIA del Proyecto Central de
Cogeneración de 14 MW-IGA0009554", R.D.
N° 249-2011-MEM/AAE, 2020
Publication

<1 %

131 scielo.iics.una.py
Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 2 words

Exclude bibliography On

Asesor

Mag. Christian Miguel Portugal Rojas

Dedicatoria

A mis maravillosos padres, Mery y José, quienes fueron mi ejemplo, apoyo incondicional y mayor impulso para superarme día a día. A mis hermanos, por sus ánimos, ayuda y amor fraternal.

Agradecimiento

A Dios por acompañarme y orientarme en mi desarrollo profesional en la Universidad Continental y permitir que este estudio haya sido posible.

A mis profesores, que me proporcionaron sus conocimientos y ayuda.

A los trabajadores CAS de la Zona Registral N.º IX – sede Lima que participaron y apoyaron en la encuesta, lo que me permitió realizar el recojo de data.

Al Mag. Christian Miguel Portugal Rojas, por proporcionarme la posibilidad de aprovechar su experiencia y conocimiento científico. Así como su tiempo y orientación para la elaboración de la tesis.

Lista de Contenido

Asesor	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Lista de Contenido	v
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción	xiv
Capítulo I.....	16
Planteamiento del Problema	16
1.1. Delimitación de la Investigación	16
1.1.1. Territorial.....	16
1.1.2. Temporal.	16
1.1.3. Conceptual.....	16
1.2. Planteamiento y Formulación del Problema	17
1.2.1. Problema General.	19
1.2.2. Problemas Específicos.....	20
1.2.3. Objetivo General.	20
1.2.4. Objetivos Específicos.	20
1.3. Justificación e Importancia.....	20
Capítulo II.....	22
Marco Teórico	22
2.1. Antecedentes del Problema	22
2.1.1. Artículos Científicos.....	22

2.1.2. Tesis Internacionales.....	25
2.1.3. Antecedentes Nacionales.....	28
2.2. Bases Teóricas	31
2.2.1. Situación Contractual.....	31
2.2.1.1. Definición.....	31
2.2.1.2. Importancia.....	32
2.2.1.3. Contrato Administrativo de Servicios.....	32
2.2.1.4. Base Legal del Contrato CAS Temporales.....	33
2.2.1.5. Dimensiones de la Situación Contractual.....	36
2.2.2. Satisfacción Laboral.....	39
2.2.2.1. Definición.....	39
2.2.2.2. Teorías de la Satisfacción Laboral.....	39
2.2.2.3. Dimensiones de la Satisfacción Laboral.....	41
2.2.2.4. Importancia de la Satisfacción Laboral.....	43
2.3. Definición de Términos Básicos.....	43
Capítulo III.....	45
Hipótesis y Variables	45
3.1. Hipótesis y Descripción de Variables.....	45
3.1.1. Hipótesis General.....	45
3.1.2. Hipótesis Específicas.....	45
3.2. Identificación de Variables.....	45
3.2.1. Variable de Estudio 1.....	45
3.2.2. Variable de Estudio 2.....	46
3.3. Operacionalización de las variables.....	47
Capítulo IV	51

Metodología	51
4.1. Enfoque de la Investigación	51
4.2. Tipo de Investigación.....	51
4.3. Nivel de Investigación	51
4.4. Métodos de Investigación.....	52
4.4.1. Método General.....	52
4.4.2. Método Específico.....	52
4.5. Diseño de la Investigación	52
4.6. Población y Muestra.....	53
4.6.1. Población.....	53
4.6.2. Muestra.....	53
4.6.2.1. Tipo de Muestreo.....	54
4.6.2.2. Criterios de Inclusión.....	54
4.7. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	55
4.7.1. Técnicas.....	55
4.7.2. Instrumentos.....	55
4.7.2.1. Diseño.....	55
4.7.2.2. Confiabilidad	56
4.7.2.3. Validez.....	57
4.8. Técnicas Estadísticas de Análisis de Datos.....	57
Capítulo V.....	59
Resultados.....	59
5.1. Descripción de trabajo de campo	59
5.2. Presentación de Resultados	59
5.2.1. Análisis Descriptivo.....	73

5.3. Análisis Inferencial.....	80
5.3.1. Prueba de Normalidad.	80
5.3.2. Contrastación de Hipótesis.	80
5.4. Discusión	83
Conclusiones	87
Recomendaciones	88
Lista de Referencias	90
Apéndices	96

Lista de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	48
Tabla 2 Resumen de procesamiento de casos	56
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad	56
Tabla 4 Puntuación de Cronbach	57
Tabla 5 Evaluación de expertos	57
Tabla 6 Pregunta 1	60
Tabla 7 Pregunta 2	60
Tabla 8 Pregunta 3	61
Tabla 9 Pregunta 4	62
Tabla 10 Pregunta 5	63
Tabla 11 Pregunta 6	63
Tabla 12 Pregunta 7	64
Tabla 13 Pregunta 8	65
Tabla 14 Pregunta 9	66
Tabla 15 Pregunta 10	66
Tabla 16 Pregunta 11	67
Tabla 17 Pregunta 12	68
Tabla 18 Pregunta 13	68
Tabla 19 Pregunta 14	69
Tabla 20 Pregunta 15	70
Tabla 21 Pregunta 16	71
Tabla 22 Pregunta 17	71
Tabla 23 Pregunta 18	72

Tabla 24 Situación contractual (agrupada)	73
Tabla 25 Implicancias del contrato temporal (agrupada)	75
Tabla 26 Derechos del contrato administrativo de servicios (agrupada).....	76
Tabla 27 Satisfacción laboral (agrupada)	77
Tabla 28 Satisfacción extrínseca (agrupada)	78
Tabla 29 Satisfacción intrínseca (agrupada)	79
Tabla 30 Pruebas de normalidad.....	80
Tabla 31 Correlaciones de rho de Spearman: Situación contractual y Satisfacción laboral....	81
Tabla 32 Correlaciones de rho de Spearman: Situación contractual y Satisfacción extrínseca	82
Tabla 33 Correlaciones de rho de Spearman: Situación contractual y Satisfacción intrínseca	83

Lista de Figuras

Figura 1. Situación contractual (agrupada)	74
Figura 2. Implicancias del contrato temporal	75
Figura 3. Derechos del contrato administrativo de servicios (agrupada).....	76
Figura 4. Satisfacción laboral (agrupada)	77
Figura 5. Satisfacción extrínseca (agrupada)	78
Figura 6. Satisfacción intrínseca (agrupada).....	79

Resumen

El propósito de este estudio fue determinar la conexión presente entre la situación contractual y la satisfacción en el ámbito laboral de los trabajadores CAS temporales en la zona registral N.º IX – sede Lima. Se llevó a cabo una investigación de enfoque cuantitativo, de naturaleza básica, de diseño descriptivo correlacional de corte transversal no experimental. La muestra estudiada constó de 76 trabajadores pertenecientes a la zona registral N.º IX – sede Lima – Sunarp. La recogida de información se llevó a cabo a través de un cuestionario estructurado a través de una escala de tipo Likert. Es relevante destacar que este instrumento fue puesto a la evaluación de especialistas para confirmar su validez y aprobación. También se evaluó la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente alfa de Cronbach, y se obtuvo un coeficiente de 0.841 para el cuestionario, demostrando así su confiabilidad. Los hallazgos concluyeron que existe una relación positiva entre situación contractual y la satisfacción laboral de los trabajadores CAS temporales de la zona registral N.º IX – sede Lima. Esta relación se respaldó mediante el análisis de correlaciones de rho de Spearman entre las variables situación contractual y satisfacción laboral, donde el coeficiente de correlación fue de 0.413, indicando una correlación moderada y positiva.

Palabras claves: entidad pública, satisfacción laboral, situación contractual, trabajadores CAS temporales

Abstract

The purpose of this study was to determine the existing relationship between contractual status and job satisfaction among temporary CAS workers in registration zone N.º IX - Lima headquarters. A quantitative research approach was employed, with a basic nature, employing a descriptive correlational cross-sectional non-experimental design. The studied sample consisted of seventy-six workers belonging to Registration Zone N.º IX - Lima headquarters of Sunarp. Data collection was conducted through a structured questionnaire using a Likert-type scale. It is noteworthy that this instrument underwent evaluation by experts to confirm its validity and approval. The instrument's reliability was also assessed using Cronbach's alpha coefficient, yielding a coefficient of 0.841 for the questionnaire, thereby demonstrating its reliability. The findings concluded that a positive association exists between contractual status and job satisfaction among temporary CAS workers in registration zone N.º IX - Lima headquarters. This relationship was supported by the analysis of Spearman's Rho correlations between the variables of contractual status and job satisfaction, with a correlation coefficient of 0.413, indicating a moderate and positive correlation.

Keywords: contractual situation, job satisfaction, public entity, temporary CAS workers

Introducción

La situación contractual de los servidores bajo contrato administrativo en la zona registral N.º IX – sede Lima, suscritos al amparo de los Decretos de Urgencia 034-2021 y 083-2021, poseen a la fecha un contrato temporal a diferencia de los trabajadores CAS que firmaron contrato antes de los decretos mencionados, quienes pasaron a ser indeterminados bajo la Ley 31131. Si bien, la naturaleza de su temporalidad se debía a una medida extraordinaria para fortalecer la disponibilidad del recurso humano ante la emergencia de sanidad por el covid-19, los trabajadores contratados continúan laborando bajo prórrogas de contrato aun cuando el estado de emergencia ya culminó, esta situación, que genera inestabilidad laboral puede afectar a la participación y motivación del trabajador.

La satisfacción laboral se ha transformado en un componente crítico para impulsar un crecimiento y desempeño positivo en las organizaciones, al relacionarla con la situación contractual mencionada se podrá obtener una percepción del trabajador frente a su situación contractual.

En función de lo anterior, este trabajo de exploración intenta indagar la existencia de una relación entre situación contractual de CAS temporales y la satisfacción en la zona registral N.º IX – sede Lima, Sunarp.

Este trabajo se estructura en cinco partes. El primer capítulo comprende el planteamiento del problema, donde se delimita el estudio, se establecen los objetivos de la investigación, se plantea y formula el problema encontrado para, finalmente, justificar su realización. El segundo capítulo aborda el marco de referencia, que proporciona los

antecedentes del estudio más influyentes para el estudio y bases teóricas de las dos variables de la investigación. El tercer capítulo se plantean las hipótesis y se describen las variables que se utilizaron en la investigación. El cuarto capítulo detalla los métodos utilizados en la investigación, incluyendo población, muestreo y técnicas e instrumentos de recojo de data. Los resultados finales del estudio se presentan en el quinto capítulo, seguido de su discusión en el sexto capítulo. Por último, se exponen las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1. Delimitación de la Investigación

1.1.1. Territorial.

El presente estudio se encuentra enfocado en los servidores públicos bajo contrato administrativo de servicios (CAS) a plazo determinado, regulados de acuerdo con el sistema laboral sujeto al Decreto Legislativo N°1057, quienes prestan sus servicios en la zona registral N.º IX, órgano desconcentrado de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos. Esta sede se ubica en la av. Edgardo Rebagliati N.º 561 en Jesús María en la ciudad de Lima en Perú.

1.1.2. Temporal.

El estudio se enfoca en el año 2023, durante el lapso contenido entre junio y julio. Durante este rango temporal se recolectó la información necesaria mediante el uso del instrumento planteado sobre la muestra poblacional.

1.1.3. Conceptual.

El presente trabajo de investigación plantea como temática principal la situación contractual y su relación con la satisfacción laboral en servidores públicos. Esta última se aborda bajo el enfoque del Postulado de la Motivación e Higiene de Frederick Herzberg, esta teoría establece dos conjuntos de elementos que impactan en la satisfacción laboral, los elementos extrínsecos que están relacionados con las condiciones contextuales de trabajo y los factores motivacionales que se relacionan a los aspectos intrínsecos del trabajo. Por otro lado, la variable situación contractual, se

basa en las características propias de un contrato de administración de servicios (CAS), sobre su reglamento y modificatorias, para identificar los derechos e implicancias de este tipo de contrato laboral que sujetan a los trabajadores del presente estudio. Es así como la Teoría de Herzberg destaca su uso para analizar la variable satisfacción laboral en concordancia con la situación contractual de los empleados CAS temporales.

1.2. Planteamiento y Formulación del Problema

En las organizaciones de todo el mundo, tanto del sector estatal como del sector particular, se presentan ambientes sujetos a cambios constantes que pueden impactar ya sea en la satisfacción laboral o en el desempeño de los trabajadores. Por ello, es fundamental que las entidades se centren en conseguir el bienestar de su personal, ya que estos son quienes contribuyen a alcanzar las metas establecidas y representan una ventaja competitiva para las instituciones (Porter, 1962).

Por otro lado, la situación contractual de los trabajadores es fundamental para establecer las condiciones de trabajo y las responsabilidades de los empleados dentro de una empresa. Sin embargo, estos contratos no solo definen las obligaciones laborales, sino que también podrían acarrear una colisión relevante en la satisfacción laboral de los empleados. Cuando las condiciones laborales son justas y equitativas, y los empleados tienen claridad sobre sus funciones y responsabilidades, el clima puede ser positivo y contribuir a la satisfacción laboral. En cambio, cuando los contratos son vagos, inestables o poco claros, los trabajadores pueden sentirse poco satisfechos y ello puede generar un clima laboral negativo. Por ello, es sustancial que las instituciones deben estar al tanto de los términos y condiciones de los contratos laborales para asegurar que sean justos y equitativos, y así fomentar un ambiente positivo y mejorar la satisfacción laboral de sus empleados (Coluccio et al., 2016).

González et al. (2021) indican que, para las organizaciones en Latinoamérica, durante décadas, la satisfacción en el trabajo es punto de análisis con la meta de comprender las relaciones y procesos dentro de las empresas. Según las fuentes revisadas, en las organizaciones públicas, existen factores que afectan significativamente el clima y que impactan en la satisfacción laboral, entre ellos, las políticas públicas sobre los derechos laborales que impactan a los servidores estatales, como el sueldo, estabilidad laboral, las condiciones contractuales, las oportunidades de desarrollo, las relaciones laborales y el reconocimiento por el trabajo realizado.

Según Méndez y Alberto (2019) el sector público en Perú enfrenta desafíos en términos de satisfacción laboral a causa de la burocracia, la escasez de recursos y las políticas de contratación, como la contratación temporal y el Contrato Administrativo de Servicios (CAS). De tal forma se contextualiza a continuación la situación contractual de los CAS del presente estudio.

El 8 de marzo de 2021 se declara la Ley 31131, la cual busca acabar con la discriminación en las reglamentaciones laborales del sector estatal en Perú, estableciendo que los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) generan un vínculo laboral de duración indefinida y que desde de la publicación de la ley en mención las entidades públicas no podrán generar contratos CAS. Sin embargo, durante la urgencia de sanidad causada por la epidemia global de covid-19, el Gobierno peruano emitió los Decretos de Urgencia 034 y 083 en 2021, permitiendo la celebración de contratos sujetos al Decreto Legislativo N°1057 (CAS) para realizar actividades relacionadas con la atención de la emergencia sanitaria hasta la culminación de ese año (El Peruano, 2021).

Por lo descrito, las entidades del Estado empezaron a contratar servidores públicos bajo contratos administrativos de servicios, lo cual generaría dos tipos de servidores CAS, aquellos

que desde la puesta en vigor de la Ley 31131 pasaron a ser CAS indeterminados y el personal incorporado bajo los decretos de urgencia del año 2021 a celebrar un contrato temporal.

Durante el año 2022, mediante la disposición de presupuesto anual de gastos para el año fiscal 2022, Ley 31365, se autoriza a prorrogar al personal incorporado mediante los decretos de urgencia y la autorización excepcional de gestionar contratos por reemplazo finalizados a partir del 3 de agosto de 2021, de acuerdo con la viabilidad presupuestaria asignada a cada institución (Servir, 2022).

En la zona registral N.º IX sede – Lima perteneciente a la Superintendencia de los Registros Públicos, se ha identificado una población de 878 bajo contrato administrativo de servicios, de los cuales 94 registran una situación contractual determinada o temporal, quienes fueron firmados en el contexto de los Decretos de Urgencia 034-2021, 083-2021 y la Ley 31365 como reemplazo.

Es importante para la institución identificar si esta situación contractual de los 94 servidores mencionados con anterioridad puede generar incertidumbre e inseguridad laboral entre los empleados, ya que carecen de la estabilidad y las garantías que ofrecen los contratos permanentes. Esto puede resultar en una menor satisfacción laboral y un clima organizacional negativo, con empleados preocupados por su futuro y menos comprometidos con la organización.

El presente estudio pretende identificar si existe la relación entre la situación contractual de los CAS temporales y la satisfacción en el trabajo.

1.2.1. Problema General.

¿Cuál es la relación entre la situación contractual y la satisfacción laboral de los trabajadores CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima?

1.2.2. Problemas Específicos.

- ¿Cuál es la relación entre la situación contractual y la satisfacción intrínseca de los CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima?
- ¿Cuál es la relación entre la situación contractual y la satisfacción extrínseca de los CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima?

1.2.3. Objetivo General.

Determinar la conexión presente entre la situación contractual y la satisfacción en el trabajo de los trabajadores CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima.

1.2.4. Objetivos Específicos.

- Establecer la relación existente entre la situación contractual y la satisfacción intrínseca de los CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima.
- Establecer la relación existente entre la situación contractual y la satisfacción extrínseca de los CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima.

1.3. Justificación e Importancia

La situación contractual de los trabajadores bajo la normativa de Contrato Administrativo de Servicios planteados en el presente estudio ha generado preocupación, ya que por su naturaleza temporal e incierta, puede generar un choque negativo en la satisfacción laboral, donde las instituciones públicas peruanas no son ajenas a este problema, ya que los servidores bajo este régimen laboral se encuentran actualmente laborando en diversas áreas y se relacionan directamente con la calidad de los servicios brindados.

El presente estudio es accesible, ya que se apercibe de los medios necesarios como son la base de datos, los recursos financieros y humanos para poder desarrollarla sin inconvenientes fundamentales.

En el aspecto social, el diagnóstico de la conexión entre la situación contractual y la satisfacción laboral del personal CAS transitorio de la zona registral N.º IX sede Lima, se pretende identificar posibles conflictos y, de esta manera, abordarlos correctamente con el fin de optimizar las condiciones contractuales a los trabajadores y que estos a su vez brinden mejores servicios a la ciudadanía.

El estudio posee una utilidad metodológica, ya que podrá ser de uso para futuras investigaciones de similar tema de estudio y metodología al generar conocimiento nuevo sobre una muestra delimitada como lo es en una institución pública con características atípicas. Asimismo, servirá para que futuros investigadores puedan validar o refutar hipótesis y teorías existentes.

En el aspecto disciplinario el investigar esta relación puede ayudar a identificar áreas de mejora en las condiciones laborales y garantizar el bienestar de los servidores públicos. También puede brindar información valiosa para la formulación de políticas y legislación laboral. Finalmente, los hallazgos de este trabajo podrían apoyar a los legisladores y reguladores a diseñar políticas más efectivas y equitativas para mejorar las condiciones laborales y garantizar un trato justo para todos los empleados contratados bajo el decreto legislativo N°1057 (CAS).

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes del Problema

2.1.1. Artículos Científicos.

Coluccio et al. (2016) en el artículo «Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes», se tiene como meta estudiar la relación que existe entre situación contractual con clima organizacional, satisfacción laboral y la inasistencia en docentes. Utiliza una muestra no probabilística por disposición para obtener un muestreo de 108 docentes de colegios estatales y privados financiados en la ciudad de Arica. Para hacer medible el clima organizacional, se empleó un formulario *ad hoc* y para valorar la satisfacción laboral se hizo uso de la escalera general de satisfacción. Se llegó a la conclusión que, los profesores con contratos permanentes tienen claridad sobre sus responsabilidades, cuándo y cómo deben realizarse para llegar a las exigencias de la entidad. Por otro lado, los profesores con convenios temporales y a contrata presentan un mayor nivel de ausentismo en comparación con sus colegas con contratos indefinidos. No se halló una conexión estadísticamente relevante entre el modelo de contrato y la satisfacción laboral. Por otro lado, los profesores con acuerdos permanentes demuestran un compromiso intrínseco más sólido y un mayor entendimiento de sus descripciones de puesto, lo cual podría reflejar un fuerte sentido de pertenencia a la organización. Por otro lado, los docentes con contratos temporales exhiben un compromiso menor con la organización y una menor comprensión de las funciones específicas que deben desempeñar.

Walkowiak y Staszewski (2019) en el artículo «Nurses' job satisfaction—the factor structure of the Minnesota satisfaction questionnaire» se hizo una investigación sobre la satisfacción laboral entre enfermeras en dos grandes hospitales públicos utilizando el formulario de Satisfacción Minnesota (MSQ). Se realizó una exploración factorial exploratoria (EFA). Como resultado, un total de 292 enfermeras completaron el cuestionario MSQ (tasa de respuesta del 77,9 %). Solo se analizaron los cuestionarios que respondieron las 20 preguntas (el 64,3 % de los distribuidos). Parece que la satisfacción en el trabajo de las enfermeras se encuentra afectada por cuatro elementos principales. El primer factor puede denominarse «Satisfacción con la supervisión», el segundo «Satisfacción con la consistencia con uno mismo y las oportunidades de promoción», el tercero «Satisfacción con la remuneración y las condiciones de trabajo» y el cuarto «Satisfacción con la utilidad y el logro». Se concluyó que la satisfacción laboral de las sanitarias del grupo de investigación no puede medirse solo como satisfacción intrínseca o extrínseca. Los resultados obtenidos sugieren que ambos factores son estructuras más complejas y que si se ven desde esta perspectiva permitirán un mejor uso en la gestión de la satisfacción laboral.

Muhammad et al. (2020) en el artículo «Principal's leadership styles and teacher's job satisfaction: a correlational study at secondary level in district Peshawar» la meta fundamental del trabajo cuantitativo fue examinar la conexión entre los estilos de liderazgo percibidos tanto por los directores como por los maestros y la satisfacción en el trabajo de los docentes en escuelas secundarias de *Peshawar*. Se recogieron datos a través de encuestas cuantitativas realizadas a 25 directores y 230 maestros de 30 escuelas secundarias. Las pruebas de correlación mostraron que los puntajes obtenidos por los directores en el estilo de liderazgo transaccional se relacionaron positivamente con la satisfacción laboral de los maestros, mientras que los puntajes del estilo de

liderazgo de *laissez-faire* se relacionaron negativamente con la satisfacción en el trabajo de los docentes. El estudio sugiere que la administración escolar debería implementar el estilo de liderazgo transaccional para optimizar la satisfacción en el trabajo general de los maestros.

Yi et al. (2022) en el artículo «Relationships among thriving at work, organizational commitment and job satisfaction among Chinese front-line primary public health workers during covid-19 pandemic: a structural equation model análisis» el propósito de esta investigación fue explorar el impacto mediador y el mecanismo de compromiso organizacional en la correspondencia entre prosperidad en el ámbito laboral y satisfacción laboral entre los empleados de salud pública (PHW) en primera línea en el país asiático en el transcurso de la pandemia de covid-19. Este estudio fue un análisis transversal basado en encuestas escritas. Se seleccionaron 20 unidades de atención primaria en las provincias del norte de China. Se incluyó a un total de 601 PHW que trabajaban en organizaciones primarias y en la contienda ante el covid-19 en primera línea. La data se recopiló a través de cuestionarios escritos de los participantes (Formulario de Satisfacción de Minnesota, Escala de Prosperidad en el Ámbito Laboral y Escalera de Compromiso Organizacional). Luego se utilizó el programa AMOS V.26.0 para desarrollar un modelo de ecuación estructural (SEM) basado en las relaciones entre las tres variables. El SEM mostró que el compromiso organizacional tuvo un efecto mediador parcialmente significativo entre prosperidad en el trabajo y satisfacción laboral. El valor del efecto general fue de 0,867 y el valor del efecto mediado fue de 0,422, lo que representa el 48,7 % del tamaño del efecto total.

Duman (2017) en el artículo «Estudio de la satisfacción laboral en una Institución de Educación Superior en el Ecuador» el objetivo principal fue realizar una investigación preliminar sobre la satisfacción en el trabajo de los empleados de una

entidad de instrucción superior en Ecuador e identificar los elementos más importantes en esta. Se lleva a cabo una búsqueda literaria sobre los precedentes, definiciones conceptuales e instrumentos de medición de la construcción teórica, y mediante el uso del cuestionario Minnesota Satisfaction Questionnaire de Weiss, Dawis, England y Lofquist a 461 empleados, se descubrió que la satisfacción laboral promedio es de alrededor de 6 puntos (en una escala de 1 a 7), lo que indica que los encuestados están «satisfechos con su trabajo» y que el tipo de satisfacción más influyente en la satisfacción absoluta de los trabajadores de la institución es la intrínseca.

2.1.2. Tesis Internacionales.

Jurado (2014) en la tesis «Medición de la satisfacción laboral dentro de la empresa El Portal Inmobiliario a través del Minnesota Satisfaction Questionnaire» se realizaron entrevistas con los 12 empleados que conforman el organigrama de la compañía y se utilizó el *Minnesota Satisfaction Questionnaire* para identificar tres aspectos de la satisfacción laboral: intrínseca, extrínseca y la general. Mediante el formulario se manifestaron 20 elementos del ambiente laboral en los que los trabajadores indicaron su grado de satisfacción. Como resultado, se encontró que los trabajadores de la empresa estudiada tienen un 77,3% de satisfacción intrínseca, un 70,8% de satisfacción extrínseca y un 75,7% de satisfacción general.

Massella (2018) en la tesis «Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala», el objetivo fue identificar la existencia de correlación estadísticamente relevante al grado de 0.05 entre motivación y satisfacción en el trabajo en un conjunto de trabajadores que laboran por acuerdos indeterminados y otros con puestos definidos en una compañía guatemalteca.

Este estudio se llevó a cabo con un grupo de 60 colaboradores divididos en dos grupos: 30 trabajadores con contratos permanentes y 30 con contratos temporales. Para fines investigativos, se consideraron las siguientes características en los participantes: trabajadores de los dos géneros, de diferente edad y contratadas de manera definida. La organización donde trabajan es una entidad privada que comercializa con energía en Guatemala. El muestreo utilizado fue de tipo no probabilístico, consistente en un pequeño grupo definido de la población en el cual la selección de los factores no depende de la posibilidad, en cambio de los aspectos y juicios del estudio planteado. Alcanzando las consecuentes terminaciones:

- a. Hay una correlación favorable intensa y desde el punto estadístico relevante al nivel 0.05 entre las variables de la investigación. Esto indica que se encuentran interconectadas e influyen mutuamente tanto en los colaboradores con contratos permanentes como en aquellos con contratos temporales.
- b. Se afirmó que existe una conexión mensurablemente alta al nivel 0,05 entre los signos de inspiración laboral (correspondencia, reconocimiento del trabajo, realización e independencia) y los signos de realización de la ocupación (prueba de distinción con la organización, reconocimiento social, mejora del trabajo) en representantes con convenios extremadamente duraderos. Todos los indicadores están interrelacionados, ya que todos los coeficientes de relación superan el valor básico para ser críticos. Dicho de otro modo, los empleados con contratos indefinidos que están más motivados también declaran niveles más altos de satisfacción general.
- c. Finalmente, los descubrimientos demuestran que los trabajadores con convenios transitorios se sienten más estimulados y realizados en contraste con los que tienen convenios duraderos.

Salazar et al. (2019) en el estudio «Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción», el objetivo fue encontrar la conexión entre el ambiente organizacional y la realización ocupacional en una organización del área de desarrollo en Ecuador. Para reconocer los factores del ambiente jerárquico se utilizó el instrumento recientemente aprobado por Ortega-Santos (2018), mientras que para cuantificar los componentes de la realización ocupacional se utilizó el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Ambos instrumentos fueron aplicados a 250 trabajadores de una organización de desarrollo en Ecuador. Según una perspectiva estratégica, se realizó un estudio de conexión entre los elementos del entorno y la realización. Se observó que existe una conexión positiva entre ambos factores, infiriéndose que los componentes de premio e iniciativa del ambiente jerárquico afectan en mayor medida a la realización laboral. Investigaciones de esta naturaleza son significativas para las asociaciones, ya que les permiten formar y llevar a cabo actividades destinadas a trabajar sobre el ambiente jerárquico y la realización profesional de sus representantes.

García et al. (2017) en el estudio «Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios» el objetivo fue evaluar los elementos que apuntan hacia un mayor desarrollo de la realización del puesto y el ambiente jerárquico que los individuos de las organizaciones experimentan o ven en su trabajo. Este estudio se dirigió con trabajadores de tres organizaciones asistenciales de Pachuca de Soto, Hidalgo. Se aplicaron dos instrumentos, el de ambiente jerárquico de Brown y Leigh y el de realización laboral de Meliá (S21/26), a un ejemplo de 255 representantes. Se trata de una exploración cuantitativa, diferenciada y correlacional, que descubrió que cuanto más buena es la visión del ambiente jerárquico en las organizaciones, más realizados se sienten los representantes en su labor.

2.1.3. Antecedentes Nacionales.

Chirinos (2019) en la tesis «Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del régimen cas de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019», el objetivo fue identificar la existencia de la relación entre la motivación y la satisfacción en el trabajo en los empleados bajo contrato administrativo de servicios de la Corte Superior de Justicia de Huaura. La tesis tiene como diseño metodológico correlacional con corte transversal, la muestra se conformó por 47 individuos de la base de la Corte Superior de Justicia de Huaura en el año 2019. La tesis concluye que, de los 47 empleados evaluados, el 64 % exhibe una motivación por debajo del promedio, y el 83 % manifiesta insatisfacción en el trabajo, sobre el promedio y promedio. Asimismo, al explorar la interacción de las variables, se identifica que aquellos empleados con baja motivación experimentan superior insatisfacción laboral (el 47 % manifiesta insatisfacción fragmentada contra el 4 % que presenta elevada satisfacción laboral). Finalmente, se puede identificar que se encontró un límite de equivocación inferior al 5 % ($p < 0.05$), lo que lleva a rechazar la propuesta nula. Además, se observó una relación positiva y cautelosa ($r = 0.509$) entre motivación y satisfacción.

Alfaro et al. (2013) en la tesis «Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades», se desarrolla una investigación de satisfacción laboral en tres municipalidades de los distritos de Lima y Callao. Este estudio incluyó la medición de la satisfacción laboral y la exploración de su relación con variables laborales, como la condición del trabajo, el género y la antigüedad en servicio en cada una de las municipalidades estudiadas, así mismo medir la semejanza del nivel general de satisfacción. El método de este estudio fue de nivel descriptivo, correlacional y cuantitativo. Se realizó en un muestreo de 82, 126 y 161 empleados en cada una de las tres entidades estudiadas. Para hacer medible la satisfacción laboral, se

utilizó un formulario denominado «Escala de Opiniones SL-SPC» de Palma en el año 2005, que consta de cuatro aspectos: significado de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento individual y beneficios salariales. Los resultados relevantes revelaron la no existencia de diferencias importantes en el grado de satisfacción de los empleados en cada una de las tres municipalidades, y se considera como un nivel estándar. Pero, se encontraron diferencias relevantes para la condición laboral en relación con el grado de satisfacción con sus diferentes aspectos en cada uno de los municipios.

Sernaque (2023) en la tesis «La modalidad contratación CAS y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del área de digitalización Sunarp – Lima, 2023» el propósito fue establecer la relación entre tipo de contrato y la satisfacción laboral de los colaboradores de una unidad específica de la entidad del Estado, Sunarp. El estudio fue de modelo básico con un enfoque cuantitativo. Se empleó una metodología no experimental de corte transaccional con un grado descriptivo y correlacional. La muestra consistió en 23 empleados del área de digitalización. La encuesta se hizo uso como técnica de recogida de data, esta fue de tipo Likert y las preguntas fueron cerradas. Además, se sometió al instrumento al alfa de Cronbach para comprobar la confiabilidad, obteniendo un factor de 0,887. En terminación, las conclusiones del examen estadístico del factor rho (0,774) y la significancia de p (0,001) indicaron que existe una correlación positiva de alto nivel entre manera de contratación y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de la unidad de digitalización de la entidad estudiada.

Paucar (2018) en la investigación «La contratación administrativa de servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del sector público – 2018», el objetivo principal fue examinar de que manera la modalidad de contratación administrativa de servicios (CAS) se nexa con el nivel de satisfacción laboral

experimentado por los empleados de administración del sector estatal en el año 2018. El enfoque metodológico adoptado fue de tipo hipotético-deductivo, empleando una metodología de investigación básica con un planteamiento correlacional y un enfoque cuantitativo no experimental de tipo transversal. La población bajo investigación fueron 100 empleados de administración firmados bajo contrato administrativo de servicios en el sector estatal durante el año 2018. La muestra utilizada fue de naturaleza probabilística. Para la recogida de data se hizo uso de la técnica de encuesta, utilizando cuestionarios que previamente habían sido validados mediante la revisión de expertos en el campo. La confiabilidad de los datos recolectada se evaluó mediante el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach. Los resultados conseguidos identificaron que, sí existe una relación estadísticamente relevante y directamente proporcional, aunque de magnitud por debajo del promedio ($r_s = ,346$, $p < 0.05$), entre la modalidad de contratación administrativa de servicios (CAS) y el grado de satisfacción laboral experimentado por los empleados de administración del sector estatal en el año 2018.

Huaripoma y Rosado (2017) en la tesis «Relación entre el clima y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del Cercado de Lima 2017», el objetivo fue identificar la existencia de relación entre el clima y desempeño laboral en los empleados CAS en una entidad estatal de Lima centro en el año 2017, el trabajo posee una propuesta no experimental y es de tipo correlacional – cuantitativo. El muestreo es no probabilístico con una población limitada, con un global de 164 individuos. La investigación obtuvo las siguientes conclusiones:

- a. La tesis concluye que, a partir de los resultados obtenidos, se concluye la existencia de una relación importante entre el clima y desempeño laboral de los empleados CAS en una entidad estatal en el centro de Lima en el año 2017. El presente hallazgo

respalda la aceptación de la hipótesis fundamental del estudio y confirma que, a medida que mejore el punto de vista de los trabajadores sobre el ambiente laboral, también aumentará el desempeño laboral de los empleados CAS en la empresa. En otras palabras, si los empleados perciben oportunidades de carrera profesional y crecimiento en su trabajo, al igual que, ayuda y guía hacia resultados, un sistema de información integrado y un salario equilibrado con las tareas realizadas y de acuerdo a los rangos remunerativos actuales, esto se evidenciará en el desempeño favorable de las metas y objetivos establecidos, optimizando la disposición del trabajo, las asociaciones entre personas y la labor de equipo. La hipótesis planteada fue comprobada, y la relación entre ambas variables es alta.

- b. También concluye que las condiciones en el trabajo están relevantemente relacionadas con la calidad de los empleados CAS de una entidad estatal. Las terminaciones muestran que cuando se reconoce y recompensa adecuadamente el buen rendimiento laboral, considerando el esfuerzo y la habilidad del empleado, esto tiene un impacto positivo en la excelencia del trabajo en la empresa. Esto se debe a que, cuando el trabajador percibe que es valorado, su desempeño mejora, convirtiéndose en una fuente adicional de motivación. La hipótesis planteada fue comprobada y se encontró una relación alta entre las variables.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Situación Contractual.

2.2.1.1. Definición.

La situación contractual se refiere al tipo de acuerdo o contrato establecido entre un empleado y su empleador. Este acuerdo define las condiciones de empleo, tales como la duración del contrato, las

responsabilidades laborales, la remuneración, los beneficios y las condiciones de terminación (Pasco, 2012).

Según el MCYT (2021) se refiere a un pacto establecido entre un empleado y su empleador, en el cual el trabajador se obliga a realizar ciertos servicios bajo la supervisión y dirección del empleador, y este último, a su vez, acuerda compensar al trabajador por dichos servicios.

2.2.1.2. Importancia.

Existen diferentes tipos de situaciones contractuales, como contratos indefinidos, temporales, a tiempo parcial y autónomos, y cada uno de ellos presenta características particulares que pueden afectar la experiencia laboral del trabajador (García, 2016). Según Romero (2015), es fundamental que las organizaciones comprendan las implicancias de cada tipo de contrato y cómo pueden impactar en el impulso motivacional, la ejecución de sus funciones y el contenido o satisfacción de los trabajadores.

De acuerdo con Martínez (2014), la situación contractual es un aspecto crucial en el entorno de trabajo, ya que afecta directamente en la seguridad y estabilidad laboral del trabajador, así como en su nivel de compromiso y satisfacción en el trabajo. Por ello, es esencial evaluar la condición contractual en un contexto organizacional.

2.2.1.3. Contrato Administrativo de Servicios.

Según lo publicado en el diario oficial El Peruano (2008) el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es un tipo de contrato laboral empleado en el sector público de Perú. Esta modalidad fue establecida por el Decreto

Legislativo 1057 y su normativa, autorizado mediante el Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM.

El Sistema Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), se considera una forma particular de contrato de trabajo que entró en funcionamiento el 29 de junio de 2008. Su objetivo principal fue abordar el problema surgido por el creciente número de servicios no personales (SNP) en el sector público, por lo que solo se aplica a entidades gubernamentales. Según lo establecido en el Servicio Nacional de Asuntos Públicos, este sistema no se considera ni un servicio público (bajo el DL 276) ni una actividad privada (bajo el DL 728), sino que se rige exclusivamente por el Decreto Legislativo 1057, sus estipulaciones y la Ley N.º 29849. Esta última ley dispuso la reducción gradual del CAS y otorgó ciertos derechos laborales que antes no se concedían a los trabajadores contratados bajo este régimen (Gómez, 2022).

2.2.1.4. Base Legal del Contrato CAS Temporales.

Los contratos administrativos de servicios temporales en la institución del presente estudio se rigen de acuerdo a la siguiente base legal:

Decreto Legislativo 1057, que norma el Regimen Especial de Contratación Administrativa de servicios, actualizado por la Ley N.º 29849, Ley que propone la eliminación progresiva del Regimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales (El Peruano, 2008).

Decreto Supremo 075-2008-PC- Reglamento del Decreto Legislativo 1057, modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM (El Peruano, 2008).

Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.º 00002-2021-PI/TC que declara la constitucionalidad del régimen CAS y su naturaleza laboral (Gaceta Constitucional, 2021).

Ley 31131 – Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales, en vigor desde el 10 de marzo de 2021, que mediante Pleno Sentencia N.º 979/2021 recaída en el Expediente N.º TC 00013-2021-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha dictaminado la falta de constitucionalidad de los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, además de las disposiciones complementarias finales primera y segunda de la Ley N.º 31131. En consecuencia, dicha ley continúa en efecto solamente en relación con el primer y tercer párrafo del artículo 4º y su Única Disposición Complementaria modificatoria:

«Artículo 4. Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo régimen CAS.

«Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada» (El Peruano, 2021).

Y la disposición complementaria modificatoria:

«Artículo 5.- Duración

«El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia.

«Artículo 10.- Extinción del contrato

«El contrato administrativo de servicios se extingue por:

f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador» (El Peruano, 2021).

Como se precisa, la ley en cuestión está vigente en algunos párrafos y estas se encuentran ligadas a la situación contractual de los trabajadores del presente estudio, ya que se pueden identificar que a partir de la entrada en vigor de la mencionada ley, los acuerdos CAS suscritos hasta esa fecha pasaron a ser indeterminados, mientras que los contratos CAS posteriores como los que se realizan bajo los decretos de urgencia mantienen una duración temporal.

Decreto de Urgencia N.º 083-2021, Única disposición complementaria final, que autoriza las entidades de manera excepcional, para la contratación de personal bajo el régimen administrativo de servicios – CAS (El Peruano, 2021).

Decreto de Urgencia N.º 034-2021, Única disposición complementaria final, que autoriza las entidades de manera excepcional, para la contratación de personal bajo el régimen administrativo de servicios – CAS (El Peruano, 2021).

Ley N.º 31365 - Ley de Presupuesto del Sector Estatal para el año fiscal 2022, que autoriza la renovación de convenios CAS de los Decretos de Urgencia 034-2021,083-2021 y la contratación administrativa de servicios hasta el 31 del 2022 (El Peruano, 2021).

Ley N.º 31638 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, que considera los contratos suscritos durante los Decretos de Urgencia 034-2021, 083-2021 y Ley 31365 son a plazo indeterminado siempre y cuando estos presten labores de naturaleza permanente, contar con el financiamiento

anual institucional y mantener contrato CAS vigente desde el 6 de diciembre de 2022 (El Peruano, 2022).

2.2.1.5. Dimensiones de la Situación Contractual.

De acuerdo a Dolado et al. (2002), los contratos temporales podrían contener las siguientes implicancias: duración de contrato, motivo del contrato, condiciones, renovabilidad del contrato, compensación, beneficios y transición a contratos indefinidos, que se han agrupado en dos dimensiones de acuerdo al objetivo del estudio:

A. Implicancias temporales del contrato administrativo de servicios.

Los alcances que se desarrollan a continuación se basan en los instrumentos del Régimen CAS elaborado por Servir, la Ley CAS, Decreto Legislativo N.º 1057 y sus modificatorias.

- **Duración:** Es el periodo durante el cual el empleado estará contratado. En los contratos temporales, la duración es un elemento clave, ya que define el tiempo por el cual el empleado ha sido contratado. De acuerdo al Decreto Legislativo 1057, «El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable» (2008). Y bajo su modificatoria según la norma jurídica N.º 31131, anunciada el 9 de marzo de 2021, indica que la duración del contrato es de plazo indefinido exceptuando labores de suplencia o transitorias (El Peruano, 2022).
- **Motivo de contrato temporal:** Refiere el porqué se estableció el contrato como temporal. Este puede ser para cubrir una vacante temporal (por ejemplo, una baja por enfermedad o maternidad), para realizar un proyecto específico, o para cubrir una demanda estacional de trabajo, entre otros. Los

contratos CAS temporales, a la fecha, se originan a partir de los Decretos de Urgencia 034 y 083 emitidos en el año 2021, así como, los suscritos bajo ley del presupuesto del año 2022 (Pacori, 2022). Asimismo, de acuerdo a Servir (2022) en su Reporte Técnico N.º 1266-2022-Servir-GPGSSC, advierte que la contratación determinada CAS, con respecto a la Ley N.º 31131, es producto de la no declaración de los extremos de dicha ley como inconstitucionales, ya que a partir del 10 de marzo de 2021 aquel contrato CAS celebrado bajo el desarrollo de labores no permanentes es de carácter determinado.

- **Renovabilidad:** Esta dimensión se refiere a si el contrato temporal puede o no ser renovado al final del término y bajo qué condiciones. El contrato CAS se ha diseñado como un acuerdo con una duración definida que no debe exceder un año fiscal. Aún así, se especifica que puede ser extendido o renovado tantas veces como lo estime conveniente la entidad que contrata, de acuerdo a sus requerimientos y disponibilidad monetaria, así como, a las disposiciones del gobierno (Beltrán, 2013). Asimismo, según Servir (2023), en su compendio de «Instrumentos para la contratación CAS», indica lo siguiente: la renovación CAS no es automática y se lleva a cabo por decisión de la entidad y el trabajador, exceptuando que el empleado siga trabajando pasada la fecha de caducación del contrato de acuerdo al artículo 5 del reglamento CAS, sin que esta renovación supere el año fiscal comprendido.
- **Transición a contrato indefinido:** Esta dimensión se refiere a la posibilidad o condiciones bajo las cuales un contrato temporal puede convertirse en un contrato indefinido. Los contratos administrativos de servicios (CAS) existentes al 6 de diciembre de 2022 son de duración indefinida, siempre y

cuando se satisfagan los requisitos y se sigan los procedimientos establecidos en la sexagésima primera disposición complementaria final de la Ley 31638 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023 (Pacori, 2022). Según Servir (2023) para los contratos celebrados bajo los DU 034-2021 y 083-2021 pasarían ser de duración indeterminada, siempre que los servidores lleven labores de manera permanente y que se asegure el financiamiento anual de acuerdo al PIA.

B. Derechos del contrato administrativo de servicios.

- Condiciones del trabajo: Al igual que con otros contratos, las condiciones de trabajo son una dimensión importante. Esto incluye las horas de trabajo, el tipo de trabajo por realizar, las condiciones de seguridad, etc. De acuerdo con la Ley 29849, los trabajadores CAS tiene derecho a un turno laboral no mayor de 48 horas a la semana, un descanso semanal obligatorio de 24 horas seguidas es lo menor, un lapso de tiempo para refrigerar, que no forma porción de su horario de laboral y derecho a las normas legales referentes a la seguridad y salud en el laboral (El Peruano, 2012).
- Compensación y beneficios: Esto hace alusión a la retribución económica y a los beneficios que recibe el trabajador durante el periodo del contrato temporal. Esto podría incluir salario, bonificaciones, beneficios de salud, etc. De acuerdo con Chanamé (2021) en referencia a la Ley 29849, que modifica al DL N.º 1057, los empleados contratados bajo el régimen CAS tienen derecho a recibir un salario que no sea inferior al mínimo legal establecido, dos pagos adicionales al año, disfrutar de un período de vacaciones de 30 días después de un año de trabajo, licencias remuneradas por maternidad, paternidad y otros conceptos similares. Además, tienen la posibilidad de

afiliarse a un sistema de pensiones, inscribirse en el régimen contributivo de EsSalud y obtener un certificado de trabajo al finalizar su contrato.

2.2.2. Satisfacción Laboral.

2.2.2.1. Definición.

Podría decirse que el interés en la satisfacción laboral surge a través del estudio *Job Satisfacción* de Hoppock (1935) donde el autor la define como un estado en el que las necesidades, expectativas y deseos de un trabajador se cumplan de manera adecuada en su entorno laboral, además, considera que la satisfacción es de los resultados más relevantes del trabajo y supone una relación tácita y expresa entre satisfacción y el desempeño.

Según Locke (1996) la satisfacción laboral se puede describir como estado emocional favorable o agradable derivado de la interpretación personal de las interacciones en el trabajo del sujeto. Se basa en que, si lo que desea obtener un sujeto de su trabajo se alinea con lo que realmente obtiene, ya sean términos de condiciones de trabajo, recompensas, relaciones laborales, oportunidades de crecimiento, entre otros, este experimentará una mayor satisfacción. En cambio, si hay una gran discrepancia entre lo que un empleado quiere y lo que obtiene, es muy probable que experimente insatisfacción.

2.2.2.2. Teorías de la Satisfacción en el Trabajo.

Maslow (1943) no definió explícitamente la satisfacción laboral. Sin embargo, sus teorías sobre la motivación y las necesidades humanas han sido ampliamente aplicadas en el contexto del trabajo y la satisfacción laboral

De acuerdo a la clasificación de necesidades de Maslow, los individuos tienen cinco categorías de necesidades, que van desde las más básicas, que son

la fisiológicas, hasta las más avanzadas, determinadas como la autorrealización.

Estas categorías son:

- Necesidades fisiológicas, como la comida, el agua y el sueño
- Necesidades de seguridad, como la seguridad física, la estabilidad y el orden
- Necesidades sociales o de pertenencia, como el amor, la amistad, la pertenencia a un grupo
- Necesidades de estima, como la autoestima, el reconocimiento y respeto
- Necesidades de autorrealización, como el crecimiento personal y lograr el máximo potencial individual.

Aplicado al lugar de trabajo, se podría interpretar que un empleado estará satisfecho en su trabajo si sus necesidades en estas cinco categorías están siendo satisfechas.

La Teoría de la Equidad, formulada por John Stacey Adams (1963). Esta teoría sostiene que los empleados buscan equidad y justicia en el lugar de trabajo, y que la percepción de la inequidad puede resultar en insatisfacción en el trabajo.

Esta teoría explica que los trabajadores contrastan su relación de entrada/salida en su trabajo, es decir, el esfuerzo que ponen en su trabajo en similitud con lo que consiguen de él (remuneración, valoración, beneficios, etc.) con la de otros, ya sea dentro como fuera de la organización. Si perciben que esta relación es desigual, pueden experimentar insatisfacción.

Por ejemplo, si un empleado siente que está trabajando más duro o tiene más responsabilidades que un colega, pero ambos reciben la misma compensación, el empleado puede percibir una inequidad y, por lo tanto, sentirse insatisfecho.

Cuando se percibe una inequidad, los empleados pueden tomar varias acciones para restablecer el equilibrio, como reducir su esfuerzo, pedir un aumento de sueldo, o incluso dejar el trabajo.

La Teoría de la Equidad ha tenido un impacto significativo en la administración de la gestión humana y en la comprensión de cómo las percepciones de justicia pueden afectar la satisfacción en el trabajo y el rendimiento en el ambiente laboral.

2.2.2.3. Dimensiones de la Satisfacción Laboral.

De acuerdo con Herzberg et al. (1959) en su modelo de la motivación e higiene, la satisfacción e insatisfacción en el ambiente laboral son dos fenómenos distintos que son influenciados por diversos tipos de factores. Los factores de motivación o intrínsecos, como la valoración, el compromiso y el progreso, cuando están presentes producen satisfacción. En cambio, los aspectos de higiene o extrínsecos, como el salario, condiciones laborales, normas y reglas de la entidad, no generan satisfacción por sí misma, pero su ausencia puede llevar a la insatisfacción.

De acuerdo a lo mencionado, la satisfacción en el trabajo no se logra simplemente suprimiendo los aspectos negativos del trabajo relacionados a los factores de higiene, sino la de incorporar y potenciar aspectos positivos que fomenten los factores motivacionales como la sensación de logro y reconocimiento.

Por lo tanto, los parametros de la satisfacción laboral según Herzberg et al. (1959) se centran en dos factores, los cuales fueron utilizados en la presente investigación.

A. Factores Higienicos o Extrínsecos.

Estos factores están asociados con las condiciones del entorno de trabajo. Incluyen el salario, la seguridad laboral, el entorno laboral, las normas y reglas de la empresa, la supervisión, y la interacción con los colegas y supervisores. Según Herzberg et al. (1959), estos factores no generan satisfacción en sí mismos, pero su ausencia puede causar insatisfacción.

- Salario: la compensación monetaria por el trabajo realizado.
- Seguridad laboral: la estabilidad en el empleo y la seguridad de que el empleo continuará.
- Condiciones en el trabajo: el contacto tanto físico como mental donde se lleva a cabo la labor.
- Políticas de la empresa: normas, regulaciones, y políticas que rigen el ambiente laboral
- Supervisión: el estilo de gestión de los supervisores
- Relaciones laborales: las relaciones con los compañeros y supervisores

B. Factores Motivacionales o Intrínsecos.

Estos son aspectos del trabajo que pueden conducir a la satisfacción y motivación. Incluyen elementos como la valoración, el compromiso, el logro, el desarrollo y el crecimiento personal, y la naturaleza misma del trabajo. Cuando están presentes, estos factores pueden generar una gran satisfacción y motivación, pero su ausencia no necesariamente conduce a la insatisfacción Herzberg et al. (1959).

- Reconocimiento: el aprecio por el trabajo bien hecho.

- Logro: el sentimiento de haber cumplido algo significativo.
- Avance: la oportunidad de ascender y desarrollarse en la carrera.
- Responsabilidad: la sensación de estar a cargo y tomar decisiones.
- Crecimiento personal: oportunidades para aprender y crecer.
- El trabajo en sí: la medida en que el trabajo es interesante y gratificante.

2.2.2.4. Importancia de la Satisfacción Laboral.

La relevancia de la satisfacción laboral consiste en su conexión inmediata con el desempeño laboral, la productividad, la rotación de empleados, el compromiso y el clima organizacional, según Martínez (2016). Cuando los empleados se encuentran contentos o realizados con su labor, es mayor la probabilidad que se sientan motivados para alcanzar sus objetivos y contribuir al éxito de la organización (Herrera, 2011). Por ello, la satisfacción laboral es un aspecto clave para la prosperidad de los trabajadores y el logro de las metas organizacionales (García, 2015).

2.3. Definición de Términos Básicos

- **Contrato (CAS):** Modalidad de contratación bajo el Decreto Legislativo N.º 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (El Peruano, 2008).
- **Servidor público:** se describen como individuos que, bajo la suposición de ser considerados una autoridad calificada por medio del derecho público, desempeñan sus roles en la ejecución de funciones públicas para brindar servicios a las instituciones públicas del Estado (Martínez, 1996).
- **Contrato temporal:** es como contrato de duración determinada, es un tipo de contrato de empleo que se acuerda por un período de tiempo específico. Este periodo puede ser definido

por una fecha de finalización establecida, la finalización de un proyecto o tarea específica, o la ocurrencia de un evento en particular (Arce, 2006).

- **Situación contractual:** se refiere al estado o condiciones actuales de un contrato entre dos o más partes. Puede referirse a una variedad de aspectos relacionados con el contrato, como su validez, si está en vigor o no, si las partes están cumpliendo con sus obligaciones, si hay alguna disputa sobre los términos del contrato, entre otros (Coluccio et al., 2016).
- **Decreto de urgencia:** es una figura legal que existe en varios sistemas jurídicos y que permite al ejecutivo emitir disposiciones con rango de ley en situaciones de emergencia o necesidad urgente (El Peruano, 2021).
- **Satisfacción laboral:** hace alusión al nivel de contento o felicidad que un trabajador experimenta en su centro de labores, y se relaciona con aspectos como el ambiente laboral, las tareas realizadas, la remuneración, las oportunidades de crecimiento y las relaciones con los compañeros y superiores (Herzberg, 1959).
- **Factores intrínsecos:** están conectados con la satisfacción interna y personal que un individuo obtiene de realizar una tarea o un trabajo. Los factores intrínsecos se encuentran directamente cohesionados con la esencia del ambiente laboral en sí (Deci, 2000).
- **Factores extrínsecos:** están vinculados con aspectos externos a la tarea o el trabajo en sí. Los factores extrínsecos son a menudo controlados por la organización y pueden influir en la satisfacción laboral, pero no necesariamente en la motivación intrínseca (Herzberg, 1959).
- **Base legal:** se refiere al grupo de leyes, regulaciones, normas, estatutos y jurisprudencia que proporcionan el fundamento o la justificación para una decisión, acción, política o procedimiento. Esta puede ser en una variedad de contextos, incluyendo el derecho civil, penal, administrativo, entre otros (Giraldo, 2004).
- **Ley de presupuesto para el año fiscal:** hace alusión a la previsión de los medios de financiación que se recibirán, así como, la aprobación de los gastos para un año específico.

Su existencia es crucial para equilibrar los recursos disponibles con la consecución de metas y objetivos ya establecidos (LYD, 2011).

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis y Descripción de Variables

3.1.1. Hipótesis General.

Existe relación entre la situación contractual y la satisfacción laboral de los trabajadores CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima.

3.1.2. Hipótesis Específicas.

- a. Existe relación entre la situación contractual y la satisfacción intrínseca de los CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima.
- b. Existe relación entre la situación contractual y la satisfacción extrínseca de los CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima.

3.2. Identificación de Variables

3.2.1. Variable de Estudio 1.

Situación contractual: se refiere al tipo de acuerdo o contrato establecido entre un empleado y su empleador. Este acuerdo define las condiciones de empleo, tales como la duración del contrato, las responsabilidades laborales, la remuneración, los beneficios y las condiciones de terminación (Coluccio et al., 2016).

Dimensiones

- Implicancias temporales del convenio administrativo de servicios
- Derechos del contrato administrativo de servicios

Indicadores

- Duración
- Motivo de contrato temporal
- Renovabilidad
- Transición a contrato indefinido
- Condiciones del trabajo
- Compensación y beneficios

3.2.2. Variable de Estudio 2.

Satisfacción laboral: es un entendimiento que se refiere al nivel de comodidad, confort, contento y gratificación que experimentan los empleados con relación a su labor y su entorno de trabajo. Se trata de una actitud o percepción positiva hacia el empleo y sus aspectos asociados, como los términos del trabajo, los vínculos interpersonales, remuneración, las oportunidades de desarrollo y crecimiento, entre otros factores.

Dimensiones

- Satisfacción intrínseca
- Satisfacción extrínseca

Indicadores

- Salario
- Seguridad laboral
- Condiciones del trabajo
- Políticas de la entidad laboral
- Supervisión
- Relaciones laborales

- Reconocimiento
- Logro
- Avance
- Responsabilidad
- Crecimiento personal
- El trabajo en sí

3.3. Operacionalización de las variables

Página siguiente

Tabla 1*Operacionalización de las variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	TÉC/FT/ESC
Situación contractual «Tipo de contrato por el cual se vinculan los empleados con la organización» (Coluccio et al., 2016).	Implicancias temporales del contrato administrativo de servicios	Duración	1. ¿Consideras que la duración de tu contrato temporal es adecuada para el tipo de trabajo que realizas?	Técnica: Encuesta Escala de Likert (1 a 5): 5 totalmente de acuerdo 4 de acuerdo 3 ni de acuerdo, ni en desacuerdo desacuerdo
		Motivo de contrato temporal	2. ¿Comprendes claramente el motivo por el que te ofrecieron un contrato temporal en lugar de un contrato indefinido?	
	Renovabilidad	3. ¿Estás satisfecho con las condiciones de renovabilidad de tu contrato temporal?		
	Transición a contrato indefinido	4. ¿Hay claridad en las políticas de la empresa sobre la transición de contratos temporales a indefinidos?		

			5. ¿Sientes que las condiciones de trabajo son comparables a las de los empleados con contratos indefinidos?	2 en desacuerdo 1 totalmente
	Derechos del contrato administrativo de servicios	Condiciones de trabajo		
			6. ¿Sientes que la compensación y los beneficios son justos en comparación con los de los empleados con contratos indefinidos?	en desacuerdo
		Compensación y beneficios		
Satisfacción laboral			7. ¿Consideras que tu salario es equitativo en comparación con la cantidad y el tipo de trabajo que realizas?	
«Estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias	Factores extrínsecos	Salario	8. ¿Tienes preocupaciones sobre la continuidad de tu empleo a futuro?	
		Seguridad Laboral	9. ¿Estás satisfecho con las condiciones físicas de tu lugar de trabajo?	
		Condiciones de trabajo	10. ¿Consideras que las políticas de la empresa son justas y se aplican equitativamente?	
		Políticas de la empresa		

laborales del sujeto» (Locke, 2018).	Supervisión	11. ¿Estás satisfecho con el estilo de gestión de tu supervisor?
	Relaciones laborales	12. ¿Te sientes satisfecho con la relación laboral entre tú y tus colegas?
	Reconocimiento	13. ¿Sientes que tu trabajo es apreciado y reconocido?
	Logro	14. ¿Sientes que estás logrando cosas significativas en tu trabajo?
	Avance	15. ¿Ves oportunidades de avanzar en tu carrera en la institución?
	Responsabilidad	16. ¿Sientes que tienes la cantidad adecuada de responsabilidad en tu trabajo?
	Crecimiento personal	17. ¿Tienes oportunidades para aprender y crecer en tu trabajo?
	El trabajo en sí	18. ¿Te sientes con motivación y comprometido con la labor que desempeñas?

Factores
intrínsecos

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enfoque de la Investigación

El estudio posee un enfoque cuantitativo dado que se recogieron datos mensurables a través de un cuestionario que ha sido validado. Los resultados se procesaron estadísticamente, lo que facilitó la identificación de posibles relaciones entre las variables estudiadas (De Pelekais, 2000).

4.2. Tipo de Investigación

El trabajo de investigación llevado a cabo es de tipo básico, pues se basó en trabajos previos y teorías a nivel correlacional. Se buscó determinar si existe una relación entre las variables y sus distintos aspectos o factores, tal como mencionan García y Lujan (2001). El presente tipo de investigación es fundamental para aumentar la comprensión acerca del tema y proporcionar información que permita a otros investigadores construir y desarrollar teorías más sólidas y consistentes. Además, al explorar las relaciones entre las variables y sus dimensiones, se pueden generar hipótesis y hallazgos que puedan aplicarse en futuras investigaciones o en el ámbito práctico.

4.3. Nivel de Investigación

La investigación es de grado descriptivo correlacional, ya que se centra en detallar las propiedades, como aspectos o comportamientos, de las variables investigadas para comprender el nivel de asociación entre la satisfacción laboral y los contratos administrativos de servicios temporales de la institución, sin establecer una relación causal. En este tipo de investigación se

miden ambas variables, se cuantifican, se analizan y se proponen vínculos que serán probados (Hernández et al., 2014).

4.4. Métodos de Investigación

4.4.1. Método General.

El empleo del método científico como enfoque metodológico es crucial para asegurar la precisión y confiabilidad de los resultados alcanzados. Al utilizar el método científico se asegura que se siguen procedimientos rigurosos y sistemáticos para la recogida e inspección de datos, lo que facilita obtener conclusiones objetivas y confiables. Además, el método científico también implica la revisión crítica de la información existente sobre la temática del estudio, lo que ayuda a fundamentar teóricamente la hipótesis y a contextualizar los resultados obtenidos (Herrera, 2010).

4.4.2. Método Específico.

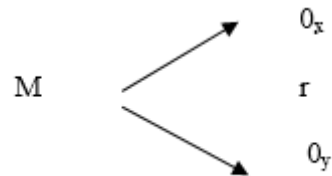
Se hizo uso del método hipotético deductivo, ya que implica la formulación de una hipótesis específica sobre una relación entre variables que pueden ser probadas mediante la observación, para refutar o validar lo planteado mediante pruebas (Cohen y Nagel, 2000). En el presente caso se realizaron pruebas estadísticas para confirmar las hipótesis planteadas o no.

4.5. Diseño de la Investigación

El estudio presenta un diseño no experimental y transaccional, ya que no se llevó a cabo experimentos controlados ni se influenciaron las variables, tanto la observación como la recopilación de data se realizó tal como ocurren naturalmente, y de sección transversal, debido a que la información recopilada se dio en un único instante o periodo de tiempo específico, no

se realizó un seguimiento longitudinal para observar cambios a lo largo del tiempo (Babativa, 2017).

Representación del diseño del estudio:



En el cual:

M = empleados CAS temporales de la zona registral N.º IX – sede Lima

X = situación contractual

Y = satisfacción laboral

O = observaciones

r = relación

4.6. Población y Muestra

4.6.1. Población.

Está constituida por los servidores públicos sujetos a contrato administrativo de servicios temporales, conformados por 94 individuos que presentan labores en la zona registral N.º IX sede Lima.

4.6.2. Muestra.

Según López (2004) la muestra representativa hace alusión a un segmento o fracción de la población total que será objeto de la investigación, siendo esta porción un reflejo representativo de la población completa.

4.6.2.1. Tipo de Muestreo.

En este estudio se empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple o a la aleatoriedad de muestras como método de investigación., ya que cada elemento se eligió de manera independiente y al azar, asimismo asegura que cada persona dentro del grupo específico que conforma el conjunto total tiene igual posibilidad de ser escogida para estar incluida dentro de la muestra (Otzen y Manterola, 2017). Se empleó la fórmula destinada a calcular el tamaño necesario de la muestra considerando una población finita., con la finalidad de asegurar que se tenga una representación adecuada y precisa, para evitar el sesgo muestral.

4.6.2.2. Criterios de Inclusión.

Se tuvo en cuenta a empleados de ambos sexos, indistintamente de su edad o cargo laboral, siempre y cuando posean la condición de temporales o determinados bajo contrato administrativo de servicios en la zona registral N.º IX – sede Lima.

Cálculo de la muestra del estudio:

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

En el cual:

- N = tamaño de la muestra a considerar
- p y q = probabilidad de población de estar integradas o no (poseen una significancia de 0.5)
- z = unidades de valor establecidas (significancia de 1.96)
- N = individuos de la población

- EE = error establecido. Para el presente caso fue 0.05

Sustituyendo:

$$n = (0.5 * 0.5) 1.96^2 * 94 / (0.05)^2 * 94 + (0.5 * 0.5) 1.96^2$$

$$n = 76$$

En esta investigación la muestra se conformó por 76 trabajadores del total de la población.

4.7. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

4.7.1. Técnicas.

Las técnicas se refieren a los métodos o procedimientos específicos utilizados para obtener datos o información en una investigación. Estos métodos pueden ser cualitativos o cuantitativos y varían dependiendo de los objetivos del estudio (Hernandez y Duana, 2020). Para este trabajo de investigación como técnica se hizo uso de la encuesta ya que se apega al enfoque de la investigación y objetivos buscados.

4.7.2. Instrumentos.

4.7.2.1. Diseño

El instrumento es el cuestionario, este se diseñó con base en los indicadores de las dimensiones de las variables, que previamente se definieron y validadas en la revisión bibliográfica y en la operacionalización de las variables. Según Canto de Gante et al. (2020) la escala de Likert es una opción popular y efectiva para medir la satisfacción debido a su simplicidad, flexibilidad, capacidad para obtener datos cuantificables y su amplia aplicabilidad en la evaluación de actitudes y opiniones en una variedad de

contextos. Por tanto, el instrumento de recopilación se creó utilizando la escala de Likert, con preguntas de respuesta múltiple que presentan 5 opciones. Estos valores están calibrados del 1 al 5, donde el valor 1 representa la opción más desfavorable y el valor 5 indica la opción más favorable.

4.7.2.2. *Confiabilidad*

Se llevó a cabo el análisis de confiabilidad haciendo uso del alfa de Cronbach, esta fue calculada utilizando el *software* SPSS 26.

Tabla 2

Resumen del análisis de casos

		N	%
Casos	Admisible	30	100.0
	Eliminado ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. La exclusión por lista se fundamenta en todas las variables del proceso

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.841	18

Interpretación: Al revisar la evaluación exhibida en la tabla, en relación con las mediciones de fiabilidad utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, se aplicó una encuesta de prueba a 30 sujetos, con 18 interrogantes, obteniendo un valor alfa de 0.841, esto señala que el instrumento es confiable y valido al ser mayor a 0,70.

Tabla 4*Puntuación de Cronbach*

Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Inferior a 0,70	Confiabilidad baja
0,70 a 0,90	Confiabilidad aceptable
0,91 a 1,00	Existe redundancia o duplicación

Puntuación según Oviedo y Campo (2005)

4.7.2.3. Validez

Tres especialistas en la materia fueron consultados y llegaron a la siguiente conclusión:

Tabla 5*Evaluación de expertos*

Nombre	Puntaje	Opinión
Lic. Mayra Robles Acuña	26	Favorable
Mag. Edison Boza Ordoñez	28	Favorable
Lic. Daniel Álvarez Lujan	28	Favorable

A partir de ello, este instrumento es apto para su uso y facilita la medición de las variables que se están investigando.

4.8. Técnicas Estadísticas de Análisis de Datos

Se emplearon técnicas de análisis descriptivo y correlacional haciendo uso del programa estadístico SPSS para estudiar la relación entre la situación contractual y la satisfacción en el trabajo.

En primer lugar, se calculó los estadísticos descriptivos como la media, desviación estándar, mínimo y máximo para todas las dimensiones de interés. Asimismo, se calculó la frecuencia y porcentajes para los elementos categóricos.

Posteriormente, se realizó una prueba de normalidad para determinar qué tipo de estadística utilizar, paramétrica o no paramétrica, y con base en ello se realizó la evaluación de correlación para identificar el nivel de relación entre las variables de estudio. Se consideró una correlación significativa si la significancia de p es inferior a 0.05.

Finalmente, se validó cada hipótesis propuesta en el presente estudio donde se realizó un cruce entre las dimensiones de las variables para identificar el grado de correlación.

Capítulo V

Resultados

5.1. Descripción de trabajo de campo

La recogida de datos fue ejecutada por Jhulio Joaho Medina Sulluchuco, se aplicó a toda la muestra de 76 trabajadores CAS temporales de la zona registral N.º IX.

Se realizó un cuestionario piloto de 18 preguntas a 30 encuestados, mediante la plataforma *Google Forms*.

La data obtenida se procesó haciendo uso del SPSS versión 26 donde que se organizaron y asignaron códigos a las respuestas de las preguntas por dimensiones, asimismo, se determinó el grado de confiabilidad de la información ($\alpha = 0.841$).

No se modificó o eliminó las preguntas, ya que la encuesta tenía un nivel de confiabilidad adecuada y los cambios no eran significativos, los estadísticos de las preguntas se colocaron en los anexos.

El cuestionario final de 18 preguntas se aplicó a 76 encuestados, mediante la plataforma *Google Forms* en un plazo de 10 días.

La dificultad de que algunos trabajadores no respondían a la encuesta dentro del plazo se resolvió insistiendo mediante una llamada.

5.2. Presentación de Resultados

1. *¿Consideras que la duración de tu contrato temporal es adecuada para el tipo de trabajo que realizas?*

Tabla 6*Pregunta 1*

	N	%
Nunca	50	65.8
Casi nunca	13	17.1
A veces	13	17.1

Interpretación: Estos resultados presentan que gran parte de los empleados CAS de la Zona N.º 9, un 65.8 % considera que la duración de su contrato temporal «Nunca» es apropiada para el tipo de labor que desempeñan. Un porcentaje menor de encuestados (17.1 %) indicó que la duración de su contrato es «Casi nunca» o «A veces» adecuada.

2. *¿Comprendes claramente el motivo por el que te ofrecieron un contrato temporal en lugar de un contrato indefinido?*

Tabla 7*Pregunta 2*

	N	%
Nunca	4	5.3
Casi nunca	7	9.2
A veces	36	47.4
Casi siempre	18	23.7
Siempre	11	14.5

Interpretación: La mayoría de los encuestados indicaron que a veces (47.4 %) comprenden la razón de celebrar un contrato transitorio en lugar de uno fijo. Un porcentaje

significativo de encuestados también seleccionó las opciones «Casi siempre» (23.7 %) y «Siempre» (14.5 %), lo que sugiere que en algunos casos recurrentes o siempre se les ofrece un contrato temporal. Un número menor de encuestados seleccionó las opciones «Nunca» (5.3 %) y «Casi nunca» (9.2 %), lo que indica que en algunos casos rara vez o nunca entienden por qué se les ofrece un contrato temporal.

3. *¿Estás satisfecho con las condiciones de renovabilidad de tu contrato temporal?*

Tabla 8

Pregunta 3

	N	%
Nunca	21	27.6
Casi nunca	7	9.2
A veces	36	47.4
Casi siempre	12	15.8

Interpretación: La mayoría de los encuestados (47.4 %) indicaron que a veces están satisfechos con las condiciones de renovabilidad de sus contratos temporales. Un porcentaje significativo de encuestados también seleccionó las opciones «Nunca» (27.6 %) y «Casi nunca» (9.2 %), lo que indica que en algunos casos los encuestados nunca o casi nunca están satisfechos con las condiciones de renovabilidad de sus contratos temporales. Un número menor de encuestados seleccionó la opción «Casi siempre» (15.8 %), lo que sugiere que en algunos casos casi siempre están satisfechos con las condiciones de renovabilidad de sus contratos temporales.

4. *¿Hay claridad en las políticas de la empresa sobre la transición de contratos temporales a indefinidos?*

Tabla 9*Pregunta 4*

	N	%
Nunca	16	21.1
Casi nunca	10	13.2
A veces	40	52.6
Casi siempre	5	6.6
Siempre	5	6.6

Interpretación: La mayoría de los encuestados (52.6 %) indicaron que a veces hay claridad en las políticas de la empresa sobre la transición de contratos temporales a indefinidos. Un porcentaje significativo de encuestados también seleccionó las opciones «Nunca» (21.1 %) y «Casi nunca» (13.2 %), lo que indica que en algunos casos nunca o casi nunca hay claridad en las políticas de transición. Un número menor de encuestados seleccionó las opciones «Casi siempre» (6.6 %) y «Siempre» (6.6 %), lo que sugiere que en algunos casos siempre o casi siempre hay claridad en las políticas de transición. Estos resultados sugieren que hay una variedad de experiencias y niveles de claridad en las políticas de la empresa sobre la transición de contratos temporales a indefinidos. Mientras que la mayoría de los encuestados experimentan claridad solo en ciertas ocasiones, un porcentaje significativo de encuestados informó una falta de claridad o una claridad casi inexistente en las políticas de transición.

5. *¿Sientes que las condiciones de trabajo son comparables a las de los empleados con contratos indefinidos?*

Tabla 10*Pregunta 5*

	N	%
Nunca	7	9.2 %
Casi nunca	9	11.8 %
A veces	12	15.8 %
Casi siempre	16	21.1 %
Siempre	32	42.1 %

Interpretación: La mayoría de los encuestados (42.1 %) indicaron que siempre sienten que las condiciones de trabajo son comparables a las de los empleados con contratos indefinidos. Un porcentaje significativo de encuestados también seleccionó las opciones «Casi siempre» (21.1 %) y «A veces» (15.8 %), lo que indica que en algunos casos las condiciones de trabajo son comparables, pero no siempre. Un número menor de encuestados seleccionó las opciones «Casi nunca» (11.8 %) y «Nunca» (9.2 %), lo que sugiere que en algunos casos las condiciones de trabajo no son comparables en absoluto.

6. *¿Sientes que la compensación y los beneficios son justos en comparación con los de los empleados con contratos indefinidos?*

Tabla 11*Pregunta 6*

	N	%
Nunca	42	55.3
Casi nunca	13	17.1
A veces	10	13.2

Casi siempre	5	6.6
Siempre	6	7.9

Interpretación: De los encuestados (55.3 %) indicaron que nunca sienten que la compensación y los beneficios son justos en comparación con los empleados con contratos indefinidos. Un número considerable de encuestados también seleccionó las opciones «Casi nunca» (17.1 %) y «A veces» (13.2 %), lo que indica que en algunos casos la compensación y los beneficios pueden no ser considerados justos en comparación con los empleados con contratos indefinidos. Un porcentaje menor de encuestados seleccionó las opciones «Casi siempre» (6.6 %) y «Siempre» (7.9 %), lo que sugiere que en algunos casos sienten que la compensación y los beneficios son justos.

7. *¿Consideras que tu salario es equitativo en comparación con la cantidad y el tipo de trabajo que realizas?*

Tabla 12

Pregunta 7

	N	%
Nunca	13	17.1
Casi nunca	19	25.0
A veces	36	47.4
Casi siempre	5	6.6
Siempre	3	3.9

Interpretación: Según estos resultados, un porcentaje significativo de encuestados seleccionó las opciones «Nunca» (17.1 %) y «Casi nunca» (25.0 %), lo que señala que una

sección importante de los encuestados siente que su salario no es equitativo en comparación con la cantidad y el tipo de trabajo que realizan. Otro grupo considerable seleccionó la opción «A veces» (47.4 %), lo que sugiere que en ocasiones consideran que su salario es equitativo, pero en otros momentos no lo es. Un porcentaje menor de encuestados seleccionó las opciones «Casi siempre» (6.6 %) y «Siempre» (3.9 %), lo que indica que en algunos casos sienten que su salario es equitativo.

8. *¿Tienes preocupaciones sobre la continuidad de tu empleo a futuro?*

Tabla 13

Pregunta 8

	N	%
Nunca	2	2.6
Casi nunca	4	5.3
A veces	8	10.5
Casi siempre	7	9.2
Siempre	55	72.4

Interpretación: Según estos resultados, una gran mayoría de los encuestados seleccionó la opción «Siempre» (72.4 %), lo que indica que tienen preocupaciones constantes sobre la continuidad de su empleo a futuro. Además, un porcentaje significativo de encuestados seleccionó las opciones «A veces» (10.5 %) y «Casi siempre» (9.2 %), lo que sugiere que también tienen preocupaciones periódicas o frecuentes sobre la continuidad de su empleo. Un número menor de encuestados seleccionó las opciones «Nunca» (2.6 %) y «Casi nunca» (5.3 %), lo que indica que una diminuta sección de los cuestionados no tiene preocupaciones significativas sobre la continuidad de su empleo a futuro.

9. *¿Estás satisfecho con las condiciones físicas de tu lugar de trabajo?*

Tabla 14

Pregunta 9

	N	%
Nunca	1	1.3
Casi nunca	6	7.9
A veces	12	15.8
Casi siempre	43	56.6
Siempre	14	18.4

Interpretación: Según los trabajadores encuestados (56.6 %) indicaron que están casi siempre satisfechos con las condiciones físicas de su lugar de trabajo. Sin embargo, también hay un porcentaje significativo que indicó que están solo a veces satisfechos (15.8 %) o rara vez satisfechas (7.9 %). En general, parece haber una satisfacción moderada con las condiciones físicas del lugar de trabajo.

10. *¿Consideras que las políticas de la institución son justas y se aplican equitativamente?*

Tabla 15

Pregunta 10

	N	%
Nunca	4	5.3
Casi nunca	11	14.5
A veces	40	52.6
Casi siempre	14	18.4
Siempre	7	9.2

Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados (52.6 %) indicaron que consideran que las políticas de la institución son aplicadas equitativamente solo a veces. Además, un porcentaje significativo indicó que las políticas son casi siempre aplicadas equitativamente (18.4 %) o siempre aplicadas equitativamente (9.2 %). Sin embargo, también hay un número considerable de personas que sienten que las políticas son injustas o se aplican de manera desigual, con respuestas de nunca (5.3 %) y casi nunca (14.5 %). Esto sugiere que existe cierta insatisfacción con la igualdad y legalidad en la ejecución de las políticas de la institución.

11. *¿Estás satisfecho con el estilo de gestión de tu supervisor?*

Tabla 16

Pregunta 11

	N	%
Nunca	1	1.3
Casi nunca	6	7.9
A veces	35	46.1
Casi siempre	16	21.1
Siempre	18	23.7

Interpretación: Según estos datos, un 46.1 % de trabajadores indicaron que están satisfechos solo a veces con el estilo de gestión de su supervisor. Además, un porcentaje considerable indicó que están casi siempre satisfechos (21.1 %) o siempre satisfechos (23.7 %). Sin embargo, también hay un número notable de personas que no están satisfechas con el estilo de gestión de su supervisor, con respuestas de nunca (1.3 %) y casi nunca (7.9 %). Esto sugiere que existe cierta variabilidad en la satisfacción con el estilo de gestión de los supervisores entre los encuestados.

12. *¿Te sientes satisfecho con la relación laboral entre tú y tus colegas?*

Tabla 17

Pregunta 12

	N	%
Casi nunca	4	5.3
A veces	6	7.9
Casi siempre	19	25.0
Siempre	47	61.8

Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados (61.8 %) indicaron que siempre se sienten satisfechos con la relación laboral entre ellos y sus colegas. Además, un porcentaje significativo indicó que casi siempre se sienten satisfechos (25.0 %). Sin embargo, también hay un número pequeño pero notable de personas que experimentan cierta insatisfacción en la relación laboral con sus colegas, con respuestas de casi nunca (5.3 %) y a veces (7.9 %). En general, la mayoría de los encuestados informan una buena relación laboral con sus colegas.

13. *¿Sientes que tu trabajo es apreciado y reconocido?*

Tabla 18

Pregunta 13

	N	%
Nunca	6	7.9
Casi Nunca	34	44.7
A veces	12	15.8
Casi Siempre	14	18.4
Siempre	10	13.2

Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados (44.7 %) indicaron que sienten que su trabajo es casi nunca apreciado y reconocido. Además, un porcentaje significativo indicó que a veces sienten aprecio y reconocimiento (15.8 %) o casi siempre sienten aprecio y reconocimiento (18.4 %). Sin embargo, también hay un número notable de personas que nunca (7.9 %) o rara vez (13.2 %) sienten que su trabajo es apreciado y reconocido. Esto sugiere que hay un nivel variable de aprecio y reconocimiento percibido por parte de los encuestados en relación con su trabajo.

14. ¿Sientes que estás logrando cosas significativas en tu trabajo?

Tabla 19

Pregunta 14

	N	%
Casi nunca	3	3.9
A veces	14	18.4
Casi siempre	20	26.3
Siempre	39	51.3

Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados (51.3 %) indicaron que siempre sienten que están logrando cosas significativas en su trabajo. Además, un porcentaje considerable indicó que casi siempre sienten que están logrando cosas significativas (26.3 %). Sin embargo, también hay un número menor de personas que sienten que logran cosas significativas en su trabajo solo a veces (18.4 %) o casi nunca (3.9 %). En general, la mayoría de los encuestados sienten que están logrando cosas significativas en su trabajo.

15. *¿Ves oportunidades de avanzar en tu carrera en la institución?*

Tabla 20

Pregunta 15

	N	%
Nunca	5	6.6
Casi nunca	8	10.5
A veces	41	53.9
Casi siempre	12	15.8
Siempre	10	13.2

Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados (53.9 %) indicaron que ven oportunidades de avanzar en su carrera en la institución solo a veces. Además, un porcentaje significativo indicó que casi siempre ven oportunidades de avance (15.8 %) o siempre ven oportunidades de avance (13.2 %). Sin embargo, también hay un número notable de personas que no ven oportunidades de avanzar en su carrera, con respuestas de nunca (6.6 %) y casi nunca (10.5 %). Esto sugiere que existe cierta ambigüedad o insatisfacción con las oportunidades de crecimiento profesional en la institución según la percepción de los encuestados.

16. *¿Sientes que tienes la cantidad adecuada de responsabilidad en tu trabajo?*

Tabla 21*Pregunta 16*

	N	%
Nunca	2	2.6
Casi Nunca	3	3.9
A veces	11	14.5
Casi Siempre	17	22.4
Siempre	43	56.6

Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados (56.6 %) indicaron que siempre sienten que tienen la cantidad adecuada de responsabilidad en su trabajo. Además, un porcentaje considerable indicó que casi siempre sienten tener la cantidad adecuada de responsabilidad (22.4 %). Sin embargo, también hay un número menor de personas que sienten tener la cantidad adecuada de responsabilidad en su trabajo solo a veces (14.5 %), casi nunca (3.9 %) o nunca (2.6 %). En general, la mayoría de los encuestados sienten que tienen la cantidad adecuada de responsabilidad en su trabajo.

17. *¿Tienes oportunidades para aprender y crecer en tu trabajo?*

Tabla 22*Pregunta 17*

	N	%
Nunca	1	1.3
Casi Nunca	2	2.6
A veces	36	47.4
Casi Siempre	10	13.2
Siempre	27	35.5

Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados (47.4 %) indicaron que tienen oportunidades para aprender y crecer en su trabajo solo a veces. Además, un porcentaje significativo indicó que siempre tienen oportunidades para aprender y crecer (35.5 %) o casi siempre tienen estas oportunidades (13.2 %). Sin embargo, también hay un número menor de personas que sienten que tienen oportunidades para aprender y crecer en su trabajo casi nunca (2.6 %) o nunca (1.3 %). En general, la mayoría de los encuestados perciben tener oportunidades para aprender y crecer en su trabajo, aunque hay margen de mejora en este aspecto para algunos.

18. *¿Te sientes con motivación y comprometido con la labor que desempeñas?*

Tabla 23

Pregunta 18

	N	%
Nunca	2	2.6
Casi nunca	4	5.3
A veces	6	7.9
Casi siempre	19	25.0
Siempre	45	59.2

Interpretación: La mayoría de los trabajadores encuestados (59.2 %) indicaron que siempre se sienten motivados y comprometidos con el trabajo que realizan. Además, un porcentaje significativo indicó que casi siempre se sienten motivados y comprometidos (25.0 %). Sin embargo, también hay un número menor de personas que se sienten motivadas y comprometidas con su trabajo solo a veces (7.9 %), casi nunca (5.3 %) o nunca (2.6 %). En

general, la mayoría de los encuestados reportan sentirse motivados y comprometidos con el trabajo que realizan.

5.2.1. Análisis Descriptivo.

Los resultados estadísticos se muestran en tablas y gráficos de barras, las cuales fueron ordenadas de acuerdo con el instrumento formulado. Para los procesos de tabulación, proyección de gráficos, procesamiento de data y evaluación de información se utilizó el software SPSS 26.

a) Situación contractual de CAS temporales (agrupada)

Tabla 24

Situación contractual (agrupada)

	N	%
Bajo	22	28.9
Medio	54	71.1
Total	76	100

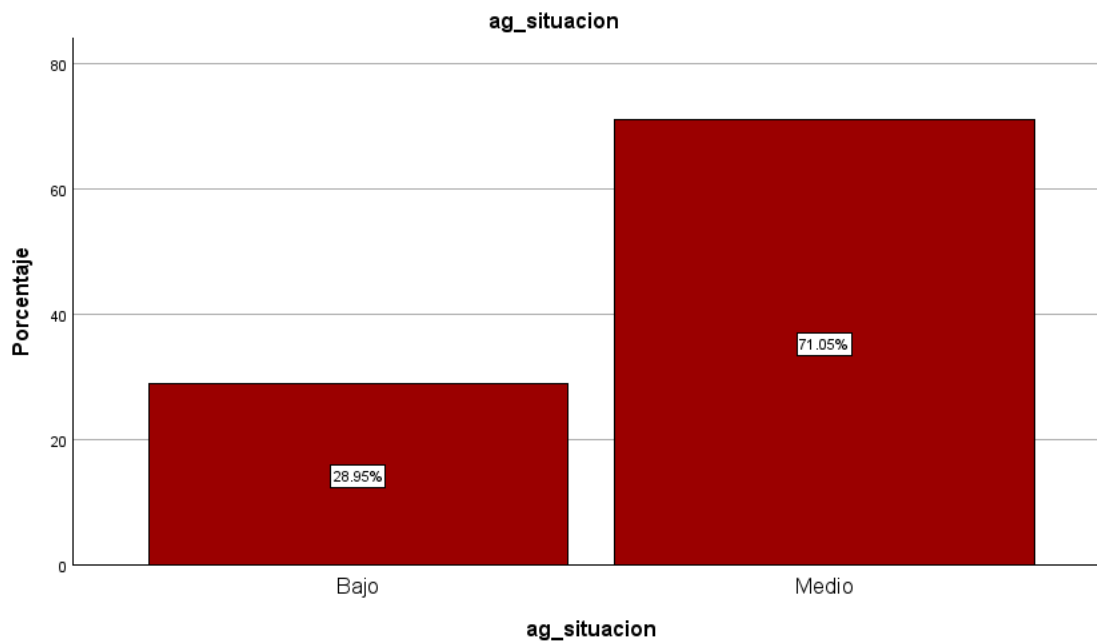


Figura 1. Situación contractual (agrupada)

Interpretación: Al evaluar y examinar los resultados estadísticos que se exhiben en la tabla e ilustración respectivas, a partir de la encuesta aplicada a los trabajadores con contrato CAS temporal de la zona registral N.º IX, se constata que la situación contractual de CAS temporales registro el 71.05 % hallándose en un grado medio de satisfacción; por otro lado, el 28.95 % refirió el nivel bajo de satisfacción, totalizando el 100 %.

b) Implicancias del contrato temporal (agrupada)

Tabla 25

Implicancias del contrato temporal (agrupada)

	N	%
Bajo	1	1.3
Medio	42	55.3
Alto	33	43.4
Total	76	100

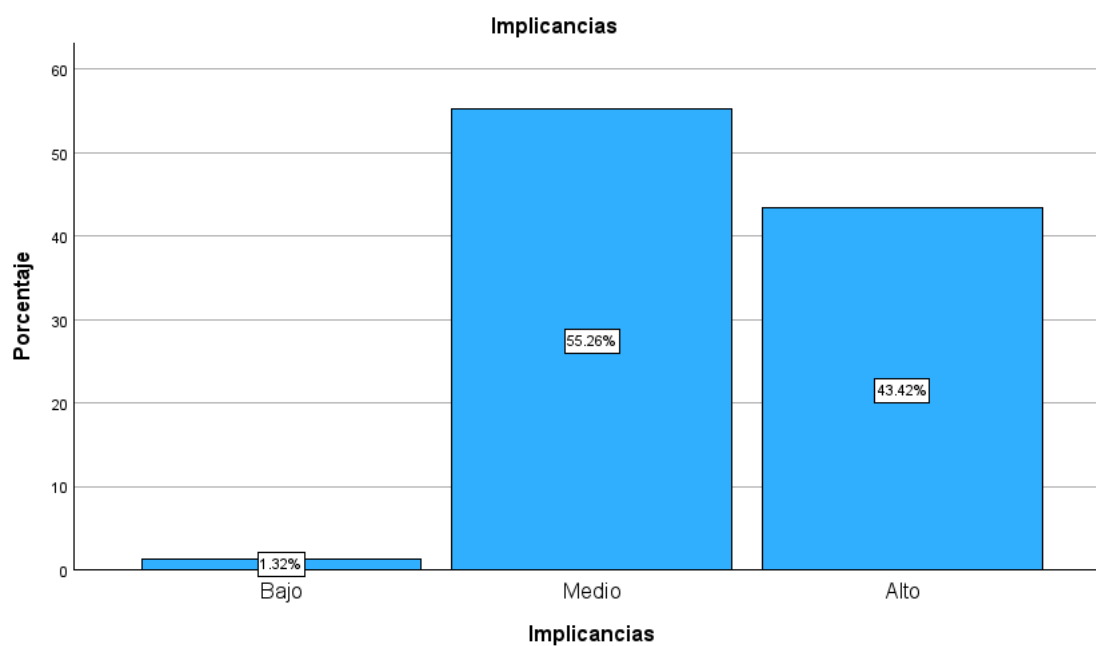


Figura 2. Implicancias del contrato temporal

Interpretación: Al evaluar y examinar los resultados estadísticos que se exhiben en la tabla e ilustración respectivas, a partir de la encuesta aplicada a los trabajadores con contrato CAS temporal de la zona registral N.º IX, se verificó que la dimensión Implicancias del contrato temporal, alcanzó el 55.26 % ubicándose en un grado medio de satisfacción; asimismo, el 43.4 % refirió el grado alto de satisfacción; finalmente, el 1.3 % se halló en un grado bajo de satisfacción, acumulando el 100 %.

c) Derechos del contrato administrativo de servicios (agrupada)

Tabla 26

Derechos del contrato administrativo de servicios (agrupada)

	N	%
Bajo	17	22.4
Medio	48	63.2
Alto	11	14.5

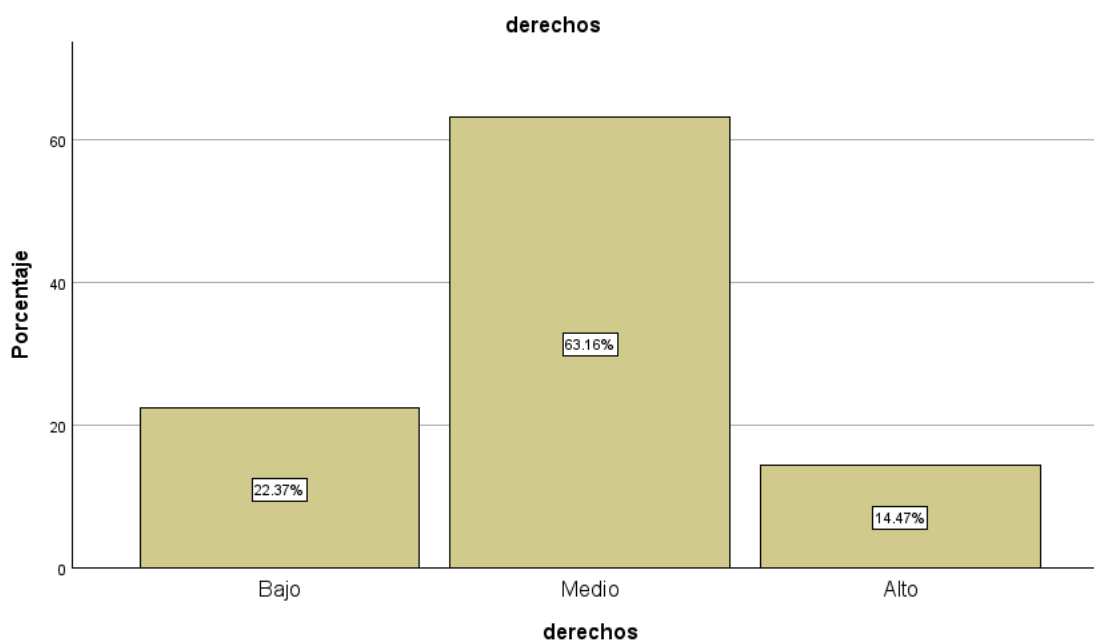


Figura 3. Derechos del contrato administrativo de servicios (agrupada)

Interpretación: Al evaluar y examinar los resultados estadísticos que se exhiben en la tabla e ilustración respectivas, a partir de la encuesta aplicada a los trabajadores con contrato CAS temporal de la zona registral N.º IX, se verificó que la dimensión Derechos del contrato administrativo de servicios, alcanzó el 63.16 % hallándose en un grado medio de satisfacción; asimismo, el 22.37 % refirió el grado bajo de satisfacción; finalmente, el 14.47 % se ubicó en un grado alto de satisfacción, totalizando el 100 %.

d) Satisfacción laboral (agrupada)

Tabla 27

Satisfacción laboral (agrupada)

	N	%
Medio	30	39.5
Alto	46	60.5
Total	76	100

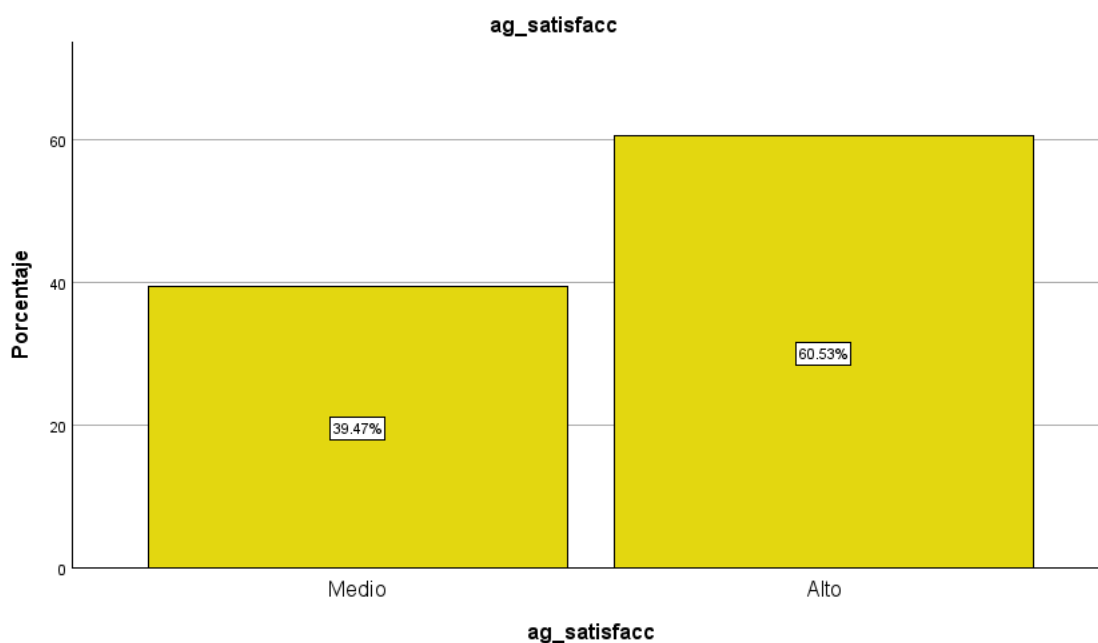


Figura 4. Satisfacción laboral (agrupada)

Interpretación: Al evaluar y examinar los resultados estadísticos que se exhiben en la tabla e ilustración respectivas, a partir de la encuesta aplicada a los trabajadores con contrato CAS temporal de la zona registral N.º IX, se verificó que la Satisfacción laboral, registro el 60.53 % hallándose en un grado alto de satisfacción; por otro lado, el 39.47 % refirió el nivel medio de satisfacción, totalizando el 100 %.

e) Satisfacción extrínseca (agrupada)

Tabla 28

Satisfacción extrínseca (agrupada)

	N	%
Bajo	1	1.3
Medio	36	47.4
Alto	39	51.3
Total	76	100

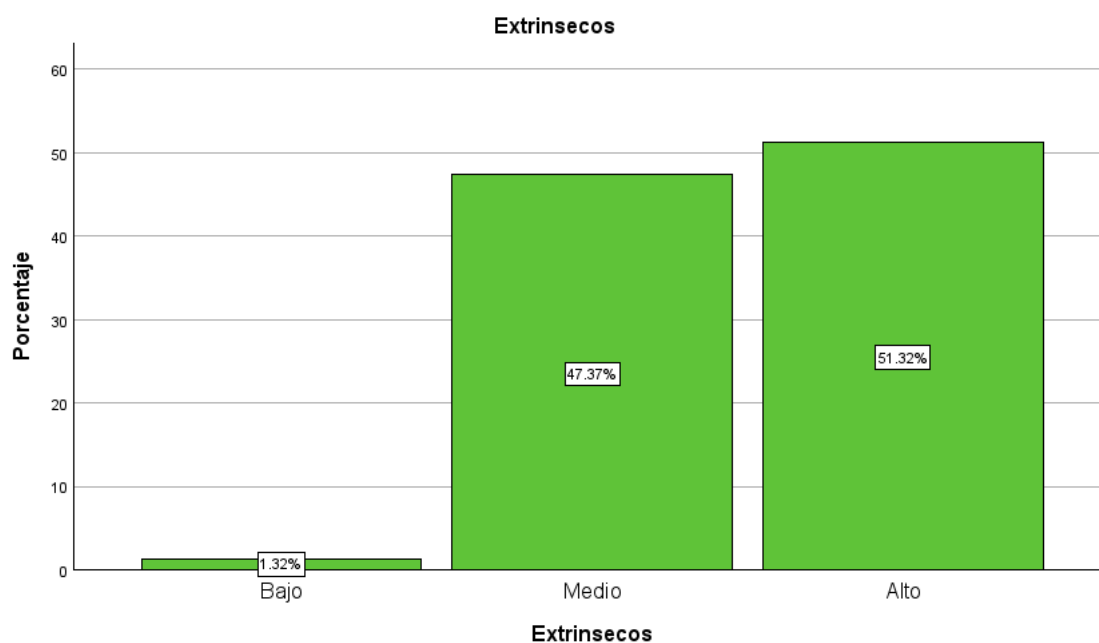


Figura 5. Satisfacción extrínseca (agrupada)

Interpretación: Al evaluar y examinar los resultados estadísticos que se exhiben en la tabla e ilustración respectivas, a partir de la encuesta aplicada a los trabajadores con contrato CAS temporal, se verificó que la dimensión Satisfacción extrínseca, alcanzó el 51.32 % ubicándose en un grado alto de satisfacción; asimismo, el 47.37 % refirió el grado medio de satisfacción; finalmente, el 1.32 % se halló en un grado bajo de satisfacción, acumulando el 100 %.

f) Satisfacción intrínseca (agrupada)

Tabla 29

Satisfacción intrínseca (agrupada)

	N	%
Bajo	2	2.6
Medio	29	38.2
Alto	45	59.2

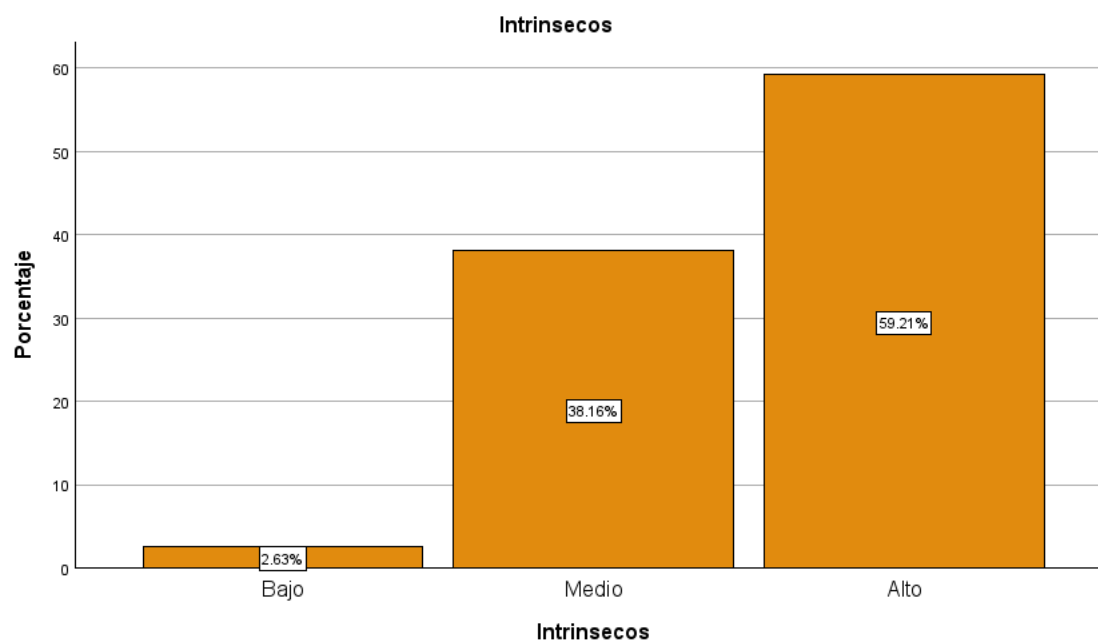


Figura 6. Satisfacción intrínseca (agrupada)

Interpretación: Al evaluar y examinar los resultados estadísticos que se exhiben en la tabla e ilustración respectivas, a partir de la encuesta aplicada a los trabajadores con contrato CAS temporal, se verificó que la satisfacción Intrínseca, alcanzó el 59.21 % ubicándose en un grado alto de satisfacción; asimismo, el 38.2 % refirió el nivel medio de satisfacción; finalmente, el 2.6 % se halló en un grado bajo de satisfacción, acumulando el 100 %.

5.3. Análisis Inferencial

5.3.1. Prueba de Normalidad.

Tabla 30

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Situación contractual	0.143	76	0.001	0.958	76	0.014
Satisfacción laboral	0.128	76	0.004	0.966	76	0.038

a. Reparación de significación de Lilliefors

Interpretación: Al revisar los datos de la tabla referentes a la normalidad de las variables "Situación contractual" y "Satisfacción laboral", evaluadas mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov con 76 grados de libertad y niveles de significancia de 0.001 y 0.004, inferiores a 0.05, se concluye que la distribución de los datos no sigue una distribución paramétrica. En consecuencia, se procederá a contrastar la hipótesis utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (ρ).

5.3.2. Contrastación de Hipótesis.

Hipótesis general.

H0: No existe conexión entre la situación contractual y la satisfacción en el trabajo de los empleados CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima.

Ha: Existe conexión entre la situación contractual y la satisfacción en el trabajo de los empleados CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima.

Tabla 31

Correlaciones de rho de Spearman: Situación contractual y Satisfacción laboral

		Situación contractual	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Situación contractual	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.413**
		N	. <.001
			76
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.413**
		Sig. (bilateral)	<.001
		76	

** . La correlación es relevante en el grado 0,01 (bilateral)

Interpretación: Tras examinar las correlaciones de Spearman entre las variables "situación contractual CAS" y "satisfacción laboral", se observa un coeficiente de correlación de 0.413, indicando una correlación moderada y positiva. El nivel de significancia fue inferior a 0.001, por debajo de 0.05, lo cual lleva a la aceptación de la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula. Por ende, se concluye que la situación contractual CAS guarda una relación positiva con la satisfacción laboral de los trabajadores temporales CAS en la zona registral N.º IX.

Hipótesis específica 1.

H0: No existe relación entre la situación contractual y la satisfacción intrínseca de los CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima.

Ha: No existe relación entre la situación contractual y la satisfacción intrínseca de los CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima.

Tabla 32

Correlaciones de rho de Spearman: Situación contractual y Satisfacción extrínseca

		Situación contractual	Satisfacción extrínseca
Rho de Spearman	Situación contractual	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.370**
		N	.001
			76
	Satisfacción extrínseca	Coeficiente de correlación	.370**
		Sig. (bilateral)	1.000
		.001	
		76	

** . La correlación es relevante en el grado 0,01 (bilateral)

Interpretación: Luego de analizar las correlaciones de Spearman entre las variables "Situación contractual" y "Satisfacción extrínseca", se encontró un coeficiente de correlación de 0.370, indicando una correlación baja y positiva. El nivel de significancia fue menor a 0.001, por debajo de 0.05, lo cual conlleva a la aceptación de la hipótesis alternativa y el rechazo de la hipótesis nula. En consecuencia, se concluye que la situación contractual temporal CAS tiene una relación significativa con la satisfacción extrínseca de los trabajadores temporales CAS en la zona registral N.º IX.

Hipótesis específica 2.

H0: No existe relación entre la situación contractual y la satisfacción extrínseca de los CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima.

Ha: No existe relación entre la situación contractual y la satisfacción extrínseca de los CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima.

Tabla 33

Correlaciones de rho de Spearman: Situación contractual y Satisfacción intrínseca

		Situación contractual	Satisfacción intrínseca
Rho de Spearman	Situación contractual	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.475**
		N	. <.001
	Satisfacción intrínseca	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.475**
		N	. <.001

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación: Después de analizar las correlaciones de Spearman entre las variables "Situación contractual" y "Satisfacción intrínseca", se observó un coeficiente de correlación de 0.475, indicando una correlación regular y positiva. El nivel de significancia fue inferior a 0.001, por debajo de 0.05, llevando a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que la situación contractual temporal CAS está positivamente relacionada con la satisfacción intrínseca de los trabajadores temporales CAS en la zona registral N.º IX.

5.4. Discusión

El presente estudio surge a partir de identificar la relación entre las variables Situación contractual de CAS temporales y la Satisfacción laboral, en los trabajadores bajo dicha condición en la zona registral N.º IX – sede Lima. Los hallazgos obtenidos del examen de correlación realizadas con el programa estadístico SPSS versión 26, evidencian la existencia

de la relación positiva directa entre la variable Situación contractual de CAS temporales de la zona registral N.º IX y la variable Satisfacción laboral, pues al aplicar la evaluación estadística de rho de Spearman se obtiene el coeficiente ($r_s = 0.413$, $p < 0.05$) que presenta una correlación positiva moderada entre ambas variables. La cual se puede interpretar, que cuando una variable se incrementa, la otra también muestra una tendencia al aumento, en este caso a medida que la situación contractual mejora, la satisfacción también tiende a aumentar. Estos hallazgos son consistentes con la hipótesis propuesta en un inicio, la cual sugería que la naturaleza del contrato de trabajo del régimen laboral del estado bajo contrato administrativo temporal podría guardar relación con la satisfacción laboral de los empleados.

Estos resultados pueden ser contextualizados dentro de una gama de investigaciones que se realizaron en el ámbito nacional. De acuerdo con el estudio realizado por Sernaque (2023) «La modalidad de contratación CAS y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del área de digitalización Sunarp – Lima, 2023», usado en una muestra de 23 empleados bajo contrato administrativo de servicios, también llegó a la conclusión de que la contratación en modalidad CAS está vinculada de manera positiva con la satisfacción en el trabajo, la prueba alcanzo una correlación positiva alta ya que el coeficiente correlación fue de 0.774. Si bien la variable Modalidad de contratación CAS, es general y no específica como la variable Situación contractual de CAS temporales, la primera abarca a la segunda y presenta características similares, cuya única diferencia podría radicar en la temporalidad. Por tanto, en ese sentido, los hallazgos presentados añaden más evidencias de que la situación contractual CAS presenta una existencia de conexión positiva directa con la satisfacción en el trabajo. De igual forma, en la investigación realizada por Paucar (2018) «La contratación administrativa de servicios CAS y la satisfacción laboral de trabajadores administrativos del sector público – 2018», aplicado a una muestra de 100 empleados de administración bajo contrato administrativo de servicios, obtuvo una relación en términos estadísticos baja, ya que obtuvo

un coeficiente de correlación del 0.346; sin embargo, esta se considera positiva y directamente proporcional, por tanto, el autor concluye la existencia de la relación entre las variables Modalidad de contratación CAS y la Satisfacción en el trabajo. En este aspecto, el autor utilizó el método correlacional de rho de Spearman, si bien encontró un coeficiente en menor magnitud en contraste con los resultados del presente estudio, este fue positivo, lo que posibilita concluir que sí existe relación entre ambas variables. También según Alfaro et al. (2013) en su estudio «Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades» donde se midió la satisfacción en el ámbito laboral en tres municipios de Lima se realizó el análisis de su relación con las variables: condición laboral, género y tiempo de servicio. Como resultado, se obtuvo que en las tres municipalidades se determinó una satisfacción promedia sin diferencias relevantes. Por otro lado, con respecto a la variable Condición laboral, sí se encontraron diferencias relevantes, ya que, de acuerdo con la situación contractual, que el autor considera entre un empleado y un funcionario, varía significativamente, ya que a mejores condiciones contractuales un funcionario se encuentra más satisfecho en contraste con un empleado.

A nivel internacional, de acuerdo con el estudio realizado por Coluccio et al. (2016) en su artículo «Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes», se obtuvo, de acuerdo con los análisis aplicados, que no existen relaciones estadísticamente significativas, entre las variables Situación contractual y Satisfacción laboral. Los artífices especifican que una posible razón de este resultado sea la poca heterogeneidad en los tipos de contrato, ya que la población se dividió en docentes con contrato fijo y docentes con contrato indefinido, el 75 % de la muestra representó a profesores con contrato indeterminado, y solo el 24,1 % fue a contrato temporal. De donde se puede entender que al tener la mayoría un contrato indeterminado, los resultados obtenidos frente al

análisis de la modalidad contractual y su conexión con la satisfacción en el trabajo, no sea significativa.

Finalmente, tras haber realizado la inspección de estudios a nivel nacional y en el ámbito internacional, Es importante señalar que, aunque esta investigación ha evidenciado una correspondencia entre las variables Situación contractual y Satisfacción en el trabajo, no implica necesariamente causalidad. Podría ser que otros factores, como las características personales u otras condiciones laborales, también influyan en la satisfacción laboral. No obstante, la correlación encontrada es un indicador importante que sugiere que las políticas de contratación pueden tener un impacto significativo en la satisfacción de los empleados. Además, vale la pena mencionar que estos resultados son importantes para los gestores y los responsables de recursos humanos, ya que subrayan la importancia de establecer políticas de contratación justas y estables. En vista de estos resultados, parece prudente que quienes toman las decisiones consideren la manera en que la situación contractual puede afectar la satisfacción de los empleados públicos y, probablemente, en consecuencia, la eficacia y la productividad en el lugar de trabajo.

Conclusiones

1. Existe una relación positiva entre la situación contractual de CAS temporales y la satisfacción laboral en la zona registral N.º IX – sede Lima en el año 2023. Esta afirmación se fundamenta en la información obtenida mediante las correlaciones de rho de Spearman para las variables mencionadas, en el que el índice de correlación resultó ser 0.413, lo que muestra una correlación moderada y positiva. Asimismo, se verificó que el nivel de significancia fue de <0.001 , un valor inferior a 0.05. Por consiguiente, la hipótesis alterna fue aprobada, mientras que la hipótesis nula fue rechazada.
2. Existe una relación positiva entre situación contractual y la satisfacción intrínseca de los trabajadores CAS temporales de la zona registral N.º IX – sede Lima en el año 2023. Esta conclusión se basa en los hallazgos obtenidos mediante las correlaciones de rho de Spearman para las variables mencionadas, en la que se obtuvo un índice de correlación de 0.370, lo que muestra una correlación positiva inferior. Además, se verificó que el nivel de significancia fue de <0.001 , un valor menor que 0.05. Por consiguiente, se ha aceptado la conjetura alternativa y se ha rechazado la conjetura nula.
3. Existe una relación positiva con la satisfacción extrínseca de los trabajadores CAS empleados de la zona registral N.º IX – sede Lima en el 2023. Esta conclusión se fundamenta en los resultados obtenidos a través de las correlaciones de rho de Spearman para las variables mencionadas, en la que se encontró un índice de correlación de 0.475, indicando una correlación moderada y positiva. De igual forma, se observó que el grado de significancia resultó de <0.001 , siendo inferior que 0.05. Por consiguiente, se ha aceptado la conjetura alternativa y se ha rechazado la conjetura nula.

Recomendaciones

1. Dada el vínculo existente entre la situación contractual del personal CAS temporal con la satisfacción en el trabajo, es esencial que la entidad Sunarp en el órgano desconcentrado Zona registral N.º IX – sede Lima evalúe la situación contractual de los CAS temporales para evitar cualquier situación que vulnere el principio de igualdad y derecho de estabilidad laboral, lo cual puede afectar el bienestar en el trabajo. Actualmente, los trabajadores bajo la modalidad en mención se enfrentan a desventajas en comparación con aquellos empleados bajo otros regímenes laborales. Por lo tanto, es fundamental que la organización tome medidas para garantizar la equidad, proteger los derechos laborales sus trabajadores y mejorar la satisfacción laboral. De acuerdo con lo expresado en la Sexagésima Primera Disposición Complementaria Final del informe que sugiere la Ley de Presupuesto del Sector estatal para el período 2023, los trabajadores CAS bajo tal condición, pasarían a ser indeterminados cumpliendo ciertos requisitos, que la entidad debe dar seguimiento y prioridad. Asimismo, informar a los trabajadores el estado de este trámite de manera oportuna y transparente.
2. La zona registral N.º IX – sede Lima, debe incluir disposiciones que mejoren la satisfacción intrínseca de los trabajadores en situación contractual bajo contrato administrativo de servicios temporales. Estas mejoras deben abarcar aspectos como programas de reconocimiento como el de reconocer los logros de los trabajadores de manera pública mediante las redes sociales, oportunidades de desarrollo profesional que se pueden mejorar mediante capacitaciones que el trabajador solicite relacionados a su puesto, programas que ayuden al crecimiento personal a través de programas de liderazgo y trabajo cooperativo, asimismo, podrían implementar cursos que el trabajador pueda llevar con su familia. Al

hacerlo, se fomentará una satisfacción intrínseca sólida entre los trabajadores CAS temporales.

3. En cuanto a la satisfacción extrínseca, la entidad en mención podría mejorar significativamente brindando beneficios adicionales o complementarios, como el ingreso a servicios recreativos, como clubs sociales en el que el trabajador pueda ingresar con su familia, mejoras en los seguros de salud, eligiendo una aseguradora que brinde mayores beneficios para los trabajadores, también la de implementar una evaluación y retroalimentación constructiva, donde se puedan resaltar los puntos fuertes y reconocer las posibilidades de crecimiento de los trabajadores, lo que conlleva a una mejor sensación de valoración y motivación.

Lista de Referencias

- Adams, J. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*.
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., y Sáenz, I. (2013). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*.
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., y Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Revista de Empresa y Gobierno*.
- Arce, E. (2006). *Estabilidad y Contratos Temporales*. Lima.
- Babativa, C. (2017). *Investigación cuantitativa*. Fundación Universitaria del Área Andina. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3544>
- Beltrán Larco, L. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación del personal en el estado*.
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. USIL.
- Canto de Gante, A., Sosa, G., Bautista, J., Escobar, J., y Santillán, A. (2020). Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social. *Revista de la alta tecnología y sociedad*.
- Chanamé, J. (2021). *Lo que debes saber sobre el régimen CAS*. Obtenido de LP Pasión por el Derecho.
- Chirinos, C. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019*.
- Cohen, M., y Nagel, E. (2000). *La lógica y el método de la ciencia*. Toledo: Amorrortu. Obtenido de https://twiki.org/p/pub/Main/VictorMartinez/Mtodo_de_la_Ciencia-Capítulo_I.pdf

- Cole, P. (2018). *Relación entre el clima y el desempeño laborales de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima, 2017.*
- Coluccio, Á., Muñoz, C., y Ferrer, R. (2016). Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *Salud y Sociedad*, 7(1), pp. 98-111. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439746001006.pdf>
- Cruz, R. (2011). Contratos laborales y su impacto en el desempeño de los empleados. *Revista de Derecho Laboral.*
- De Pelekais, C. (2000). Métodos cuantitativos y cualitativos: diferencias y tendencias. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales.*
- Deci, E. L. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry.*
- Dolado, J., García-Serrano, C., y Jimeno, J. (2002). Drawing Lessons From The Boom of Temporary Jobs in Spain. *The Economic Journal.*
- Duman, A. (2017). *Estudio de la satisfacción laboral en una institución de educación superior en el Ecuador.*
- El Peruano. (2008). Decreto Legislativo N.º 1057. Contrato Administrativo de Servicios. *Diario oficial El Peruano.*
- _____. (2008). *Decreto Legislativo N.º 1057.* Editora Perú.
- _____. (2012). Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del decreto legislativo 1057 y otorga derechos laborales. *Normas Legales.*
- _____. (2021). *Decreto De Urgencia Que dicta medidas extra ordinarias para el fortalecimiento de la disponibilidad de recursos humanos ante la emergencia sanitaria por la covid-19 y dicta otras disposiciones.*
- _____. (2021). Estado de Emergencia. *Principales Normas emitidas durante el estado de emergencia por el Covid-19.* Obtenido de

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/covid19>

_____. (2021). *Ley N.º 31365 - Ley de Preupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022*.

_____. (2022). *Ley N.º 31638 – Ley de Preupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023*.

Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán. Obtenido de <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Gaceta Constitucional. (2021). *TC publica sentencia que declara inconstitucional la incorporación de los trabajadores del régimen CAS a los DL 728 y 276*.

García, M. (2015). Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral. *Revista de Estudios Empresariales*.

García, M. (2016). Situación contractual y satisfacción laboral: un análisis comparativo. *Revista de Estudios Organizacionales*.

García, M., Rosario, D., Hernández, T., Gonzalez, E., y Polo, S. (2017). *Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Empresas de Servicios*.

Giraldo, R. (2004). La contratación pública electrónica en Colombia. *Vniversitas*.

Gómez Ramírez, J. (2022). *Desnaturalización de los contratos CAS y vulneración de derechos laborales del personal de seguridad ciudadana de una municipalidad de la provincia de Urubamba - Cusco 2022*.

Gonzáles, J., Ramirez, R., Terán, N., y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170.

González, J. (2013). Contratos de trabajo y su influencia en el clima laboral. *Revista de Psicología del Trabajo*.

Guillen, O., Sánchez, M., y Begazo, L. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional*.

- Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Hernandez, S., y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 51-53.
- Herrera, A. (2011). Satisfacción laboral y productividad: una revisión de la literatura. *Revista de Administración de Empresas*.
- Herrera, J. (2010). El método clínico y el método científico. *Medisur* 8.5.
- Herzberg, F. M. (1959). *The motivation to work*. John Wiley y Sons.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper.
- Huaripoma, M., y Rosado, P. (2017). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del Cercado de Lima 2017*. USIL.
- Jurado, M. (2014). *Medición de la satisfacción laboral dentro de la empresa El Portal Inmobiliario a través del Minnesota Satisfaction Questionnaire*.
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*.
- LYD. (2011). 10 preguntas para entender la Ley de Presupuestos.
- Madrid Ciencia y Tecnología. (2021). *Contratación e incorporación*. Portal del Empleo.
- Martínez, L. (2016). La importancia de la satisfacción laboral en la retención del talento. *Revista de Gestión y Desarrollo*.
- Martínez, R. (2014). La situación contractual como factor clave en la retención del talento. *Revista de Gestión de Recursos Humanos*.
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*.

- Massella, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*.
- Muhammad, L., Amjad, R., y Ud-din, J. (2020). Principal's Leadership Styles and Teacher's Job Satisfaction: A. *PUTAJ – Humanities and Social Science*, 27(2).
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 227-232. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pacori, J. (2022). Los contratos administrativos de servicios (CAS) vigentes son a plazo indeterminado. *LP Pasión por el Derecho*.
- Pasco, M. (2012). *Los contratos temporales: exposición y crítica*. Derecho PUCP.
- Paucar, H. (2018). *La contratación administrativa de servicios (CAS) y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del sector público - 2018*. Red de Repositorios Latinoamericanos.
- Peiró, J. M. (1999). Satisfacción laboral y calidad de vida en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*.
- Peiró, J., y Meliá, J. (2003). *Clima laboral y organizacional*. Pirámide.
- Porter, L. W. (1962). Job attitudes in management: I. Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level. *Journal of Applied Psychology*, 375–384.
- Salazar, J., Cosiun, G., y Torres, D. (2019). *Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción*.
- Sernaque, L. (2023). *La modalidad contratación CAS y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del área de digitalización Sunarp-Lima 2023*. Universidad Peruana de las Américas.
- Walkowiak, D., y Staszewski, R. (2019). Nurses' job satisfaction—the factor structure of the Minnesota satisfaction questionnaire. *Journal of Health Study and Medicine*, 2.

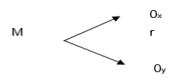
Yi, M., Jiang, D., Wang, J., Zhang, Z., Jia, Y., Zhao, B.,... Chen, O. (2022). Relationships among thriving at work, organisational commitment and job satisfaction among Chinese front-line primary public health workers during covid-19 pandemic: a structural equation model analysis. *BMJ*, 12 (6).

Zurita, M., Ramírez, M., Quesada, J., Quesada, M., Ruiz, B., y Manzano, J. (2014). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada*.

Apéndices

Anexo 1

Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre la situación contractual y la satisfacción laboral de los trabajadores CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima?	Determinar la conexión presente entre la situación contractual y la satisfacción en el trabajo de los empleados CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima.	Existe relación entre la situación contractual y la satisfacción laboral de los trabajadores CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima.	<p>Variable 1</p> <p>X = Situación Contractual</p> <p>X1 = Implicancias temporales del contrato administrativo de servicios</p>	<p>Enfoque de investigación: Enfoque Cuantitativo</p> <p>Método de Investigación: Deductivo-inductivo/Científico</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, transversal</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la situación contractual y la satisfacción intrínseca de los CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la situación contractual y la satisfacción extrínseca de los CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la conexión presente entre la situación contractual y la satisfacción intrínseca de los CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima.</p> <p>Establecer la relación existente entre la situación contractual y la satisfacción extrínseca de los CAS</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>Existe relación entre la situación contractual y la satisfacción intrínseca de los CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima.</p> <p>Existe relación entre la situación contractual y la satisfacción extrínseca de los CAS temporales en la zona registral N.º IX sede Lima.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Y = Satisfacción Laboral</p> <p>Y1 = Satisfacción intrínseca</p> <p>Y2 = Satisfacción extrínseca</p>	<p>M = trabajadores CAS temporales de la zona registral N.º IX</p> <p>X = Situación Contractual</p> <p>Y = Satisfacción laboral</p> <p>O = Observaciones</p> 

temporales en la zona
regstral N.º IX sede Lima.

R = Relación

Población: 94 trabajadores
CAS temporales de la zona
regstral N.º IX – sede Lima
- Sunarp

Muestra: 76 trabajadores
CAS temporales de la zona
regstral N.º IX – sede Lima
- Sunarp

**Técnicas de recolección de
datos:** Encuesta tipo Likert
**Descripción del análisis de
datos:** Para el análisis de
datos utilizaremos el
programa SPSS vs. 22.

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos

Encuesta de satisfacción laboral

Estimado/a participante,

Mi nombre es Jhulio Medina Sulluchuco, soy bachiller en Administración y actualmente estoy trabajando en mi tesis «Situación contractual de CAS transitorios y su relación con la satisfacción laboral en la zona registral N.º IX – sede Lima -Sunarp en el año 2023». Esta investigación se centra en identificar la relación entre las variables situación contractual y la satisfacción laboral.

Su participación en esta encuesta es completamente voluntaria y todas las respuestas proporcionadas serán anónimas y se utilizarán únicamente para fines académicos. Se estima que, para completar esta encuesta le tomará alrededor de 5 a 8 minutos.

Le agradezco de antemano por su tiempo y valiosas aportaciones.

Indicaciones:

Por favor, marque con una 'X' en la casilla correspondiente que refleje su opinión, Es importante que trate de ser tan objetivo como le sea posible al proporcionar sus respuestas, ya que esto ayudará a obtener resultados más precisos y útiles.

N.º	Ítems	Respuestas				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Consideras que la duración de tu contrato temporal es adecuada para el tipo de trabajo que realizas?					
2	¿Comprendes claramente el motivo por el que te ofrecieron un contrato temporal en lugar de un contrato indefinido?					
3	¿Estás satisfecho con las condiciones de renovabilidad de tu contrato temporal?					

4	¿Hay claridad en las políticas de la institución sobre la transición de contratos temporales a indefinidos?					
5	¿Sientes que las condiciones de trabajo son comparables a las de los empleados con contratos indefinidos?					
6	¿Sientes que la compensación y los beneficios son justos en comparación con los de los empleados con contratos indefinidos?					
7	¿Consideras que tu salario es equitativo en comparación con la cantidad y el tipo de trabajo que realizas?					
8	¿Tienes preocupaciones sobre la continuidad de tu empleo a futuro?					
9	¿Estás satisfecho con las condiciones físicas de tu lugar de trabajo?					
10	¿Consideras que las políticas de la empresa son justas y se aplican equitativamente?					
11	¿Estás satisfecho con el estilo de gestión de tu jefe inmediato?					
12	¿Te sientes satisfecho con la relación laboral entre tu y tus compañeros de trabajo?					
13	¿Sientes que tu trabajo es apreciado y reconocido?					
14	¿Sientes que estás logrando cosas significativas en tu trabajo?					
15	¿Ves oportunidades de avanzar en tu carrera en la institución?					
16	¿Sientes que tienes la cantidad adecuada de responsabilidad en tu trabajo?					
17	¿Tienes oportunidades para aprender y crecer en tu trabajo?					
18	¿Te sientes motivado y comprometido con el trabajo que realizas?					

Muchas gracias por su participación.

Anexo 3

Informes de opinión de expertos del instrumento aplicado



Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I. Datos Generales:

- 3.1 Apellidos y nombres del informante (Experto): Edith Mayra Robles Acuña
- 3.2 Grado académico: Licenciada en Psicología
- 3.3 Profesión: Psicóloga
- 3.4 Institución donde labora: Zona Registral N°IX-Sede Lima
- 3.5 Cargo que desempeña: Analista de Desarrollo
- 3.6 Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SITUACIÓN CONTRACTUAL DE CAS TRANSITORIOS
- 3.7 Autor del instrumento: Jhulio Joaho Medina Sulluchuco

II. Validación:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios sobre los ítems del instrumento	Mu y malo	Ma lo	Re Gu lar	Bu eno	Mu y Bu eno
		1	2	3	4	5
3.1 Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				x	
3.2 Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles				x	
3.3 Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					x
3.4 Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				x	
3.5 Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
3.6 Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				x	
Sumatoria Parcial					16	10
Sumatoria Total						

III. Resultados de la Validación:

3.1 Valoración total cuantitativa: 26

3.2 opinión: Favorable (x) Debe Mejorar () No Favorable ()

3.3 Observaciones:

-

Fecha: Lima, 20 de junio de 2023

Firma y sello de experto

Uc. Edith M. Robles Acuña
C.P.C.P. 19616

Informe de opinión de expertos del Instrumento de Investigación
I. Datos Generales:

- 3.1 Apellidos y nombres del informante (Experto): Boza Ordoñez, Edison Zulyram
 3.2 Grado académico: Magister
 3.3 Profesión: Psicología
 3.4 Institución donde labora: Unidad de Gestión Educativa - Huancavelica
 3.5 Cargo que desempeña: Profesional III – Equipo Itinerante de Convivencia Escolar
 3.6 Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SITUACIÓN CONTRACTUAL
 3.7 Autor del instrumento: JHULIO JOAHO MEDINA SULLUCHUCO

II. Validación:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
3.1 Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
3.2 Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3.3 Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
3.4 Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
3.5 Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
3.6 Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
Sumatoria Parcial					8	20
Sumatoria Total					28	

III. Resultados de la Validación:

3.1 Valoración total cuantitativa: 28

3.2 Opinión: Favorable Debe Mejorar () No Favorable ()

3.3 Observaciones: *Diferenciar el ítem 15 del 17, se recomienda cambiar las respuestas de la escala tipo likert a "totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo"*

Fecha: Huancayo, 05 de junio de 2023



Edison Zulyram Boza Ordoñez
 PSICÓLOGO
 C. P. P. 38118

Firma y sello de experto

Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación
I. Datos Generales:

3.1 Apellidos y nombres del informante (Experto): Daniell Alberto Alvarez Luján

3.2 Grado académico: Licenciado

3.3 Profesión: Gestión y Alta Dirección

3.4 Institución donde labora: Ransa Comercial

3.5 Cargo que desempeña: Coordinador de Tesorería

3.6 Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

3.7 Autor del instrumento: JHULIO JOAHO MEDINA SULLUCHUCO

II. Validación:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios sobre los ítems del instrumento	Mu y malo	Ma lo	Re Gu lar	Bu eno	Mu y Bu eno
		1	2	3	4	5
3.1 Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
3.2 Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3.3 Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
3.4 Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
3.5 Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
3.6 Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
Sumatoria Parcial					8	20
Sumatoria Total		28				

III. Resultados de la Validación:

3.1 Valoración total cuantitativa: ____

 3.2 opinión: *Favorable (x)*
Debe Mejorar ()
No Favorable ()

3.3 Observaciones:

Fecha: Huancayo, 05 de junio de 2023



Firma y sello de experto

Anexo 4

Resultados de alfa de Cronbach

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Consideras que la duración de tu contrato temporal es adecuada para el tipo de trabajo que realizas?	57.40	105.697	.184	.843
2. ¿Comprendes claramente el motivo por el que te ofrecieron un contrato temporal en lugar de un contrato indefinido?	55.60	105.283	.133	.847
3. ¿Estás satisfecho con las condiciones de renovabilidad de tu contrato temporal?	56.50	98.672	.402	.835
4. ¿Hay claridad en las políticas de la empresa sobre la transición de contratos temporales a indefinidos?	56.47	98.120	.427	.833
5. ¿Sientes que las condiciones de trabajo son comparables a las de los empleados con contratos indefinidos?	55.47	99.913	.262	.845
6. ¿Sientes que la compensación y los beneficios son justos en comparación con los de los empleados con contratos indefinidos?	56.93	96.823	.431	.833
7. ¿Consideras que tu salario es equitativo en comparación con la cantidad y el tipo de trabajo que realizas?	56.63	98.585	.487	.831
8. ¿Tienes preocupaciones sobre la continuidad de tu empleo a futuro?	54.70	104.631	.158	.847
9. ¿Estás satisfecho con las condiciones físicas de tu lugar de trabajo?	55.30	99.528	.445	.832
10. ¿Consideras que las políticas de la institución son justas y se aplican equitativamente?	56.00	97.241	.526	.828
11. ¿Estás satisfecho con el estilo de gestión de tu supervisor?	55.43	92.737	.763	.817
12. ¿Te sientes satisfecho con la relación laboral entre tu y tus colegas?	54.73	98.271	.560	.828
13. ¿Sientes que tu trabajo es apreciado y reconocido?	56.03	94.861	.531	.828
14. ¿Sientes que estás logrando cosas significativas en tu trabajo?	54.83	101.523	.418	.834
15. ¿Ves oportunidades de avanzar en tu carrera en la institución?	55.73	94.754	.611	.824
16. ¿Sientes que tienes la cantidad adecuada de responsabilidad en tu trabajo?	54.97	98.861	.439	.833
17. ¿Tienes oportunidades para aprender y crecer en tu trabajo?	55.37	94.378	.683	.821
18. ¿Te sientes motivado y comprometido con el trabajo que realizas?	54.90	97.197	.522	.829