



**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

Título: "Relación de los Contratos a Periodos y los Nombramientos con el Desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote en el año 2009"

**Tesis Profesional para optar el Título de:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. SEILY YAZMIN AVILA CHONSÉN

Asesor:

MG. JOSÉ GERMÁN LINARES CAZOLA

**CHIMBOTE - PERU
2009**

TABLA DE CONTENIDO

	Págs.
CARATULA	1
ABSTRACT	6
DEDICATORIA	7
CAPÍTULO I: MARCO METODOLÓGICO	
1.1. El Problema.....	8 - 14
1.1.1. Selección del problema.....	15
1.1.2. Antecedentes.....	16 - 20
1.1.3. Formulación del problema.....	21
1.1.4. Justificación.....	21 - 22
1.1.5. Limitaciones.....	23
1.2. Objetivos	
1.2.1. Objetivo General.....	24
1.2.2. Objetivos Específicos.....	24
1.3. Hipótesis.....	25
1.4. Variables – Indicadores.....	26- 28
1.5. Diseño de la Ejecución	
1.5.1. Tipo de Investigación.....	29
1.5.2. Población – Muestra.....	29 - 30
1.5.3. Instrumento, técnicas, fuentes e informantes.....	30 - 45
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL CIENTÍFICO	
2.1. Marco Teórico.....	46 - 73
PRIMERA PARTE: CONTRATO DE TRABAJO	
1. DEFINICIÓN.....	47 - 48
2. CARACTERISTICAS DE CONTRATO DE TRABAJO.....	49
3. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	50 - 52
3.1 Genéricos.....	50
3.2 Esenciales.....	51 - 52
3.3 Típicos.....	52
4. TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO.....	53 - 55
4.1 El contrato fijo de planilla o indefinido.....	55
4.2 Contrato a tiempo parcial.....	55
5. PERIODIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	56 - 60
5.1 ¿Qué es el Período de prueba?.....	57

	Págs.
5.2 Duración de la jornada laboral.....	58 - 60
SEGUNDA PARTE: DESEMPEÑO LABORAL	
1. DEFINICIÓN.....	61 - 62
2. IMPORTANCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	63
3. MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	64 - 65
4. NUEVOS ENFOQUES DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	66 - 69
5. EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL	
5.1. ¿En qué consiste la evaluación del desempeño laboral?.....	70
5.2. Responsabilidad para evaluar el Desempeño Laboral.....	70
5.3. Métodos tradicionales de evaluación del desempeño laboral	
5.3.1 Método de las escalas gráficas.....	71
5.3.2 Método de elección forzada.....	72
5.3.3 Método de investigación de campo.....	72
5.3.4 Método de incidentes críticos.....	72 - 73
5.3.5 Métodos mixtos.....	73
2. Marco Conceptual.....	74 - 75
CAPÍTULO III: DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	
1. Ordenamiento de los datos.....	76
2. Descripción de Resultados.....	77 - 93
3. Análisis estadístico.....	94 - 107
CAPÍTULO IV: CONTRASTACION DE HIPOTESIS	
4.1. Descripción y análisis de la hipótesis.....	108 - 109
4.2. Contrastación frente a los datos e información lograda	110 - 114
CAPÍTULO V: DISCUSION DE RESULTADOS.....	
	115 - 117
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1. Conclusiones.....	118 - 119
6.2. Recomendaciones.....	120
CAPÍTULO VII: BIBLIOGRAFIA Y ANEXOS	
7.1. Bibliografía consultada.....	121 - 122
7.2. Anexos.....	123 - 126

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Págs.
TABLA DE DISTRIBUCIÓN 3.1	77
TABLA DE DISTRIBUCIÓN 3.2	78
TABLA DE DISTRIBUCIÓN 3.3	79
TABLA DE DISTRIBUCIÓN 3.4	80
TABLA DE DISTRIBUCIÓN 3.5	82
TABLA DE DISTRIBUCIÓN 3.6	84
TABLA DE DISTRIBUCIÓN 3.7	86
TABLA DE DISTRIBUCIÓN 3.8	88
TABLA DE DISTRIBUCIÓN 3.9	90
TABLA DE DISTRIBUCIÓN 3.10	92
TABLA DE RESULTADOS ESTADÍSTICOS 3.1	94
TABLA DE RESULTADOS ESTADÍSTICOS 3.2	96
TABLA DE RESULTADOS ESTADÍSTICOS 3.3	98
TABLA DE RESULTADOS ESTADÍSTICOS 3.4	100
TABLA DE RESULTADOS ESTADÍSTICOS 3.5	102
TABLA DE RESULTADOS ESTADÍSTICOS 3.6	104
TABLA DE RESULTADOS ESTADÍSTICOS 3.7	106
TABLA DE CONTINGENCIA 4.1	111
TABLA DE CONTINGENCIA 4.2	113
TABLA DE CHI CUADRADO 4.1	112
TABLA DE CHI CUADRADO 4.2	114

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Págs.
CUADRO DE DIAGRAMA DE BARRAS 3.1	77
CUADRO DE DIAGRAMA DE BARRAS 3.2	78
CUADRO DE DIAGRAMA DE BARRAS 3.3	79
CUADRO DE DIAGRAMA DE BARRAS 3.4	80
CUADRO DE DIAGRAMA DE BARRAS 3.5	82
CUADRO DE DIAGRAMA DE BARRAS 3.6	84
CUADRO DE DIAGRAMA DE BARRAS 3.7	86
CUADRO DE DIAGRAMA DE BARRAS 3.8	88
CUADRO DE DIAGRAMA DE BARRAS 3.9	90
CUADRO DE DIAGRAMA DE BARRAS 3.10	92
HISTOGRAMA 3.1	95
HISTOGRAMA 3.2	97
HISTOGRAMA 3.3	99
HISTOGRAMA 3.4	101
HISTOGRAMA 3.5	103
HISTOGRAMA 3.6	105
HISTOGRAMA 3.7	107
ESCALA GRAFICA 3.1	95
ESCALA GRAFICA 3.2	97
ESCALA GRAFICA 3.3	99
ESCALA GRAFICA 3.4	101
ESCALA GRAFICA 3.5	103
ESCALA GRAFICA 3.6	105
ESCALA GRAFICA 3.7	107
GRÁFICO DE BARRAS 4.1	111
GRÁFICO DE BARRAS 4.2	113

ABSTRACT

The present thesis tries to again demonstrate to the relation of contracts to periods and the appointments with the labor performance of the workers of the distrital Municipality of Nuevo Chimbote.

The results obtained after to have realised the surveys to the workers and heads of area and the analysis of the same having had in account the necessary tests obtained results that demonstrated that contracts to periods unlike the appointments if they influence positively in the performance of the workers, which allows to accept the main hypothesis and to reject the null hypothesis.

These results allow us to formulate recommendations with the purpose to the benefit of the organization in study and of many other organizations.

Dedicatoria:

A MIS PADRES:

Quienes siempre estuvieron a mi lado apoyándome durante toda la época de estudiante y forjaron en mí valores que son muy importantes para una correcta formación como profesional.

A MIS DOCENTES:

Quienes con sus conocimientos, sus consejos y su vocación docente supieron moldear en mí la carrera profesional de Administración que aspire siempre tener; especial consideración al profesor que me encaminó en el desarrollo de la presente tesis, ya que sin su ayuda no hubiera sido posible la culminación de la misma, la cual es de gran importancia para nuestra formación profesional.

CAPITULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA:

A lo largo de la historia el hombre ha desarrollado un sin número de actividades para obtener beneficio, es por ello que realiza una actividad determinada para obtener una retribución, a ello se le conoce como trabajo. La formalidad de esa actividad implica elaborar un contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es "el acuerdo por el cual el trabajador presta servicios subordinados al empleador a cambio de una remuneración", es decir el contrato de trabajo será aquel acuerdo por el que una persona (trabajador) presta voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica (empleador o empresario). De todo ello es posible apreciar que un contrato de trabajo implica voluntad de ambas partes: trabajador (necesariamente una persona natural) y empleador (que puede ser una persona natural o jurídica), en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su esfuerzo y tiempo a cambio de una remuneración.

Debido a un contrato de trabajo, se crea un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, además se establecen las condiciones que permitirán desarrollar la relación laboral que nace del mismo. El contrato de trabajo establece las obligaciones de cada una de las partes, en este caso del empleador y del trabajador, donde al conocerse cada una de ellas es posible determinar los derechos que corresponden a cada una de las partes por haber cumplido con su obligación laboral.