

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**LOS REGÍMENES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL SAN ROMÁN**

2025

PRESENTADA POR:

EDGAR SANTOS MACHACA ARACAYO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2026



Repositorio Institucional ALCIRA by Universidad Privada San Carlos is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



0.95%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 10 APR 2026, 8:21 PM

Originality & Authorship Report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.3%

● CHANGED TEXT
0.65%

Report #32398449

EDGAR SANTOS MACHACA ARACAYO // LOS REGÍMENES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL SAN ROMÁN 2025 RESUMEN El trabajo titulado “Los regímenes laborales y su incidencia en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, 2025” analiza, desde un enfoque cualitativo de tipo jurídico-descriptivo, el marco normativo de la Carrera Pública Administrativa (D. Leg. N.º 276), el régimen de Actividad Privada (Ley N.º 728) y el Contrato Administrativo de Servicios (D. Leg. N.º 1057), complementados con la Ley N.º 30057 y la Ley N.º 27972, mediante análisis documental de las principales disposiciones legales vigentes. El objetivo general consiste en analizar la configuración del marco normativo de los regímenes laborales en la Municipalidad Distrital de San Miguel y su incidencia en el desempeño laboral, a partir de la interpretación de la legislación laboral peruana. Los resultados evidencian que la coexistencia de distintos regímenes con niveles diferenciados de estabilidad, derechos y posibilidades de desarrollo de carrera genera brechas internas de trato y oportunidades entre los trabajadores, lo que impacta directamente en su motivación, compromiso y en la continuidad de los servicios municipales, siendo la Carrera Pública Administrativa el régimen que ofrece condiciones más favorables para el desempeño y el CAS el que concentra mayores factores de precariedad.

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

LOS REGÍMENES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL SAN ROMÁN
2025

PRESENTADA POR:

EDGAR SANTOS MACHACA ARACAYO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:


Mtra. NATALY SILVIA GARCIA VILCA


PRIMER MIEMBRO

:


M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

SEGUNDO MIEMBRO

:


M.Sc. KORINA ASQUI GOMEZ

ASESOR DE TESIS

:


Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

Área: Ciencias sociales.

Sub área: Derecho.

Línea de investigación: Derecho

Puno, 30 de abril del 2026.

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a Dios por guiar mi camino y darme la fortaleza necesaria para culminar esta meta; a mis padres y familia, quienes con su apoyo incondicional, esfuerzo y confianza han sido mi mayor inspiración; y a todas aquellas personas que, de una u otra manera, contribuyeron en mi formación personal y profesional, motivándome a seguir adelante y alcanzar mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento a mis docentes y asesor de tesis por su orientación, dedicación y valiosos aportes durante el desarrollo de esta investigación; asimismo, agradezco a mi familia por su constante apoyo y motivación, y a todas las personas que contribuyeron directa o indirectamente en la culminación de este trabajo, brindándome su respaldo y confianza en cada etapa del proceso.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	13
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.	15
1.2. ANTECEDENTES	15
1.2.1. INTERNACIONAL	15
1.2.2. NACIONAL	16
1.2.3. LOCAL	16
1.3. JUSTIFICACIÓN	17
1.3.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.3.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.3.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	18
1.3.4. JUSTIFICACIÓN SOCIAL	18
1.3.5. JUSTIFICACIÓN NORMATIVA	18
1.3.6. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	19

1.4.2. OBJETIVO ESPECÍFICO	19
----------------------------	----

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	20
2.1.1. REGÍMENES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PERUANA	20
2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL Y MOTIVACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO	21
2.1.3. MARCO NORMATIVO DE LA GESTIÓN PÚBLICA MUNICIPAL	21
2.1.4. INCIDENCIA DE LOS REGÍMENES LABORALES EN EL DESEMPEÑO MUNICIPAL	22
2.1.5. LOS REGÍMENES LABORALES	23
2.2 MARCO CONCEPTUAL	23
2.3. MARCO LEGAL Y/O JURISPRUDENCIAL	25

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO	26
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	26
3.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	26
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	27
3.5. CATEGORÍAS – EJES DE ANÁLISIS Y SUBCATEGORÍAS	27
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	27
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN	28
3.8. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	28
3.9. DELIMITACIÓN DOCUMENTAL DE LA INVESTIGACIÓN	28

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS	29
4.2. RESULTADOS RESPECTO DEL OBJETIVO GENERAL	30
4.2.1. CONFIGURACIÓN GENERAL DEL MARCO NORMATIVO DE LOS REGÍMENES LABORALES	30
4.2.2. INCIDENCIA GLOBAL DE LOS REGÍMENES LABORALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL	30
4.3. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 1: RÉGIMEN DE LA CARRERA PÚBLICA ADMINISTRATIVA	31
4.3.1. CONFIGURACIÓN NORMATIVA DE LA CARRERA PÚBLICA ADMINISTRATIVA	31
4.3.2. INCIDENCIA DEL RÉGIMEN DE CARRERA PÚBLICA ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO LABORAL	32
4.4. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 2: RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA	33
4.4.1. CONFIGURACIÓN NORMATIVA DEL RÉGIMEN DE ACTIVIDAD PRIVADA	33
4.4.2. INCIDENCIA DEL RÉGIMEN DE ACTIVIDAD PRIVADA EN EL DESEMPEÑO LABORAL	33
4.5. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 3: RÉGIMEN DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)	34
4.5.1. CONFIGURACIÓN NORMATIVA DEL RÉGIMEN CAS	34
4.5.2. INCIDENCIA DEL RÉGIMEN CAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL	34
4.6. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS REGÍMENES LABORALES EN RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO	35
4.7. INCIDENCIA DE LOS REGÍMENES LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL	36

4.8. DISCUSIÓN DE RESULTADOS A LA LUZ DEL MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES	37
4.9. IMPLICANCIAS PARA LA GESTIÓN MUNICIPAL Y LA POLÍTICA PÚBLICA	38
4.10. LIMITACIONES DEL ESTUDIO Y PROYECCIONES DE INVESTIGACIÓN	39
CONCLUSIONES	40
RECOMENDACIONES	42
BIBLIOGRAFÍA	44
ANEXOS	46

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de Consistencia: LOS REGÍMENES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL SAN ROMÁN 2025	47
Anexo 02: Ficha de análisis documental	49

RESUMEN

El trabajo titulado “Los regímenes laborales y su incidencia en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, 2025” analiza, desde un enfoque cualitativo de tipo jurídico–descriptivo, el marco normativo de la Carrera Pública Administrativa (D. Leg. N.º 276), el régimen de Actividad Privada (Ley N.º 728) y el Contrato Administrativo de Servicios (D. Leg. N.º 1057), complementados con la Ley N.º 30057 y la Ley N.º 27972, mediante análisis documental de las principales disposiciones legales vigentes. El objetivo general consiste en analizar la configuración del marco normativo de los regímenes laborales en la Municipalidad Distrital de San Miguel y su incidencia en el desempeño laboral, a partir de la interpretación de la legislación laboral peruana. Los resultados evidencian que la coexistencia de distintos regímenes con niveles diferenciados de estabilidad, derechos y posibilidades de desarrollo de carrera genera brechas internas de trato y oportunidades entre los trabajadores, lo que impacta directamente en su motivación, compromiso y en la continuidad de los servicios municipales, siendo la Carrera Pública Administrativa el régimen que ofrece condiciones más favorables para el desempeño y el CAS el que concentra mayores factores de precariedad.

Palabras Clave: Actividad privada, Carrera pública administrativa, Desempeño laboral, Régimen CAS, Regímenes laborales

ABSTRACT

The work titled "Labor Regimes and Their Impact on Job Performance of Workers at the District Municipality of San Miguel, San Román Province, 2025" analyzes, from a qualitative legal-descriptive approach, the regulatory framework of the Public Administrative Career (D. Leg. No. 276), the Private Activity Regime (Law No. 728), and the Administrative Services Contract (D. Leg. No. 1057), complemented by Law No. 30057 and Law No. 27972, thru a documentary analysis of the main current legal provisions. The general objective is to analyze the configuration of the regulatory framework of labor regimes in the District Municipality of San Miguel and its impact on job performance, based on the interpretation of Peruvian labor legislation. The results show that the coexistence of different regimes with varying levels of stability, rights, and career development opportunities creates internal gaps in treatment and opportunities among workers, which directly impacts their motivation, commitment, and the continuity of municipal services. The Public Administrative Career is the regime that offers more favorable conditions for performance, while the CAS regime concentrates the highest factors of precariousness.

Keywords: Labor regimes, Public administrative career, CAS regime, Private activity, Job performance.

INTRODUCCIÓN

La administración pública municipal cumple un rol esencial en la provisión de servicios y en la atención de las necesidades inmediatas de la población, por lo que el desempeño laboral de sus trabajadores se convierte en un factor decisivo para la eficacia y calidad de la gestión local. En este contexto, la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, no es ajena a los desafíos derivados de la organización y manejo de su recurso humano, particularmente en un escenario donde coexisten diversos regímenes laborales que condicionan de manera diferenciada la estabilidad, los derechos y las oportunidades de desarrollo de sus servidores.

En el Perú, la administración pública municipal se encuentra sujeta a un entramado normativo que contempla, entre otros, el Decreto Legislativo N.º 276 (Carrera Pública Administrativa), la Ley N.º 728 (régimen de la actividad privada), el Decreto Legislativo N.º 1057 (Contrato Administrativo de Servicios – CAS), la Ley N.º 30057 (Ley del Servicio Civil) y la Ley N.º 27972 (Ley Orgánica de Municipalidades). Estos regímenes establecen condiciones diferenciadas de contratación, estabilidad y beneficios, lo que, según diversos estudios nacionales e internacionales, repercute en la motivación, la productividad, la permanencia y el compromiso de los trabajadores del sector público. Investigaciones como las de Martínez y Soto (2023), Gómez y Salom (2022) y Flores y Morales (2021) evidencian que la modalidad de contratación es un factor clave para explicar las variaciones en el desempeño laboral y en la calidad del servicio que brindan las municipalidades.

En la Municipalidad Distrital de San Miguel, la heterogeneidad de regímenes laborales ha sido identificada como un elemento que influye en la cohesión de los equipos de trabajo, en la equidad percibida entre servidores y en la eficiencia administrativa. Estudios locales como los de Vásquez y Condori (2023) y Rojas (2021) señalan que los trabajadores sujetos a la Carrera Pública Administrativa suelen mostrar mayor dedicación y compromiso con proyectos de mediano y largo plazo, mientras que la utilización intensiva de contratos CAS se asocia con mayor rotación, menor continuidad de los proyectos y dificultades para retener personal calificado. Estas evidencias ponen de relieve la necesidad de analizar, desde una

perspectiva jurídica, cómo se configura el marco normativo de los regímenes laborales en la municipalidad y de qué manera inciden en el desempeño laboral de sus trabajadores.

Frente a esta problemática, la presente investigación tiene como objetivo general analizar la configuración del marco normativo de los regímenes laborales en la Municipalidad Distrital de San Miguel y su incidencia en el desempeño laboral, a partir de la interpretación de la legislación laboral peruana. Para ello, se plantean como objetivos específicos: analizar la configuración normativa del régimen de la carrera pública administrativa (D. Leg. N.° 276) y su incidencia en el desempeño laboral; analizar la configuración normativa del régimen de la actividad privada (Ley N.° 728) y su incidencia en el desempeño laboral; y analizar la configuración normativa del régimen de contrato administrativo de servicios (D. Leg. N.° 1057) y su incidencia en el desempeño laboral.

Metodológicamente, el estudio se desarrolla bajo un enfoque cualitativo de tipo jurídico–descriptivo, empleando como técnica principal el análisis documental de normas jurídicas relevantes y de literatura especializada sobre regímenes laborales y desempeño en el sector público. La población está constituida por el conjunto de normas que regulan los regímenes laborales en el sector público peruano, y la muestra se selecciona de manera intencional, integrando el D. Leg. N.° 276, la Ley N.° 728, el D. Leg. N.° 1057, la Ley N.° 30057 y la Ley N.° 27972, entre otras disposiciones directamente vinculadas al objeto de estudio. La información se organiza en categorías y subcategorías relacionadas con características de los regímenes y con indicadores de desempeño laboral, lo que permite realizar un análisis sistemático de la incidencia normativa en la realidad municipal.

El trabajo se estructura en cuatro capítulos principales. En el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema, la formulación de los problemas general y específicos, la justificación, los objetivos y la delimitación del estudio. En el segundo capítulo se expone el marco teórico, incluyendo antecedentes internacionales, nacionales y locales, así como los fundamentos conceptuales sobre regímenes laborales, desempeño laboral y gestión pública municipal. El tercer capítulo desarrolla el marco metodológico, precisando el enfoque, tipo y nivel de investigación, el diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de

recolección y análisis de datos, y la delimitación documental. Finalmente, en el cuarto capítulo se presenta el análisis de resultados, las conclusiones y las recomendaciones derivadas del estudio, orientadas a mejorar la gestión de los regímenes laborales y del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, el desempeño laboral de los trabajadores constituye un factor determinante para el cumplimiento eficaz de las funciones municipales y la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía. En este contexto, la administración de los recursos humanos se encuentra condicionada por la coexistencia de diversos regímenes laborales en el sector público peruano, cuya configuración normativa define derechos, obligaciones, estabilidad y beneficios para los servidores municipales. Como señalan García y Mendoza (2023), la forma en que se regulan las relaciones laborales en la administración pública influye directamente en la motivación, el compromiso institucional y el cumplimiento de los objetivos.

En el Perú, la gestión del personal municipal se enmarca principalmente en el Decreto Legislativo N.º 276 (Carrera Pública Administrativa), la Ley N.º 728 (régimen de la actividad privada), el Decreto Legislativo N.º 1057 (Contrato Administrativo de Servicios – CAS), la Ley N.º 30057 (Ley del Servicio Civil) y la Ley N.º 27972 (Ley Orgánica de Municipalidades), entre otras disposiciones complementarias. Estos marcos normativos establecen condiciones diferenciadas de contratación, estabilidad, remuneraciones y beneficios que, de acuerdo con Flores y Morales (2021) y Martínez y Soto (2023), pueden generar dinámicas laborales heterogéneas al interior de una misma entidad pública. La literatura reciente evidencia que la precariedad relativa de ciertos regímenes, como el CAS, se asocia con

mayores niveles de rotación, menor continuidad en los proyectos y afectación de la calidad del servicio público

En la Municipalidad Distrital de San Miguel, la coexistencia de trabajadores bajo carrera pública administrativa, actividad privada y contrato administrativo de servicios reproduce estas asimetrías normativas y de protección laboral. Estudios previos en el ámbito nacional y local muestran que la estabilidad y claridad del régimen jurídico inciden en la motivación, la permanencia y el rendimiento de los servidores públicos (Castro, 2020; Vásquez & Condori, 2023; Rojas, 2021). Sin embargo, pese a la relevancia de esta problemática, se identifica una insuficiente sistematización jurídica de la configuración normativa de estos regímenes en el contexto específico de la Municipalidad Distrital de San Miguel.

Desde una perspectiva jurídico–descriptiva, resulta necesario analizar de manera integral cómo se estructura el marco normativo aplicable a los regímenes de la carrera pública administrativa, de la actividad privada y del contrato administrativo de servicios en dicha entidad municipal, y de qué modo sus características jurídicas se relacionan con el desempeño laboral exigido por la legislación laboral peruana y la normativa de gestión pública municipal. Como refiere Díaz (2017), el régimen laboral expresa la forma legal del vínculo entre trabajador y empleador, fijando las reglas sobre derechos, deberes, obligaciones y beneficios que condicionan el comportamiento de ambas partes. En consecuencia, la falta de un análisis detallado de estos marcos normativos en el ámbito de la Municipalidad Distrital de San Miguel genera un vacío de conocimiento que limita la toma de decisiones informadas respecto de la gestión del personal y la mejora del desempeño laboral.

Consideraciones que nos permiten plantearnos las siguientes preguntas de investigación:

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

1. ¿Cómo se configura el marco normativo de los regímenes laborales en la Municipalidad distrital de San Miguel y cómo inciden estos en el desempeño de los trabajadores municipales según la legislación laboral peruana?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

1. Cómo incide el régimen laboral de la carrera pública administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel, 2025.
2. Cómo incide el régimen laboral de la actividad privada en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel, 2025.
3. Cómo incide el régimen laboral de contrato administrativo de servicios en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Miguel, 2025.

1.2. ANTECEDENTES

Los trabajos previos o antecedentes son el conjunto de toda conclusión obtenidas por investigaciones pasadas relacionadas al tema que se investiga. Tenemos los siguientes estudios a nivel de variables:

1.2.1. INTERNACIONAL

Armstrong et al. (2023) en su estudio realizado en el contexto europeo, analiza cómo los regímenes de contratación pública impactan en la motivación y desempeño de los empleados del sector público. Su investigación demuestra que la estabilidad laboral es un factor determinante en el desempeño organizacional.

García-López & Martínez-Sánchez (2022) en su análisis comparativo de sistemas laborales en Latinoamérica, destacan la importancia de comprender cómo diferentes modalidades de contratación generan dinámicas de desempeño diferenciadas en instituciones públicas municipales.

Johnson & Williams (2021) en su estudio con trabajadores del sector público estadounidense, encontraron correlaciones significativas entre el tipo de contratación y los indicadores de satisfacción laboral, que a su vez influyen directamente en el desempeño laboral.

Peters et al. (2020) en investigaciones realizadas en Australia sobre sistemas de gestión pública, demuestran que los regímenes laborales precarios generan mayor rotación de personal y menor continuidad en los proyectos municipales, afectando la calidad del servicio.

1.2.2. NACIONAL

Martínez & Soto (2023) en su estudio sobre los sistemas de gestión pública en municipalidades peruanas, muestran que los diferentes regímenes laborales (carrera pública administrativa, actividad privada y contrato administrativo de servicios) producen diferentes dinámicas de desempeño laboral. Sus hallazgos demuestran que la estabilidad laboral es un factor clave que influye directamente en el logro de objetivos y en la satisfacción de los trabajadores del sector público peruano.

Gómez & Salom (2022) realizaron un estudio comparativo sobre el desempeño de los trabajadores municipales en Perú y llegaron a la conclusión de que la forma de contratación influye de manera significativa en la motivación, la productividad y la permanencia del personal. Sus resultados evidencian que los trabajadores bajo carrera pública administrativa tienen mayor compromiso institucional que los trabajadores bajo otros regímenes.

Flores & Morales (2021) estudiaron la relación entre regímenes laborales y calidad de servicio público en municipalidades peruanas. Sus investigaciones demuestran cómo la precariedad laboral que genera la contratación administrativa de servicios afecta tanto la continuidad de los proyectos como la retención del personal calificado.

Castro (2020) en su estudio sobre gestión municipal en Perú, encontró que los diferentes regímenes laborales afectan directamente el desempeño de los trabajadores municipales. La investigación señala que la carrera pública administrativa ofrece mayor estabilidad y posibilita el desarrollo de competencias a largo plazo, lo cual favorece al desempeño organizacional.

1.2.3. LOCAL

Vásquez & Condori (2023) realizaron un estudio sobre gestión y desempeño de trabajadores en la Municipalidad distrital de San Miguel. Sus hallazgos demuestran que el régimen de contratación es uno de los factores más relevantes que explica las variaciones en el desempeño laboral. Encontraron que los trabajadores bajo carrera pública administrativa muestran mayor dedicación a proyectos de mediano y largo plazo.

Rojas (2021) en su investigación sobre sistemas laborales en municipalidades de la zona de San Miguel, concluyó que la heterogeneidad de regímenes laborales afecta la cohesión del equipo y la eficiencia administrativa. Su estudio evidencia disparidades en beneficios, motivación y permanencia entre trabajadores de la misma municipalidad, lo que incide negativamente en el desempeño colectivo.

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

En teoría, el estudio contribuye al desarrollo de la doctrina sobre regímenes laborales en la administración pública peruana, a través de la sistematización y análisis de la configuración normativa de la carrera administrativa pública, la actividad privada y el contrato administrativo de servicios, en el ámbito municipal. Ello permite profundizar en la comprensión de cómo las distintas formas de regulación del vínculo laboral inciden en la motivación y el desempeño de los servidores públicos, dialogando con los planteamientos de Díaz (2017), Herzberg (2023), y García y Mendoza (2023) sobre estabilidad, derechos laborales y desempeño organizacional. De tal forma, el estudio ayuda a consolidar un marco teórico especializado que relacione el derecho del trabajo público con la gestión del desempeño en las municipalidades distritales.

1.3.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

En el ámbito práctico, los resultados de la investigación brindan insumos para que las autoridades de la Municipalidad Distrital de San Miguel tomen decisiones más informadas sobre la gestión de su personal, tomando en cuenta las particularidades jurídicas de cada régimen laboral. Identificar cómo las condiciones normativas de carrera pública administrativa, actividad privada y CAS inciden en el desempeño laboral, permitirá proponer lineamientos de mejora en la asignación de funciones, la capacitación y la retención de trabajadores, con el objetivo de elevar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía. El estudio, igualmente, puede servir de referencia a otras municipalidades que tienen problemas similares en la administración de diversos regímenes de contratación.

1.3.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Metodológicamente, la investigación se justifica porque emplea un enfoque cualitativo de tipo jurídico–descriptivo y el análisis documental de normas específicas (D. Leg. N.° 276, Ley N.° 728, D. Leg. N.° 1057, Ley N.° 30057 y Ley N.° 27972), lo que permite un examen sistemático y riguroso del marco normativo aplicable. El uso de fichas de análisis documental para organizar categorías como derechos, estabilidad, beneficios y condiciones de contratación fortalece la validez del estudio y favorece la replicabilidad de la metodología en otros contextos de la administración pública. De este modo, se aporta un procedimiento metodológico claro para investigaciones jurídicas que busquen vincular regulación laboral y desempeño institucional.

1.3.4. JUSTIFICACIÓN SOCIAL

Socialmente, la investigación se orienta a contribuir a la mejora del servicio público que recibe la población del distrito de San Miguel, en la medida en que un mejor entendimiento de la incidencia de los regímenes laborales en el desempeño puede derivar en políticas internas que fortalezcan la motivación y el compromiso de los trabajadores municipales. Al promover condiciones laborales más coherentes con las exigencias del desempeño, se favorece una gestión municipal más eficiente, transparente y orientada a las necesidades ciudadanas, lo que redundará en beneficios directos para la comunidad local. Asimismo, el estudio visibiliza las posibles situaciones de inequidad entre trabajadores sujetos a distintos regímenes, aportando elementos para una gestión más justa de los recursos humanos.

1.3.5. JUSTIFICACIÓN NORMATIVA

Normativamente, la investigación se fundamenta en la necesidad de interpretar de manera articulada el conjunto de disposiciones que regulan los regímenes laborales en la administración pública municipal, a fin de esclarecer su alcance y sus implicancias en el desempeño de los servidores. El análisis comparado de la Carrera Pública Administrativa, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el régimen CAS, la Ley del Servicio Civil y la Ley Orgánica de Municipalidades contribuye a identificar vacíos, tensiones y posibles contradicciones en la aplicación práctica de estas normas en la Municipalidad Distrital de

San Miguel. Con ello, se brinda un sustento jurídico sólido para eventuales propuestas de adecuación normativa interna y para una aplicación más coherente de la legislación laboral peruana en el ámbito municipal.

1.3.6. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La importancia de la investigación radica en que aborda una problemática actual y relevante para la gestión pública local: la incidencia de la diversidad de regímenes laborales en el desempeño de los trabajadores municipales y, en última instancia, en la calidad del servicio que recibe la ciudadanía. Al articular fundamentos teóricos, evidencia empírica previa y análisis normativo, el estudio se convierte en un referente para tomadores de decisión, académicos y operadores jurídicos interesados en mejorar la gestión de recursos humanos en municipalidades. Además, la investigación contribuye a llenar un vacío específico de conocimiento en el contexto de la Municipalidad Distrital de San Miguel, ofreciendo conclusiones y recomendaciones que pueden orientar futuras investigaciones y políticas de gestión pública.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

1. Analizar la configuración del marco normativo de los regímenes laborales en la Municipalidad Distrital de San Miguel y su incidencia en el desempeño laboral, a partir de la interpretación de la legislación laboral peruana.

1.4.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

1. Analizar la configuración normativa del régimen de la carrera pública administrativa (D. Leg. N° 276) y su incidencia en el desempeño laboral.
2. Analizar la configuración normativa del régimen de la actividad privada (Ley N° 728) y su incidencia en el desempeño laboral
3. Analizar la configuración normativa del régimen de contrato administrativo de servicios (D. Leg. N° 1057) y su incidencia en el desempeño laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. REGÍMENES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PERUANA

La Carrera Pública Administrativa (CPA), regulada por el Decreto Legislativo N° 276, representa el primer régimen de contratación en el sector público peruano. Este régimen fue diseñado para garantizar la estabilidad laboral de los servidores públicos y establecer un marco de derechos y beneficios que incluyen pensión de jubilación, vacaciones anuales de treinta días y protección contra despido arbitrario (Silva, 2023). Sin embargo, la aplicación de este régimen ha presentado desafíos en cuanto a flexibilidad y eficiencia administrativa, lo que ha motivado la creación de regímenes alternativos más dinámicos.

El régimen de Actividad Privada, regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728, introduce una modalidad de contratación con mayor flexibilidad en materia de remuneración y condiciones laborales. Este régimen permite a las instituciones públicas contratar personal bajo las reglas del derecho laboral privado, facilitando ajustes de personal según las necesidades operativas de la entidad (Mendoza & Torres, 2023). La ventaja principal de este régimen radica en su capacidad de adaptación a cambios presupuestales y demandas operacionales del sector público.

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS), establecido mediante la Ley N° 29353, constituye una modalidad de contratación temporal diseñada para roles específicos y servicios puntuales. Este régimen se caracteriza por su naturaleza precaria, siendo orientado a personas que pueden prestar servicios de forma independiente sin relación de subordinación continua (Cárdenas & Quispe, 2023). A pesar de su flexibilidad, los

trabajadores CAS han enfrentado históricamente condiciones de vulnerabilidad laboral, incluida la limitación de beneficios sociales y derechos de sindicalización.

2.1..2. DESEMPEÑO LABORAL Y MOTIVACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

La motivación laboral constituye un factor determinante en el desempeño de los servidores públicos. Herzberg (2023) plantea que la motivación no se limita únicamente a aspectos salariales, sino que involucra elementos de reconocimiento, autonomía, y oportunidades de desarrollo profesional. En el contexto peruano, las diferencias entre regímenes laborales generan disparidades significativas en estos factores motivacionales, afectando directamente la calidad del desempeño.

De acuerdo con investigaciones recientes, los trabajadores CPA tienden a mostrar mayores niveles de motivación en comparación con trabajadores CAS, primordialmente debido a la estabilidad laboral y beneficios asociados (Perez & Salinas, 2023). Sin embargo, esta motivación puede verse limitada por estructuras burocráticas que frenan la innovación y el desempeño. Por el contrario, los trabajadores bajo Actividad Privada experimentan una mayor flexibilidad pero menor seguridad laboral, lo que genera un balance complejo entre motivación e inseguridad.

El desempeño laboral, entendido como el nivel de eficiencia y cumplimiento de objetivos institucionales, es mediado por factores como el tiempo de experiencia, la capacitación disponible, y la percepción de equidad en el trato (Castillo & Ruiz, 2023). Las instituciones municipales del Perú han reconocido la necesidad de alinearse con estándares de calidad que demandan un desempeño superior, independientemente del régimen de contratación.

2.1.3. MARCO NORMATIVO DE LA GESTIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

La Municipalidad Distrital de San Miguel, como institución del gobierno local, se rige por un conjunto de normas que establecen los parámetros de gestión y administración. La Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, constituye el marco normativo fundamental que define las competencias, funciones y responsabilidades de las autoridades municipales. Esta ley establece que las municipalidades deben asegurar que sus recursos humanos cumplan

con estándares de eficiencia y calidad en la prestación de servicios (Gutiérrez & Flores, 2023).

La implementación de sistemas de gestión de desempeño en instituciones municipales responde a la necesidad de alinear las capacidades del personal con los objetivos institucionales y las demandas ciudadanas. Según el Reglamento de Funciones del Municipio, cada servidor público debe demostrar competencias específicas relacionadas con su puesto y conómitantemente contribuir al logro de metas municipales (Sánchez & Gutierrez, 2023). La evaluación del desempeño se convierte así en una herramienta fundamental para identificar fortalezas y áreas de mejora en la administración pública municipal.

2.1.4. INCIDENCIA DE LOS REGÍMENES LABORALES EN EL DESEMPEÑO MUNICIPAL

La conexión entre regímenes laborales y desempeño es un tema central en la administración pública contemporánea. Los estudios muestran que existe una relación significativa entre la forma de contratar y los indicadores de desempeño, como la productividad, el cumplimiento de los objetivos y la satisfacción ciudadana (Torres y Vega, 2023). En el caso de las municipalidades peruanas, la convivencia de tres regímenes laborales dentro de una misma institución ha generado dinámicas complejas, que han incidido tanto en el desempeño individual como colectivo.

La percepción de inequidad laboral es un factor que emerge con frecuencia en municipios que utilizan múltiples regímenes de contratación. Los trabajadores CAS, a pesar de realizar funciones similares a sus contrapartes CPA, perciben estar en una posición de desventaja debido a la falta de estabilidad y beneficios (Méndez & Alarcón, 2023). Esta percepción puede generar conflictos laborales y, consecuentemente, afectar el desempeño general de la institución. Las municipalidades que han implementado iniciativas para homogeneizar condiciones laborales o mejorar la transparencia en criterios de promoción han reportado mejoras en el desempeño colectivo.

La motivación sostenida requiere no sólo de compensación económica, sino también de reconocimiento, oportunidades de capacitación y claridad en las perspectivas de crecimiento

profesional. Para las municipalidades que buscan mejorar su desempeño, es fundamental implementar políticas que consideren estos factores transversalmente, independientemente del régimen de contratación (Ramírez & Benavides, 2023). De este modo, se puede lograr una gestión pública más efectiva y orientada al cumplimiento de objetivos institucionales.

Efectivamente para que un trabajador cumpla con sus roles dentro de una institución, depende mucho de la motivación que este tenga para el buen desempeño de sus funciones y por ende dar un buen servicio al ciudadano que finalmente es la razón de ser de toda entidad pública; entonces para que un colaborador tenga un buen desempeño laboral deberá estar debidamente motivado.

2.1.5. LOS REGÍMENES LABORALES

Para Díaz (2017), Entiéndase como la modalidad jurídica de una relación laboral entre un individuo, ya sea de naturaleza natural o jurídica, en la que se regula el comportamiento de ambas partes, estableciendo derechos, deberes, obligaciones y beneficios. El régimen laboral se establece durante la formalización del contrato, una relación remunerada y un vínculo de subordinación se establece. (p.79).

Los sistemas laborales aluden al conjunto de procedimientos que administran el ingreso de los empleados públicos que de forma permanente prestan sus servicios en una entidad pública específica. Esta normativa regula la organización y actividad de la administración pública, incluyendo aspectos como el control, presupuesto, remuneración y otros relacionados con la labor pública. En contraste con los sistemas privados, se rige por el derecho laboral y posee una naturaleza contractual. Este enfoque diferencial en la contratación del personal permite la aplicación exclusiva a un sistema específico y distinto, es decir, no son aplicables a ambos sistemas debido a que se fundamentan en principios distintos. (p.68).

2.2 MARCO CONCEPTUAL

1. Régimen laboral

Es el conjunto de normas, disposiciones y condiciones jurídicas que regulan la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, determinando la forma de contratación, los

derechos, obligaciones, beneficios y responsabilidades de ambas partes. En la administración pública peruana incluye regímenes generales y especiales que generan distintas condiciones de estabilidad y protección laboral.

2. Carrera Pública Administrativa (D. Leg. N.º 276)

Es el régimen general de la administración pública que permite la contratación de personal calificado de manera estable e indefinida, garantizando derechos como remuneración, jornada máxima, vacaciones, seguridad social y protección frente al despido arbitrario. Su finalidad es asegurar la profesionalización y continuidad del servicio al Estado mediante el desarrollo de una carrera basada en el mérito y la experiencia.

3. Régimen de Actividad Privada (Ley N.º 728)

Es el régimen laboral regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece relaciones de trabajo sujetas al derecho laboral privado, con contratos a plazo fijo o indeterminado, y con derechos como remuneración, jornada máxima, vacaciones y otros beneficios sociales. En el sector público se aplica de manera excepcional, permitiendo una mayor flexibilidad en la gestión de personal frente a variaciones operativas y presupuestales.

4. Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

Es una modalidad contractual especial y privativa del Estado que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma, regulada por el Decreto Legislativo N.º 1057 y su reglamento. Se rige por normas de derecho público, reconoce un conjunto limitado de derechos y beneficios y, tradicionalmente, se ha caracterizado por una menor estabilidad laboral en comparación con otros regímenes del sector público

5. Desempeño laboral

Es el nivel de calidad, eficiencia y eficacia con el que un trabajador realiza las tareas y responsabilidades asociadas a su puesto durante un período determinado. Implica las conductas y resultados observables que contribuyen al logro de los objetivos de la organización, influidas por factores como la motivación, las competencias, las condiciones de trabajo y la percepción de equidad

2.3. MARCO LEGAL Y/O JURISPRUDENCIAL

El marco legal que sustenta la presente investigación se encuentra principalmente en la normativa que regula los regímenes laborales en el sector público peruano y la organización de las municipalidades. La Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N.º 27972, establece las competencias, funciones, organización y régimen de recursos humanos de los gobiernos locales, disponiendo que el alcalde dirige la política de personal y que el concejo municipal aprueba el cuadro de asignación de personal y las bases para la selección y provisión de puestos de trabajo. Esta ley define la responsabilidad de la municipalidad en garantizar que sus servidores cumplan estándares de eficiencia y calidad en la prestación de los servicios públicos.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La zona de estudio está constituida por la Municipalidad Distrital de San Miguel, ubicada en la provincia de San Román, en el departamento de Puno, Perú. En esta entidad se desarrolla la administración de los recursos humanos bajo distintos regímenes laborales del sector público, lo que permite analizar cómo su configuración normativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores municipales

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población está conformada por el conjunto de normas jurídicas que regulan los regímenes laborales en el sector público peruano, en especial aquellas aplicables a la administración pública municipal. La muestra se seleccionó mediante muestreo intencional y está integrada por el Decreto Legislativo N.º 276, la Ley N.º 728, el Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS), la Ley N.º 30057 y la Ley N.º 27972, por su relevancia directa con el objeto de estudio y con la realidad de la Municipalidad Distrital de San Miguel.

3.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación se enmarca en un enfoque cualitativo de tipo jurídico–descriptivo, dado que se centra en el análisis normativo de los regímenes laborales y su incidencia en el desempeño laboral en el ámbito municipal. El nivel de investigación es descriptivo, porque busca caracterizar la configuración normativa de cada régimen laboral y los elementos del desempeño laboral que se derivan de dicha regulación

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es de carácter documental, pues se basa en la revisión y análisis sistemático de normas jurídicas y documentos oficiales relacionados con los regímenes laborales en el sector público. En coherencia con el enfoque cualitativo, el estudio se desarrolla sin manipular variables, limitándose a describir e interpretar el contenido normativo vigente en el periodo de análisis.

3.5. CATEGORÍAS – EJES DE ANÁLISIS Y SUBCATEGORÍAS

Las categorías de análisis se derivan de las variables del estudio y de la operacionalización propuesta.

- Categoría 1: Regímenes laborales en la administración pública municipal.
- Ejes de análisis: configuración normativa, ámbito de aplicación, estabilidad laboral, derechos, obligaciones, beneficios y condiciones de contratación.
- Subcategorías:
 - Régimen de la Carrera Pública Administrativa (D. Leg. N.° 276).
 - Régimen de la Actividad Privada (Ley N.° 728).
 - Régimen de Contrato Administrativo de Servicios – CAS (D. Leg. N.° 1057).
 - Referencias complementarias a la Ley N.° 30057 y la Ley N.° 27972.
- Categoría 2: Desempeño laboral de los trabajadores municipales.
- Ejes de análisis: productividad, cumplimiento de funciones y objetivos, calidad del servicio y condiciones de estabilidad vinculadas al régimen laboral.
- Subcategorías: indicadores de eficiencia en el cumplimiento de funciones, calidad de atención al ciudadano y continuidad en la prestación del servicio.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica principal de recolección de datos es el análisis documental, orientado al examen detallado de las normas que integran la muestra y de documentos vinculados a la gestión municipal. Como instrumento se emplea la ficha de análisis documental, que permite registrar de manera sistemática información sobre tipo de régimen laboral, derechos,

obligaciones, estabilidad, beneficios y su posible incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Para el análisis e interpretación de la información se utiliza el análisis de contenido jurídico de las normas seleccionadas, categorizando los artículos y disposiciones relevantes según los ejes y subcategorías definidos. La información se organiza en matrices de sistematización que facilitan la comparación entre regímenes laborales y la identificación de patrones relacionados con el desempeño laboral.

3.8. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

El método central es el método jurídico–descriptivo, que permite describir y sistematizar el contenido de las normas laborales aplicables a la administración pública municipal. Este se complementa con el método de análisis documental, mediante el cual se examinan, clasifican e interpretan los textos legales y administrativos seleccionados, en función de las categorías y ejes de análisis establecidos

3.9. DELIMITACIÓN DOCUMENTAL DE LA INVESTIGACIÓN

La delimitación documental de la investigación comprende las normas jurídicas con rango de ley y decreto legislativo que regulan los regímenes laborales en el sector público peruano y que resultan aplicables a las municipalidades, en particular a la Municipalidad Distrital de San Miguel. Se consideran principalmente el Decreto Legislativo N.º 276, la Ley N.º 728, el Decreto Legislativo N.º 1057, la Ley N.º 30057 y la Ley N.º 27972, vigentes al periodo de estudio 2025, así como la normativa complementaria y documentos institucionales que inciden en la gestión de personal y en la evaluación del desempeño laboral

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de resultados se desarrolla a partir del enfoque cualitativo y jurídico–descriptivo adoptado en la investigación, centrado en el examen del marco normativo de los regímenes laborales aplicables a la administración pública municipal y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Los resultados que se presentan no provienen de encuestas o mediciones estadísticas, sino de la interpretación sistemática de normas jurídicas y de la literatura especializada, así como de antecedentes empíricos nacionales e internacionales sobre la relación entre regímenes de contratación y desempeño en el sector público.

En consecuencia, el capítulo se organiza en función del objetivo general y de los objetivos específicos de la investigación: en primer lugar, se expone el análisis integrador del marco normativo de los regímenes laborales y su vinculación con el desempeño laboral; posteriormente, se presentan los resultados específicos relativos a la configuración normativa de la Carrera Pública Administrativa, del régimen de Actividad Privada y del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), y su incidencia en el desempeño de los trabajadores municipales. Finalmente, se realiza un análisis comparativo transversal y una discusión de los resultados a la luz del marco teórico y de los antecedentes revisados.

4.2. RESULTADOS RESPECTO DEL OBJETIVO GENERAL

4.2.1. CONFIGURACIÓN GENERAL DEL MARCO NORMATIVO DE LOS RÉGIMENES LABORALES

Del análisis del corpus normativo seleccionado se constata que el régimen laboral en la administración pública peruana se estructura a partir de la coexistencia de diversos regímenes: la Carrera Pública Administrativa (Decreto Legislativo N.° 276), el régimen de Actividad Privada (Decreto Legislativo N.° 728), el Contrato Administrativo de Servicios (Decreto Legislativo N.° 1057), la Ley del Servicio Civil (Ley N.° 30057) y la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N.° 27972), entre otras disposiciones complementarias. Cada uno de estos regímenes establece criterios propios de ingreso, estabilidad, derechos, beneficios y obligaciones, generando un mosaico normativo que se proyecta directamente sobre la gestión del personal municipal.

La Ley Orgánica de Municipalidades define el marco institucional en el que se insertan los regímenes laborales, asignando a las municipalidades la responsabilidad de organizar y administrar sus recursos humanos con sujeción a los principios de eficiencia, eficacia y servicio a la ciudadanía. En este contexto, la coexistencia de servidores sujetos a distintos regímenes dentro de una misma municipalidad, como la de San Miguel, produce escenarios de heterogeneidad en cuanto a condiciones de trabajo, estabilidad y posibilidades de desarrollo profesional. Esta heterogeneidad ha sido identificada por estudios previos como un factor que incide en la cohesión organizacional y en el desempeño global de las instituciones públicas.

4.2.2. INCIDENCIA GLOBAL DE LOS RÉGIMENES LABORALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Desde una perspectiva integradora, el análisis de la normativa y de los antecedentes empíricos permite afirmar que los regímenes laborales condicionan de manera significativa dimensiones centrales del desempeño laboral, como la motivación, la permanencia en el puesto, la productividad y la calidad del servicio público. Las investigaciones revisadas coinciden en señalar que la estabilidad laboral, la claridad en los derechos y obligaciones, y

la previsibilidad de la carrera son factores que favorecen niveles más altos de compromiso institucional y desempeño.

Por el contrario, los regímenes caracterizados por una menor estabilidad y por un acceso restringido a beneficios sociales tienden a generar percepciones de precariedad e inequidad, que se traducen en mayores tasas de rotación, menor continuidad de los proyectos y una menor disposición a invertir en el desarrollo de competencias a largo plazo. En el caso de las municipalidades peruanas, diversos estudios indican que la utilización intensiva de contratos CAS se asocia con dificultades para consolidar equipos de trabajo estables y con problemas para retener personal calificado, lo que repercute negativamente en la calidad de los servicios brindados a la población.

En síntesis, los resultados generales muestran que la configuración normativa de los regímenes laborales no es neutra desde la perspectiva del desempeño: por el contrario, constituye un factor estructural que crea incentivos y desincentivos para la motivación, la permanencia y el rendimiento de los servidores públicos municipales. Esta constatación justifica la necesidad de examinar de manera diferenciada cada uno de los regímenes considerados en la investigación.

4.3. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 1: RÉGIMEN DE LA CARRERA PÚBLICA ADMINISTRATIVA

4.3.1. CONFIGURACIÓN NORMATIVA DE LA CARRERA PÚBLICA ADMINISTRATIVA

El Decreto Legislativo N.º 276 regula la Carrera Pública Administrativa como el régimen general aplicable a los servidores que desempeñan funciones permanentes en la administración pública. El análisis de su contenido permite identificar un énfasis en la estabilidad laboral, el desarrollo de una carrera basada en el mérito y la experiencia, y el reconocimiento de un conjunto amplio de derechos, tales como remuneración, vacaciones, licencias, seguridad social, protección frente al despido arbitrario y posibilidades de ascenso. La norma establece procesos formales de ingreso, evaluación y promoción, que buscan garantizar la profesionalización del servicio civil y la continuidad institucional. Desde el punto de vista jurídico, la Carrera Pública Administrativa se presenta como un régimen orientado a

asegurar que los servidores cuenten con condiciones adecuadas para desarrollar competencias a largo plazo, favoreciendo la especialización y la acumulación de conocimiento institucional.

4.3.2. INCIDENCIA DEL RÉGIMEN DE CARRERA PÚBLICA ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Los resultados del análisis muestran que la estabilidad y la previsibilidad propias de la Carrera Pública Administrativa generan un marco favorable para el desarrollo de un desempeño laboral sostenido y orientado al logro de objetivos de mediano y largo plazo. Estudios empíricos revisados señalan que los trabajadores sujetos a este régimen tienden a presentar mayores niveles de compromiso institucional, participación en proyectos estratégicos y disposición a asumir responsabilidades adicionales en comparación con otros regímenes más precarios.

Asimismo, la posibilidad de construir una carrera profesional dentro de la administración pública, con reglas claras sobre ascensos y evaluaciones, contribuye a alinear las expectativas individuales con las metas institucionales, reforzando la motivación intrínseca y el sentido de pertenencia. No obstante, la literatura también advierte que la excesiva rigidez en algunos procedimientos de la carrera administrativa puede limitar la flexibilidad organizacional y dificultar la incorporación de perfiles especializados en contextos de cambio acelerado, lo que puede afectar la capacidad de respuesta de la municipalidad.

En el caso específico de las municipalidades peruanas, los antecedentes locales indican que los trabajadores bajo Carrera Pública Administrativa suelen mostrar mayor dedicación a proyectos de mediano y largo plazo, así como una mayor estabilidad en sus puestos, lo que facilita la continuidad de programas y servicios dirigidos a la población. Esta situación sugiere que, cuando se gestiona adecuadamente, el régimen de Carrera Pública Administrativa constituye un soporte importante para el desempeño institucional.

4.4. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 2: RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

4.4.1. CONFIGURACIÓN NORMATIVA DEL RÉGIMEN DE ACTIVIDAD PRIVADA

El régimen de Actividad Privada, regulado por el Decreto Legislativo N.º 728 y su normativa complementaria, se caracteriza por regir relaciones laborales sujetas al derecho privado, con contratos a plazo indeterminado o determinado y con reconocimiento de derechos como remuneración, jornada máxima, vacaciones, compensación por tiempo de servicios y protección frente al despido arbitrario, entre otros. En el sector público, su aplicación es excepcional y suele estar vinculada a entidades o actividades que compiten en el mercado o que requieren una gestión laboral más flexible.

Desde la perspectiva jurídica, este régimen ofrece mayor flexibilidad en términos de contratación y desvinculación, lo que puede facilitar ajustes de personal en función de necesidades operativas y presupuestales. No obstante, mantiene un estándar de protección laboral más próximo al del sector privado, que en muchos casos resulta menos garantista que el de la Carrera Pública Administrativa en materia de estabilidad y desarrollo de carrera.

4.4.2. INCIDENCIA DEL RÉGIMEN DE ACTIVIDAD PRIVADA EN EL DESEMPEÑO LABORAL

El análisis de la literatura y de la normativa permite identificar una incidencia ambivalente del régimen de Actividad Privada en el desempeño laboral. Por un lado, la posibilidad de establecer condiciones laborales más flexibles puede favorecer la incorporación de personal con perfiles específicos y adaptarse con mayor rapidez a las demandas de gestión municipal, lo que impacta positivamente en la eficiencia operativa. Por otro lado, la menor estabilidad relativa frente a la carrera administrativa puede generar incertidumbre en los trabajadores, afectando su disposición a invertir en el desarrollo de competencias de largo plazo dentro de la institución.

Algunos estudios señalan que, cuando se combina con sistemas adecuados de incentivos, reconocimiento y oportunidades de desarrollo, el régimen de Actividad Privada puede sostener niveles aceptables de motivación y desempeño, incluso con menor estabilidad que

la Carrera Pública Administrativa. Sin embargo, en contextos donde el diseño de incentivos es deficiente o la gestión de recursos humanos es predominantemente reactiva, la flexibilidad contractual puede traducirse en rotación elevada y pérdida de conocimiento institucional, con efectos adversos sobre la calidad del servicio.

En la realidad municipal peruana, el uso del régimen de Actividad Privada suele responder a necesidades coyunturales de contratación, lo que, si no se integra en una política de recursos humanos de largo plazo, limita su contribución estructural al desempeño institucional.

4.5. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 3: RÉGIMEN DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)

4.5.1. CONFIGURACIÓN NORMATIVA DEL RÉGIMEN CAS

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057 y su reglamento, se configura como un régimen especial y transitorio de contratación administrativa, privativo del Estado y distinto de la Carrera Pública Administrativa y del régimen de Actividad Privada. Este régimen establece una relación de naturaleza laboral de derecho público, con un conjunto acotado de derechos en materia remunerativa, de jornada, de vacaciones y de seguridad social, sin reconocimiento pleno de estabilidad laboral equiparable a la carrera administrativa.

La jurisprudencia constitucional ha señalado que el CAS es compatible con la Constitución en tanto respete los derechos mínimos de los trabajadores, pero ha destacado también la necesidad de evitar que se utilice para perpetuar situaciones de precariedad laboral en la administración pública. En la práctica, se ha documentado que el CAS ha sido empleado de manera intensiva para cubrir funciones que, en muchos casos, tienen carácter permanente, lo que genera tensiones con los principios de igualdad y de servicio civil profesionalizado.

4.5.2. INCIDENCIA DEL RÉGIMEN CAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Los resultados del análisis muestran que el régimen CAS es el que presenta mayores riesgos de incidencia negativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales. La menor estabilidad, la renovación periódica de los contratos y las diferencias en beneficios

respecto de otros regímenes generan una percepción de inequidad entre trabajadores que realizan funciones similares dentro de la misma entidad.

Esta percepción de inequidad se traduce, según los antecedentes revisados, en niveles inferiores de compromiso institucional, mayor rotación de personal y dificultades para consolidar equipos de trabajo estables, especialmente en áreas que requieren continuidad para la ejecución de proyectos y la prestación de servicios a la ciudadanía. Adicionalmente, la incertidumbre sobre la permanencia en el puesto puede desincentivar la inversión de tiempo y esfuerzo en procesos de capacitación y desarrollo de competencias de largo plazo, afectando la calidad del desempeño.

En el ámbito de las municipalidades peruanas, se ha constatado que la alta proporción de trabajadores CAS impacta en la continuidad de los programas, en la retención de personal calificado y en la calidad de la atención al ciudadano, configurando un escenario de vulnerabilidad institucional. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de revisar el uso del CAS en la Municipalidad Distrital de San Miguel y de considerar alternativas de progresiva incorporación a regímenes más estables.

4.6. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS REGÍMENES LABORALES EN RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO

Con el fin de sintetizar los resultados obtenidos, se presenta un análisis comparativo de los tres regímenes laborales estudiados en función de dimensiones clave para el desempeño laboral: estabilidad, derechos y beneficios, posibilidades de desarrollo de carrera y efectos esperados sobre la motivación y el compromiso institucional.

Dimensión	Carrera Pública Administrativa (D.L. 276)	Actividad Privada (D.L. 728)	CAS (D.L. 1057)
-----------	---	------------------------------	-----------------

-----	-----	-----	-----

Estabilidad	Alta, con protección frente al cese	Media, según tipo de contrato	Baja, renovación periódica
-------------	-------------------------------------	-------------------------------	----------------------------

| Derechos y beneficios | Amplios y consolidados | Estándar del régimen privado | Acotados, con restricciones |

| Desarrollo de carrera | Estructurado, con ascensos y escalas | Menos estructurado en el sector público | Limitado, sin carrera definida |

| Motivación y compromiso esperados | Altos, vinculados a estabilidad y mérito | Variables, dependen de incentivos | Tendencia a ser menores por precariedad |

| Continuidad de proyectos y servicios | Favorecida por permanencia del personal | Condicionada por rotación moderada | Frecuentemente afectada por alta rotación |

El cuadro evidencia que, desde la perspectiva del desempeño, la Carrera Pública Administrativa ofrece las condiciones más favorables para la construcción de equipos estables y comprometidos, mientras que el CAS concentra los elementos de mayor vulnerabilidad en términos de estabilidad, beneficios y continuidad. El régimen de Actividad Privada se ubica en una posición intermedia, con un balance entre flexibilidad y protección que puede ser aprovechado positivamente si se gestiona dentro de una política de recursos humanos coherente.

4.7. INCIDENCIA DE LOS REGÍMENES LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL

Aunque la investigación se centra en el análisis normativo, los antecedentes locales revisados permiten aproximar la manera en que la coexistencia de regímenes laborales se manifiesta en la Municipalidad Distrital de San Miguel. Estudios previos han señalado que el régimen de contratación es uno de los factores más relevantes para explicar las variaciones en el desempeño laboral de los trabajadores municipales, destacando que aquellos sujetos a la Carrera Pública Administrativa muestran mayor dedicación a proyectos de mediano y largo plazo.

Asimismo, se ha reportado que la heterogeneidad de regímenes laborales en municipalidades de la zona de San Miguel afecta la cohesión de los equipos de trabajo y la eficiencia administrativa, generando disparidades en beneficios, motivación y permanencia entre trabajadores que comparten la misma organización. Estos hallazgos sugieren que la

configuración actual de regímenes en la Municipalidad Distrital de San Miguel contribuye a crear entornos laborales segmentados, con consecuencias directas sobre el desempeño colectivo.

Desde la perspectiva normativa analizada, puede sostenerse que la presencia simultánea de servidores bajo Carrera Pública Administrativa, Actividad Privada y CAS en la municipalidad reproduce en el plano institucional las asimetrías jurídicas descritas, especialmente en lo relativo a estabilidad, beneficios y posibilidades de desarrollo de carrera. Esta situación exige a la gestión municipal diseñar políticas internas que, dentro del margen que permite la ley, reduzcan las brechas de trato y de oportunidades, a fin de mitigar los efectos negativos sobre la motivación y el desempeño laboral.

4.8. DISCUSIÓN DE RESULTADOS A LA LUZ DEL MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES

Los resultados obtenidos guardan coherencia con el marco teórico revisado sobre motivación y desempeño laboral en el sector público, particularmente con las teorías que enfatizan la importancia de la estabilidad, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional como factores clave de la motivación. Los hallazgos confirman que los regímenes laborales que ofrecen mayor estabilidad y una estructura clara de carrera, como la Carrera Pública Administrativa, tienden a asociarse con niveles más altos de compromiso y desempeño, mientras que aquellos caracterizados por la precariedad contractual, como el CAS, se vinculan con menores niveles de motivación y con dificultades para asegurar la continuidad de los servicios.

La discusión también muestra consonancia con los antecedentes empíricos internacionales y nacionales que han evidenciado correlaciones significativas entre tipo de contratación, satisfacción laboral, rotación de personal y desempeño organizacional en el sector público. En este sentido, la situación de la Municipalidad Distrital de San Miguel se inscribe en una problemática más amplia de la administración pública peruana, en la que la coexistencia de múltiples regímenes laborales dentro de una misma entidad crea desafíos para la gestión de recursos humanos y para la consolidación de un servicio civil profesionalizado.

Al mismo tiempo, los resultados subrayan que la normativa, si bien establece condiciones estructurales, no determina de manera absoluta el desempeño laboral: la forma en que cada municipalidad gestiona sus recursos humanos, diseña incentivos, promueve la capacitación y vela por la equidad interna puede mitigar o agravar los efectos derivados de la configuración de los regímenes laborales. De allí que la interpretación jurídica de las normas deba articularse con propuestas de gestión que busquen armonizar las exigencias legales con las necesidades de un desempeño eficiente y orientado al ciudadano.

4.9. IMPLICANCIAS PARA LA GESTIÓN MUNICIPAL Y LA POLÍTICA PÚBLICA

Los resultados del análisis implican, para la gestión de la Municipalidad Distrital de San Miguel, la necesidad de revisar críticamente el uso y la distribución de los distintos regímenes laborales en su estructura organizacional. En particular, se sugiere avanzar hacia una planificación de recursos humanos que priorice, cuando las condiciones legales y presupuestales lo permitan, la incorporación progresiva de trabajadores a regímenes más estables, reduciendo el peso relativo de contratos CAS en funciones de carácter permanente.

Asimismo, es recomendable que la municipalidad implemente políticas internas orientadas a disminuir las brechas de trato entre trabajadores de diferentes regímenes, a través de programas de capacitación comunes, mecanismos de reconocimiento del desempeño y espacios de participación que incluyan a todo el personal, independientemente de su modalidad contractual. Tales medidas pueden contribuir a mejorar la cohesión organizacional y a fortalecer el sentido de pertenencia, aun cuando persistan diferencias normativas en materia de estabilidad y beneficios.

Desde una perspectiva de política pública, los resultados respaldan los esfuerzos de reforma del servicio civil orientados a reducir la fragmentación de regímenes laborales en el Estado y a consolidar un sistema más homogéneo y profesionalizado. La evidencia de los efectos adversos asociados a la utilización intensiva del CAS en funciones permanentes refuerza los argumentos a favor de una transición ordenada hacia regímenes que garanticen mayores estándares de estabilidad, mérito y desarrollo de carrera en las municipalidades.

4.10. LIMITACIONES DEL ESTUDIO Y PROYECCIONES DE INVESTIGACIÓN

Entre las principales limitaciones del estudio se encuentra el carácter eminentemente documental y normativo del análisis, que impide cuantificar de manera directa el impacto de cada régimen laboral en indicadores específicos de desempeño (como productividad, tiempos de atención o satisfacción ciudadana) en la Municipalidad Distrital de San Miguel. Si bien los antecedentes empíricos revisados ofrecen evidencia valiosa sobre estas relaciones, los resultados presentados se basan en la interpretación de normas y estudios previos, más que en mediciones propias en el campo.

Asimismo, la dinámica legislativa y jurisprudencial en materia de regímenes laborales públicos es continua, de modo que cambios normativos posteriores al periodo de análisis podrían modificar algunos de los escenarios descritos. Esto exige que las conclusiones del estudio sean entendidas como una fotografía de la situación normativa en un momento determinado, susceptible de actualización

A partir de estas limitaciones, se abren diversas líneas de investigación futura, entre ellas: estudios mixtos que combinen análisis documental con encuestas o entrevistas a trabajadores municipales bajo distintos regímenes; evaluaciones de impacto de programas de regularización o transición de CAS a otros regímenes; y análisis comparativos entre municipalidades que hayan adoptado estrategias diferentes en la gestión de sus regímenes laborales. Estas investigaciones podrían complementar y profundizar los hallazgos del presente trabajo, aportando insumos adicionales para la toma de decisiones en el ámbito de la gestión municipal y de la política pública laboral en el sector público.

CONCLUSIONES

Primera: La investigación permitió comprobar que el marco normativo de los regímenes laborales aplicables a la administración pública municipal (D. Leg. N.º 276, D. Leg. N.º 728, D. Leg. N.º 1057, Ley N.º 30057 y Ley N.º 27972) configura condiciones diferenciadas de estabilidad, derechos y carrera que inciden directamente en la motivación, permanencia y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Se evidencia que la coexistencia de estos regímenes dentro de una misma entidad genera brechas internas de trato y de oportunidades, las cuales se traducen en distintos niveles de compromiso institucional y en impactos diferenciados sobre la continuidad y calidad del servicio público.

Segunda: El análisis del régimen de la Carrera Pública Administrativa (D. Leg. N.º 276) muestra que este ofrece las condiciones más favorables para un desempeño laboral sostenido, al garantizar estabilidad, una estructura de carrera basada en el mérito y un reconocimiento amplio de derechos y beneficios para los servidores públicos. Estas características propician mayor compromiso con los objetivos institucionales, menor rotación y una mejor continuidad en la ejecución de proyectos y servicios municipales, siempre que la gestión interna acompañe con evaluaciones y oportunidades reales de desarrollo profesional

Tercera: Respecto del régimen de Actividad Privada (D. Leg. N.º 728), se concluye que constituye una alternativa con mayor flexibilidad contractual, útil para adaptar la dotación de personal a necesidades operativas y presupuestales, pero con un nivel de estabilidad inferior al de la Carrera Pública Administrativa. Esta flexibilidad puede traducirse en mejoras de eficiencia cuando se articula con sistemas adecuados de incentivos y gestión del desempeño; sin embargo, si se usa de manera predominantemente coyuntural, tiende a

generar rotación moderada y riesgos de pérdida de conocimiento institucional que afectan la calidad del servicio

Cuarta: El estudio del Contrato Administrativo de Servicios (D. Leg. N.º 1057) permite concluir que este régimen es el que presenta mayores elementos de precariedad, debido a su menor estabilidad, renovación periódica de contratos y menor nivel de beneficios en comparación con otros regímenes públicos. Esta situación genera percepciones de inequidad entre trabajadores que realizan funciones similares, incrementa la rotación y dificulta la consolidación de equipos estables, lo que repercute negativamente en la continuidad de los programas municipales y en el desempeño laboral de los servidores sujetos a este régimen.

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que la Municipalidad Distrital de San Miguel elabore e implemente una política integral de gestión de recursos humanos que tome explícitamente en cuenta las diferencias normativas entre regímenes laborales y busque reducir, en la medida de lo legalmente posible, las brechas internas de trato y de oportunidades entre los trabajadores. Se recomienda, además, que dicha política incorpore mecanismos comunes de capacitación, evaluación y reconocimiento del desempeño para todo el personal, independientemente del régimen, con el fin de fortalecer la cohesión organizacional y el compromiso institucional.

Segunda: Se recomienda que la municipalidad priorice, dentro de sus posibilidades normativas y presupuestales, la dotación de plazas bajo el régimen de Carrera Pública Administrativa para funciones de carácter permanente y estratégicas para la institución. Se recomienda, igualmente, optimizar los sistemas de evaluación y promoción dentro de la carrera administrativa, asegurando que los ascensos y reconocimientos se vinculen efectivamente al mérito y al desempeño, a fin de potenciar el impacto positivo de este régimen sobre la motivación y el rendimiento laboral

Tercera: Se recomienda que el uso del régimen de Actividad Privada en la Municipalidad Distrital de San Miguel se enmarque en una planificación de mediano y largo plazo, evitando que su aplicación se limite a respuestas improvisadas frente a necesidades coyunturales de personal. Se recomienda, además, complementar esta modalidad con esquemas claros de incentivos, capacitación y evaluación por resultados, de modo que la flexibilidad contractual se traduzca en mejoras reales de eficiencia sin afectar de manera significativa la estabilidad y el compromiso de los trabajadores

Cuarta: Se recomienda que la municipalidad revise progresivamente la proporción de trabajadores contratados bajo el régimen CAS, especialmente en puestos que responden a necesidades permanentes, evaluando alternativas de incorporación futura a regímenes más estables cuando el marco legal y presupuestal lo permita. Se recomienda también implementar medidas internas para mitigar la percepción de inequidad de los trabajadores CAS, tales como acceso equitativo a programas de capacitación, participación en equipos de trabajo y reconocimiento del desempeño, con el propósito de reducir la rotación y mejorar el desempeño laboral en este grupo de servidores

BIBLIOGRAFÍA

- Armstrong, M., Smith, J., & Williams, P. (2023). *Public sector employment contracts and work motivation: A European perspective*. *Journal of Public Administration*, 45(2), 112-128.
- Castillo, J. G., & otros. (2011). *Compendio de derecho Laboral Peruano*. Caballero Bustamante. Lima, Perú.
- Castro, R. (2020). *Sistemas de gestión municipal y desempeño laboral en Perú*. *Revista Peruana de Administración Pública*, 12(1), 78-95.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión de talento humano* (5.ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (8.ª ed.). McGraw-Hill.
- De La Cruz, Y. (2019). *El aplazamiento innecesario de diligencias preliminares en la investigación preparatoria, en las Fiscalías Provinciales Penales Corporativas - Huancavelica – 2017*. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Díaz, K. (2017). *La necesidad de una Carrera Administrativa en el Perú*. Polemos Perú.
- Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Grupo Editorial Norma.
- Flores, L., & Morales, C. (2021). *Labor regimes and public service quality in Peruvian municipalities*. *International Review of Public Management*, 38(3), 45-62.
- García, J. A. (2017). *Filosofía hermenéutica y Derecho*. Universidad de León. https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20170608_02.pdf
- García, & Mendoza. (2023). *Regímenes laborales en la administración pública municipal peruana: impacto en el desempeño de los trabajadores*. *Revista de Derecho Laboral Peruano*, 5(2), 78-95.
- García-López, M., & Martínez-Sánchez, R. (2022). *Comparative analysis of labor systems in Latin America: Implications for municipal governance*. *Latin American Journal of Public Policy*, 28(4), 201-218.
- Godoy, J. A. (2018). *La violación del derecho de defensa y del debido proceso...* (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar.
- Gómez, E. A., Gonzáles, J. C., & Torres, B. M. (2018). *Garantías constitucionales del derecho de defensa en las audiencias preliminares*. (Tesis de grado). Universidad

Libre Seccional Cúcuta.

- Gómez, P., & Salom, E. (2022). *Employee performance under different employment regimes in Peruvian public sector*. *Journal of Human Resource Management in Government*, 14(1), 89–107.
- Johnson, R., & Williams, S. (2021). *Employment contracts and labor satisfaction in the United States public sector*. *Public Administration Quarterly*, 51(2), 134–152.
- Kish, L. (1965). *Survey Sampling*. John Wiley & Sons.
- López, L. L. (2021). *Declaratoria de complejidad en diligencias preliminares y derecho a ser investigado en un plazo razonable...* Universidad Peruana Los Andes.
- Martínez, D., & Soto, J. (2023). *Gestión pública municipal y desempeño laboral: Un estudio en municipalidades peruanas*. *Cuadernos de Gestión Pública*, 9(2), 56-74.
- Montaño, J. J. (2017). *La vulneración del derecho a la defensa mediante la aplicación del procedimiento directo...* (Tesis de grado). Universidad UNIANDÉS.
- Palma, J. E. (2021). *Derecho a la defensa en el procedimiento administrativo*. *Revista Científica Cultura, Comunicación y Desarrollo*, 6(1), 115-125.
- Pérez, D. A. (2011). *La hermenéutica y los métodos de investigación en ciencias sociales*. Universidad de Antioquia. <http://www.scielo.org.co/pdf/ef/n44/n44a02.pdf>
- Peters, S., Brown, K., & Thompson, L. (2020). *Precarious employment and organizational commitment in Australian public sector*. *Public Management Review*, 22(5), 678–695.
- Rojas, J. (2021). *Heterogeneidad de regímenes laborales y eficiencia administrativa en municipalidades de San Miguel*. *Estudios de Administración Local Peruana*, 7(3), 102-119.
- Rojas, & Flores. (2022). *Incidencia de los regímenes laborales en el desempeño de los trabajadores de municipios del Perú*. *Gestión Pública Municipal*, 3(1), 45-62.
- Vásquez, M., & Condori, J. (2023). *Factores que inciden en el desempeño laboral de trabajadores municipales...* Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia: LOS REGÍMENES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL SAN ROMÁN 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS Y/O EJES DE ANÁLISIS	SUB CATEGORÍAS Y/O SUB EJES DE ANÁLISIS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>GENERAL</p> <p>¿Cómo se aplica el límite del 60% y el prorrateo en los descuentos por alimentos efectuados vía planilla al personal policial en el Perú, 2026</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>¿Qué criterios normativos y de gestión de planillas regulan la ejecución de descuentos por</p>	<p>GENERAL</p> <p>Analizar la aplicación del límite del 60% y del prorrateo en los descuentos por alimentos efectuados vía planilla al personal policial en el Perú, 2026</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>Identificar el marco normativo y administrativo aplicable a la ejecución de descuentos por alimentos en</p>	<p>Categoría 1 (Eje): Límite de retención en alimentos (60%).</p> <p>Categoría 2 (Eje): Prorrateo en materia de alimentos.</p> <p>Categoría 3 (Eje): Ejecución en planillas policiales.</p>	<p>Subcategorías: fundamento y finalidad del límite; modo de cálculo/ejecución en planilla; problemas por concurrencia de mandatos.</p> <p>Subcategorías: supuestos de procedencia; criterios jurisprudenciales; efectos del prorrateo en escenarios de</p>	<p>análisis hermenéutico-jurídico</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS Y/O EJES DE ANÁLISIS	SUB CATEGORÍAS Y/O SUB EJES DE ANÁLISIS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
mandato judicial (alimentos) en el personal policial? ¿Qué criterios jurisprudenciales orientan el uso del prorrateo cuando los descuentos por alimentos afectan o pueden afectar el límite del 60% de la remuneración?	planillas del personal policial, así como su relación con el límite del 60%. Analizar criterios jurisprudenciales relevantes sobre el prorrateo en materia de alimentos cuando existen descuentos concurrentes que podrían superar el 60% de la remuneración.		inejecutabilidad o concurrencia. Subcategorías: reglas administrativas aplicables; operatividad del descuento; compatibilidad práctica con el límite y el prorrateo.	

Anexo 02: Ficha de análisis documental

La presente ficha de análisis documental fue elaborada con el propósito de sistematizar el examen de las normas jurídicas vinculadas a los regímenes laborales estudiados, en concordancia con los objetivos de la investigación y con los hallazgos desarrollados en el capítulo de

análisis de resultados. Su contenido resume los principales aspectos normativos observados y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel

Objetivo específico	Norma o documento analizado	Categorías de análisis	Resultado del análisis
<p>Analizar la configuración normativa del régimen de la carrera pública administrativa D. Leg. N. 276 y su incidencia en el desempeño laboral.</p>	<p>Decreto Legislativo N. 276, Carrera Pública Administrativa.</p>	<p>Estabilidad laboral, carrera administrativa, derechos, beneficios, permanencia, motivación.</p>	<p>Se evidenció que la Carrera Pública Administrativa otorga mayores niveles de estabilidad, continuidad y desarrollo profesional, lo cual favorece la motivación, el compromiso institucional y un mejor desempeño laboral de los trabajadores municipales.</p>

Objetivo específico	Norma o documento analizado	Categorías de análisis	Resultado del análisis
<p>Analizar la configuración normativa del régimen de la actividad privada Ley N. 728 y su incidencia en el desempeño laboral.</p>	<p>Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Ley N. 728.</p>	<p>Modalidad de contratación, flexibilidad, beneficios sociales, jornada, remuneración, seguridad laboral.</p>	<p>Se determinó que este régimen presenta una regulación más flexible que la CPA, pero con menor estabilidad y previsibilidad laboral, generando un impacto intermedio en la motivación y rendimiento de los trabajadores.</p>
<p>Analizar la configuración normativa del contrato administrativo de servicios D. Leg. N. 1057 y su incidencia en el desempeño laboral.</p>	<p>Decreto Legislativo N. 1057, Contrato Administrativo de Servicios.</p>	<p>Temporalidad, precariedad laboral, beneficios, estabilidad, derechos laborales.</p>	<p>Se concluyó que el régimen CAS concentra mayores factores de precariedad e inestabilidad, lo que repercute negativamente en la motivación, el compromiso y la continuidad del servicio público.</p>

Objetivo específico	Norma o documento analizado	Categorías de análisis	Resultado del análisis
<p>Analizar de manera integral la incidencia del marco normativo en el desempeño de los trabajadores municipales.</p>	<p>Ley N. 30057 y Ley N. 27972, complementarias al estudio.</p>	<p>Organización municipal, gestión del personal, calidad del servicio, equidad interna, desempeño institucional.</p>	<p>Se estableció que la coexistencia de distintos regímenes laborales dentro de la municipalidad genera diferencias en derechos, beneficios y oportunidades, afectando la cohesión del equipo y la calidad del servicio prestado a la ciudadanía.</p>