



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Influencia de las clases de contratos en el engagement
de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad
Agraria, Ancash, 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. RUPAYA BELLIDO, Javier Enrique

ASESOR:

Dr. SALINAS GAMBOA, German

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Administración del talento humano

PERÚ – 2017

PÁGINA DEL JURADO

.....
Dr. Edwin López Robles
Presidente

.....
Mg. Jorge Favio Vargas Llumpo
Secretario/a

.....
Dr. José German Salinas Gamboa
Vocal

DEDICATORIA

A Elena por darme la vida y quien sabe darme ánimos cada vez que puede aun cuando las cosas parecen difíciles, a mi padre y mis hermanos por sus enseñanzas, a mis amigos por su incondicional apoyo y para los que ya no están pero siempre los llevo conmigo,

Javier Enrique

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mis compañeros y amigos de trabajo quienes me han apoyado con la información necesaria y a la escuela de Postgrado por permitir la oportunidad para seguir desarrollándome.

El Autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Javier Enrique Rupaya Bellido, estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 41992976; con la tesis titulada “Influencia de las clases de contratos en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huaraz, agosto 2017



Javier Enrique Rupaya Bellido

DNI N° 41992976

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Influencia de las clases de contratos en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash, 2017”; elaborada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

La presente tesis está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta tesis este conforme a lo requerimientos establecidos por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor

ÍNDICE

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas con el tema	16
1.4. Formulación del problema	22
1.5. Justificación del estudio	22
1.6. Hipótesis	23
1.7. Objetivos	23
II. MÉTODO	25
2.1. Diseño de investigación	26
2.2. Variables, operacionalización	27
2.3. Población y muestra	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	28
2.5. Métodos de análisis de datos	31
2.6. Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	37

V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS	45
ANEXOS	
Anexo 1: Instrumentos	
Ficha técnica de los instrumentos	
Validez de los instrumentos	
Confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Declaración Jurada de haber realizado el estudio en la institución.	
Anexo 4: Base de datos	

RESUMEN

La presente tesis se enfocó en identificar si las clases de contrato de trabajo influyen en el engagement en los trabajadores en una institución pública, en este caso el del servicio nacional de sanidad agraria, se trabajó con una población de 145 trabajadores en las provincias de Huaraz, Pomabamba, Huari, Casma y Huarmey. Se aplicó el cuestionario Escala de Engagement Laboral de Utrech UWES, por sus siglas en inglés, a 106 trabajadores, se encontró que existe relación significativa entre los tipos de contrato y el engagement, pero se observa que no depende de mejores condiciones laborales ya que los niveles más altos se muestran en trabajadores con contrato de locación de servicios. Se observa también condiciones laborales poco favorables para gran número de los trabajadores de la institución.

Palabras clave: clases de contrato, engagement

ABSTRACT

The present investigation focused on identifying if the types of contract influence the engagement in the workers in a public institution, in this case the one of the Servicio Nacional de Sanidad Agaria, with population of 145 workers was taken in the provinces of Huaraz, Pomabamba, Huari, Casma and Huarney. The Utrecht Work Engagement Scale UWES questionnaire was applied to 106 workers, where it was found that there is a significant relationship between contract classes and engagement, but it is observed that it does not depend on better working conditions, the highest levels are shown in workers with service contract. Unfavorable conditions are also observed for large numbers of the institution's workers.

Keywords: contract classes, engagement

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCION

Actualmente en el mundo laboral, las organizaciones e instituciones estatales se encuentran en un proceso de profundos cambios. Son numerosas las instituciones que buscan cumplir con sus metas programadas a pesar de los recortes de presupuesto y la reducción del número de trabajadores e incluso restricciones en sus beneficios laborales. Sin embargo existen otras alternativas para que las instituciones sean capaces de desarrollarse. Es en este contexto la conexión psicología de los trabajadores con sus funciones ha adquirido relevancia. Las instituciones necesitan trabajadores proactivos y que estén conectados con su trabajo y comprometidos con las metas y objetivos trazados.

El engagement fue descrito como la energía concertada que se dirige hacia metas organizacionales. Se describe a los trabajadores como personas física, cognitiva y emocionalmente concertadas con sus funciones. Es un tema relativamente nuevo al cual debemos darle la importancia apropiada, ya que al realizar estudios de manera correcta y oportuna puede obtenerse información importante para el desarrollo de empleados dentro de la institución, posiblemente de esta forma las condiciones laborales del país mejorarían para los trabajadores. D. Hansen (2012, p. 20).

Es de resaltar que de la traducción del concepto al español existen ideas similares como “compromiso o “implicación laboral” aunque no se trate de un equivalente exacto. De acuerdo con lo expresado con Rodríguez (2012) la expresión más cercana sería “vinculación con el trabajo” aunque también afirma que puede designar que cualquier tipo de relación en el ámbito laboral, razón por la cual se suele usar el término en su idioma original

Bakker (2011) indica que son los directivos quienes pueden llegar a ser piezas clave al influir el engagement en el grupo de trabajo, además afirma que la administración de influye sobre las demandas y recursos laborales de los trabajadores y puede influir de modo indirecto en el compromiso de estos. Sin embargo es necesario también entender qué retiene y motiva a los trabajadores a desempeñar sus funciones dentro de la institución y que pueden hacer por sí mismos. Igualmente, se

han realizado varios estudios que asocian el compromiso laboral como predictor del desempeño; asimismo, lo relacionan con bajo ausentismo y altos resultados misionales. Aldana, (2013, p. 19)

Cabe resaltar que el engagement del trabajador también refleja la relación de este con las funciones que desempeña en la institución y cuáles son las implicaciones en su decisión de continuar formando parte de ella. Es más probable que los empleados con altos niveles de engagement permanezcan en la institución y desarrollen sus funciones a cabalidad. Aldana, A pesar que, de acuerdo a la norma, la contratación temporal resulta una excepción de los contratos de trabajo a plazo indeterminado, las estadísticas muestran que, según lo indicado por Cavalie (2013) aproximadamente 6 de cada 10 contratos de trabajo son de plazo fijo o determinado.

1.1. Realidad Problemática

La contratación temporal surge como mecanismo de reducción de costos de mano de obra. Es por esta nueva situación laboral donde el trabajador sufre ambigüedad por la forma en la que es contratado y las funciones que va a desempeñar en la institución que lo contrata. Es de resaltar también que a inicios de la década de los años 90, se promovió una fuerte reducción de personal en el sector público. Este proceso de reducción produjo la salida de personal especializado, la particularidad del caso es que se originaba la necesidad de cubrir estas plazas, sumándose además nuevas peticiones por parte de instituciones desconcentradas y descentralizadas. Es necesario indicar, que los regímenes laborales, imponían el ingreso de personal nombrado o contratado para labores permanentes por lo que se diseñó, a fuerza de prácticas administrativas, la masiva contratación de personal en la modalidad de Servicios No Personales (SNP), con contratos de características totalmente anti laborales y que a la fecha aún se mantienen, como la Locación de servicios. panoramacajamarquino.com (2016).

A pesar de que nuestra legislación vigente confirma el principio de causalidad en la regulación de la contratación temporal (sólo se acude a este tipo de contratos para actividades estrictamente temporales) en la norma de cada uno de los tipos

contractuales que permiten la contratación a plazo fijo se aprecia una marcada intención por promover este tipo de contratos regulándolos de manera amplia, sin vincularlos, en algunos casos y necesariamente, a la naturaleza transitoria o temporal de las actividades productivas que busca satisfacer el empleador. Cuadros y Sanchez (2008, p3)

Teniendo en cuenta esta realidad es importante conocer el nivel engagement de todo el personal involucrado, que como se ha expuesto presentan condiciones contractuales diferentes dentro de la misma institución, para así buscar que adquieran un compromiso real en el desempeño de su trabajo y así se pueda cambiar el escenario actual de las instituciones públicas en el país.

1.2. Trabajos previos

Bakker et. al. (2012) sostiene que los trabajadores engaged mantienen su compromiso porque tienen la autonomía para influenciar sus actividades, de manera que lo transforman no sólo en un trabajo provisto de recursos, sino también, en un trabajo que presenta mayores retos. Menciona que esta percepción es importante para la práctica, ya que indica que, para poder mantener su compromiso, los empleados engaged necesitan trabajos activos que se caracterizan por tener una gran disponibilidad de recursos y gran presencia de desafíos. La ventaja competitiva de los trabajadores engaged, es que no dependen sólo de la administración para hacer su trabajo excelente. Por el contrario, son capaces y están dispuestos a iniciar los cambios necesarios por ellos mismos.

Lopez (2013) en su tesis para optar el grado de Licenciado: “Factores asociados al engagement en el personal de enfermería del Hospital Clínico Regional de Valdivia” concluye que evaluar el engagement y los factores que lo condicionan es de vital importancia para el grupo de trabajo, esto debido a que permite determinar el grado de compromiso y motivación que se puede obtener en el desempeño laboral y que tendrán ocurrencia sobre la calidad de la atención otorgada a los pacientes en el lugar de trabajo.

Cordoba (2013), en su tesis titulada “Compromiso organizacional en empleados

contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)”, concluye que el compromiso organizacional de los trabajadores temporales no tiene una diferencia significativa entre el que desarrollan hacia la Empresa de Trabajo Temporal y hacia la empresa donde prestan servicios. Además los trabajadores temporales desarrollan hacia la empresa de trabajo temporal como la empresa usuaria tiene un nivel medio de compromiso organizacional.

Pocorena (2013) en su artículo “Estudio exploratorio del Engagement en trabajadores temporales en sector hotelero de la ciudad de Mar del Plata” menciona que las organizaciones deben promover una fuerza de trabajo engaged debido a que estos empleados son capaces y están dispuestos a adaptarse rápido a los cambios que se dan en las organizaciones, hacen un esfuerzo agregado, ven los cambios como desafíos y oportunidades para el desarrollo, tienen un desempeño óptimo en sus funciones y brindan una buena calidad del servicio a los clientes.

Oramas et al. (2014) es su artículo científico: Evaluación del ‘Work engagement’ en trabajadores cubanos” afirma que los resultados obtenidos muestran valores que evidentemente se inclinan hacia el lado positivo o deseable. Indica además que teniendo en cuenta que el tamaño de la muestra, que si bien es pequeña comparada con la de los estudios de normalización realizados en más de 9 países, no es despreciable; representa, además, sectores ocupacionales diferentes y aclara que sus resultados requieren continuar con estudios donde se comparen trabajadores de otras organizaciones laborales y las muestras por sectores ocupacionales sean más amplias. Indica además que es importante poder abordar el engagement como un proceso que puede estar vinculado al trabajo en general y no como un estado asociado a la tarea asignada.

Leon et. al. (2015) analizó dentro del contexto neoliberal y la flexibilización laboral, el engagement y su relación con las condiciones de trabajo bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones de Colombia. Señalando en los resultados bajas situaciones laborales que necesitan mejora, observándose que el Engagement como factor protector no depende de las condiciones de trabajo que las instituciones

les ofrecen, sino de los recursos laborales del trabajador.

1.3 Teorías relacionadas con el tema

Es de destacar que existen opiniones diversas sobre la trascendencia e importancia que tiene el factor humano para la buena labor de la institución, es importante también destacar que las organizaciones que lo consideran de vital importancia para el buen desempeño de sus labores, tienen opciones de desarrollar una mejora competitiva difícil de igualar por otras organizaciones que no comparten esta visión. Garcia (2013, p. 17).

A pesar de los estudios que se han realizado sobre la importancia del factor humano, actualmente para algunas instituciones les es difícil darse cuenta de que el primer cliente es su personal, ya que si llegara a faltar el cuidado y motivación al empleado, puede escasear también el desempeño del mismo; aún podemos encontrar que varias organizaciones invierten más recursos en la adquisición de tecnología de punta para la producción de sus servicios y productos, pero dejan de lado la inversión dirigida a la mejora de las condiciones laborales de su personal. Garcia (2013, p.17).

El estudio y la definición del del compromiso en el lugar de trabajo viene de la década del 60 y se puntualizó hacia el concepto del compromiso organizacional (Cohen, 2003). A través del tiempo se fueron ampliando nuevos conceptos del compromiso no tan centrados en aspectos organizacionales y mirando hacia el puesto, El objeto del compromiso puede ser hacia una persona, una institución o una meta. No tienen por qué ser excluyentes los objetos del compromiso, pero va a variar respecto a la naturaleza del vínculo generado. Ruis de Alba (2013, p. 70)

Ruis de Alba (2013, p. 71), citando a McNeil (1985) denomina “contrato psicológico” el que se produce entre las personas y las instituciones pudiendo ser de naturaleza transaccional o relacional. Los contratos psicológicos relacionales darían paso a un tipo de compromiso normativo, fundado en una relación sólida y duradera, que serían diferentes al tipo de obligación de mero cumplimiento de metas que suponen las relaciones más transaccionales que por su naturaleza inclinan a una relación más a corto plazo y más centrada en criterios de oportunidad o meramente

económicos.

Existen instituciones que consideran que su verdadera capital radica en el talento humano que posee dentro del mismo, es por ello que expresan un evidente interés por su bienestar y salud psicológica. En la actualidad las organizaciones han cambiado la percepción que tenían de la Administración de Recursos Humanos prestando una mayor atención a la motivación, seguridad y salud de sus trabajadores. El engagement se origina a través de la Psicología Positiva, la cual parte de la premisa que para poder sobrevivir y prosperar en el contexto de cambio continuo, las organizaciones necesitan tener colaboradores motivados y psicológicamente "sanos". Para alcanzar ese objetivo es necesario que las políticas de salud ocupacional y Administración de Recursos Humanos estén sincronizadas. Las organizaciones modernas deben buscar en los trabajadores una actitud proactiva, que demuestren iniciativa personal, que tengan predisposición para trabajar en equipo, que tomen responsabilidades y se comprometan con la institución. Garcia (2013, p. 24).

El engagement se precisa como "Un estado mental tangible relacionado con el trabajo y distinguido por el vigor, dedicación y absorción, mas que un estado específico y transitorio, el engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está concentrado en un objeto, evento o situación particular "(Schaufeli y Bakker, 2003, p. 5). El vigor se define por altos niveles de energía y tenacidad mental durante el desempeño de las labores asignadas como una que se expresa como experiencia inspiradora y enérgica, que los motiva a querer realmente destinar tiempo y esfuerzo. La dedicación implica estar totalmente inmerso en el trabajo desarrollado percibiendo efectos de significado y entusiasmo, reflejados como una actividad significativa y valiosa. La absorción tiene que ver con la fascinación teniendo completa concentración en el trabajo, y percibirlo como algo interesante y apasionante. En líneas generales, consiste en cómo los trabajadores perciben y viven su trabajo. A. Bakker et al. (p.28, 2011)

El primer acercamiento al término puede encontrarse en 1990 cuando Kahn lo describe como un concepto vinculado con una motivación importante y única, la total utilización de las energías del empleado en términos físicos, cognitivos y emocionales; en el engagement los miembros de una organización están completamente activos

orientando hacia su rendimiento toda la energía física, cognitiva y emocional. Khan notaba que el engagement era una inversión de energía (física, cognitiva y emocional) de la persona en la tarea a desarrollar, según el autor, se evidencia cuando se involucran con su función de manera física, están atentos, focalizados y emocionalmente vinculados tanto con el trabajo como con sus compañeros D. Hansen (2012, p. 21) citando a Rich, Lepine y Crawford, (2010).

Es importante recalcar que el engagement no representa lo mismo que otras nociones que tienen transcripción al español como la implicación en el trabajo (work involvement), dedicación al trabajo (work dedication), el compromiso organizacional (organizational commitment), enganche (work attachment) o adicción al trabajo (workaholism) (Salanova y Schaufeli, 2004). Algunos trabajos de investigación exponen a traducirlo como entrega al trabajo o vinculación psicológica para referirse al término a lo largo de las descripciones de sus estudios. D. Hansen (2012, p. 20)

Es de resaltar que dedicación factor del engagement es compartido con la adicción al trabajo (workaholism) lo cual puede llevar a, erróneamente, provocar que ambos conceptos intenten relacionarse. Asimismo, es necesario destacar que los empleados que experimentan engagement están absortos con el trabajo porque los motiva intrínsecamente mientras que los adictos al trabajo lo hacen por un impulso interno que no pueden resistir. Hansen (2012, p. 21)

La Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo UWES es el cuestionario más utilizado en para la evaluación de engagement, así como el instrumento que ha facilitado la investigación y evaluación de este concepto. En cuestionario la dimensión vigor es medida por seis ítems que refieren a altos niveles de energía y resiliencia, a no cansarse con facilidad, a la determinación de invertir esfuerzos, y mantenerse firme frente a los problemas. La dedicación es medida por cinco ítems que refieren a sentir un significado por el trabajo, entusiasmo y orgullo por su relación laboral como así también sentirse inspirado y desafiado por él. Los altos niveles de dedicación implican una fuerte identificación con su trabajo porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante. La absorción es evaluada por seis ítems que se describen como estar totalmente inmerso en el trabajo y tiene dificultades en despegarse de él, percibiendo como si el tiempo trascurriera velozmente y el sujeto pierde la noción del

tiempo y de su alrededor. Hansen (2012, p. 26 – 27) citando a Schaufeli y Bakker, 2003.

Respecto a los contratos de trabajo la primera categorización que se conoce está relacionada a la prolongación de la prestación del servicio y al tiempo de duración del contrato, que pueden ser plazo temporal o indeterminado. Esto no es todo en el tema de contratos de trabajos, existiendo en el derecho laboral nacional una peculiaridad de contener normas y leyes que regulan diferentes regímenes laborales, que incluye dos grandes y destacados como el régimen privado y el régimen público, además de la existencia de varios regímenes laborales especiales. Vilela (2016, p.2), los cuales se pasan a detallar:

a. Contrato de Trabajo del Régimen Privado. Decreto Legislativo N° 728

Establecido para regular las relaciones jurídicas laborales de los trabajadores que prestan servicios para contratantes particulares, esta pertenece al ámbito del sector privado; sin embargo este régimen laboral fue introducido en el sector público donde perdura y/o convive junto con el régimen del Decreto Legislativo N° 276, en la realidad laboral es la situación de la generalidad de las entidades públicas. Rueda (2011, p. 66)

b. Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

Se define al contrato administrativo de servicios como “una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado”, regulado por la norma y no sujeta a la ley de bases de la carrera administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. Rueda (2011, p. 83)

c. Contrato de Locación de Servicios

Por el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al empleador, a cambio de una remuneración, a prestarle sus servicios por tiempo un tiempo determinado o para un trabajo expreso. Esta relación se encuentra regulada en el Código Civil, arts. 1764^o y siguientes, señalando que pueden ser elemento de este tipo de contrato toda clase de

servicios materiales e intelectuales. Vilela (2016, p.2)

En contraste de otras clases de contratos de prestación de servicios, en la locación de servicios no hay relación de dependencia ni subordinación entre el locador quien es el que presta el servicio, con el conductor es decir quien recibe el servicio; el locador es independiente en relación a la otra persona además debe prestar personalmente el servicio, tampoco recibe órdenes de ella ni está sometido a su dirección sin embargo se admite bajo su responsabilidad y dirección que reciba la colaboración de otras personas, siempre que ello se encuentre permitido por la naturaleza de la prestación y el contrato suscrito. Rueda (2011, p. 75)

En la realidad se considera que se la locación de servicios definitivamente no es un contrato de trabajo pero en la práctica se suele usar esta figura contractual para encubrir una relación laboral para que realice labores no contempladas en este tipo de contrato ocasionando el perjuicio del trabajador. Rueda (2011, p. 76)

Un trabajador del régimen CAS teniendo las mismas funciones, cargo, llevando a cabo sus labores con el mismo horario, no perciben igual remuneración ni los mismos beneficios laborales, incluso sometido a todas las obligaciones, deberes, responsabilidades, prohibiciones, incompatibilidades, infracciones y sanciones, los trabajadores sometidos al contrato administrativo de servicios no gozan de los mismos derechos que los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 276, ni de aquellos que se encuentran en el régimen del Decreto Legislativo N° 728. Rueda (2011, p. 93)

Esto no solo se trata de regímenes legales y condiciones laborales diferentes que coexisten dentro del sector público, sino también de la diferencia en la protección y goce de derechos primordiales y laborales en detrimento de los que están inmersos en el régimen CAS. Rueda (2011, p. 93).

Ruiz (2016) menciona la posibilidad de desnaturalización de un contrato de locación de servicios en un contrato de trabajo modal a partir de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad que recoja como propósitos inmediato

y mediato el reconocimiento de la verdadera relación laboral y la tutela de la dignidad del trabajador respectivamente. En ese sentido, a partir de: 1) el estudio de la primacía de la realidad y del análisis de los contratos de locación de servicios y de trabajo; 2) el estudio de la relación entre la dignidad humana –que comprende a su vez ciertos rasgos ontológicos– y el contrato de trabajo, que a su vez proscribe cualquier posibilidad de fraude laboral; y 3) la consideración de otros criterios jurídicos como el principio de la buena fe, la doctrina de los actos propios y el principio de conservación del acto, alcanzamos a demostrar dicha desnaturalización, adicionando a ello la pertinencia de aplicar la norma indemnizatoria prevista para los contratos a plazo fijo.

En la década de los noventa se produjo en el sector público un fenómeno de migración del régimen legal laboral del decreto legislativo 728, prevaleciendo en las autoridades políticas a cargo de las entidades públicas la idea de flexibilización en la administración de recursos humanos, y buscando una norma que les brinde la posibilidad de manejar con mayor libertad el tema de las categorías y niveles, responsabilidades, remuneraciones, distribución de funciones, obligaciones y sanciones a los trabajadores, es que este método laboral se mudó al ámbito público, promoviéndolas en instituciones que se crearon en de aquella época, por ejemplo: Sunat, Congreso, Onpe, Reniec Indecopi, Osinerg, Conasev Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Tribunal Constitucional, etc. Rueda (2011, p. 71).

Además de acuerdo a lo expresado por los cuadros de Servir (2014) se precia que en el sector público, un aumento entre los años 2004 a 2014 en la contratación de trabajadores con nivel educativo superior de 35% a 42%, mientras que los trabajadores con nivel educativo superior no universitaria disminuyó de 29% a 22% en el mismo periodo, es de notar que mencionado informe no detalla la situación de los trabajadores contratados por locación de Servicios.

El Servicio Nacional de Sanidad Agraria (Senasa), Es un Organismo Público Técnico Especializado Adscrito al Ministerio de Agricultura con Autoridad Oficial en materia de Sanidad Agraria, Calidad de Insumos, Producción Orgánica e Inocuidad agroalimentaria. Dentro de sus funciones mantiene un sistema de Vigilancia Fitosanitaria y Zoonosanitaria, que protegen al país del ingreso de plagas y enfermedades que no se encuentran en el Perú. Además de un sistema de cuarentena

de plagas de vegetales y animales, en lugares donde existe operaciones de importación. Además de desarrollar los Programas Nacionales de Moscas de la Fruta, Control Biológico y Fiebre Aftosa. Cuenta con veinticinco órganos desconcentrados, una sede central en la ciudad de Lima y periféricos en el puerto marítimo del Callao y el Aeropuerto Internacional Jorge Chávez. Teniendo en cuenta lo indicado en el año 2015 se tiene trabajadores con contratos de locación de servicios con nivel educativo de tipo básica, superior no universitaria y universitaria, para los contratos CAS se tiene trabajadores con nivel educativo superior no universitario y superior, además se tiene trabajadores con contrato Indeterminado con nivel educativo superior. Además que en global el 71,7% de trabajadores tienen nivel educativo básico, el 18,9% superior no universitaria y el 9,4% poseen nivel educativo superior.

1.4. Formulación del problema

¿Las clases de contrato ejercen influencia en el engagement de los trabajadores del Senasa, Ancash, 2017?

1.5. Justificación del estudio

En el Sector Público es importante el papel que desempeñan los trabajadores. Dentro de las distintas entidades públicas estos representan una proporción importante y por ende cualquier adelanto en relación a la mejora con la gestión de los mismos resultará directamente en los objetivos y por sobre todo en los resultados y la imagen de la institución.

La presente tesis abordará el tema de como las clases de contratos influyen en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, que es una institución pública adscrita al Ministerio de Agricultura y Riego, a partir de éste trabajo se propone analizar la influencia entre las Clases de contrato y el engagement, usando la Escala de Engagement en el trabajo de Utrecht, para así poder establecer los niveles de engagement que se da en la institución, determinando si con la igualdad de contratos se puede lograr trabajadores con altos niveles de engagement, incorporando dichos conceptos por parte de las organizaciones en sus políticas de Recursos Humanos. Se propone realizar un diseño de investigación descriptivo explicativo,

además se buscara hallar si existe influencia significativa entre la variables usando la prueba estadística de ANOVA.

I.6. Hipótesis

I.6.1. Hipótesis general

H₁: El tipo de contrato influye significativamente en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash, 2017.

H₀: El tipo de contrato no influye significativamente en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash, 2017.

I.6.2. Hipótesis específicas

- El contrato de Locación de Servicios influye significativamente en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash, 2017.
- El contrato CAS influye significativamente en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash, 2017.
- El contrato Indeterminado influye significativamente en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash, 2017.

I.7. Objetivos

I.7.1. Objetivo general

Determinar la influencia de las clases de contrato en el engagement de los trabajadores del Senasa en el año 2017.

I.7.2. Objetivos específicos

- Describir la situación actual de las clases de contratos que se presentan en el Senasa, Ancash, 2017.
- Describir a los trabajadores del Senasa según su tipo de contrato y nivel de engagement.

- Establecer si las clases de contrato tienen influencia en el engagement de los trabajadores del Senasa.

CAPÍTULO II

MÉTODO

II. MÉTODO

El presente trabajo de investigación, tiene un diseño descriptivo explicativo, en concordancia a la naturaleza de la investigación, que se concibió desde la identificación y descripción de un factor que influye en el engagement de los trabajadores de una institución pública, se representa con el siguiente esquema:

$X \text{-----} \rightarrow Y$

I.1. Diseño de investigación

El tipo de estudio que sustenta esta tesis es de tipo descriptivo explicativo, descriptivo por que se orienta en explicar por qué ocurre un fenómeno y las condiciones en que se manifiesta. Desde el enfoque explicativo, se quiere realizar un análisis estadístico, de tal manera que de los resultados obtenidos puedan caracterizar la población estudiada. Se recolectaron los datos en diversas provincias de la región Ancash, en un solo momento, no se manejaron las variables ni se emplearon estímulos externos a la muestra de estudio.

I.2. Variables, operacionalización

Título: Influencia de las clases de contratos en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash, 2017

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Clases de contratos	Es definido como el pacto de voluntades de dos o más individuos para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial. Atañe a una relación de trabajo que regula por sus propias normas. Rueda (2011, p. 51)	Respecto a los contratos de trabajo la clasificación inicial que se conoce está relacionada a la permanencia del contrato. Vilela (2016, p.2)	La continuidad de la prestación del servicio	Plazo indeterminado	Régimen de la actividad Privada (D. Leg 728 - 1991)	Indeterminado (D.L. 7289 Contratación Administrativa de Servicios (CAS) Locación de Servicios
				Plazo fijo	Contratación Administrativa de Servicios - CAS (D. Leg 1057 - 2008 y modificado 2012). (Vínculo laboral) Locación de Servicios Código Civil Art 1756ª. (Independiente)	
Niveles de Engagement	Estado mental satisfactorio y positivo frente al trabajo realizado, el cual se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción del individuo. Bakker et al. (2011)	El engagement se define como los trabajadores viven su trabajo.	Experiencia estimulante y poderosa, que los motiva a querer destinar tiempo y energía	Vigor	1. En mi trabajo me siento lleno de energía. 4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. 8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. 12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. 15. Soy muy persistente en mi trabajo. 17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	Ordinal: El promedio del puntaje de las tres subescalas del cuestionario se logra sumando los puntajes de cada escala en individual y dividiendo su resultado entre la cantidad de ítems de la subescala referida. Así el cuestionario arroja tres puntajes correspondientes a cada subescala y un puntaje final con un rango de 0 a 6 puntos Muy bajo: ≤ 1.93 Bajo: 1.94 – 3. Promedio: 3.07 – 4.66 Alto: 4.67 – 5.53 Muy Alto: ≥ 5.54
			Actividad valiosa y significativa	Dedicación	2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito. 5. Estoy entusiasmado con mi trabajo. 7. Mi trabajo me inspira. 10. Estoy orgulloso del trabajo que hago. 13. Mi trabajo es retador.	
			Algo apasionante e interesante	Absorción	3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando. 6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. 9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. 11. Estoy inmerso en mi trabajo. 14. Me "dejo llevar" por mi trabajo. 16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.	

I.3. Población y muestra

2.3.1. Población:

La población corresponde a 145 trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Servicios que desempeñan diversas funciones de en las provincias de Huaraz, Carhuaz, Casma, Caraz, Pomabamba, Huari y Huarmey,

2.3.2. Muestra

La muestra la compondrán 106 trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria entre con clases de contratos Indeterminado, CAS y locación de servicios con 3 a 5 años de prestación de servicios con la institución y nivel educativo básico, superior no universitario y superior.

2.3.3 Muestreo

Para este estudio se aplicó el muestreo aleatorio simple.

I.4. Instrumentos y técnicas de recolección de datos, confiabilidad y validez.

2.4.1. Instrumentos

2.4.1.1. Cuestionario de información y lista de cotejo para identificar clase de contrato y nivel educativo

A través del cual se obtendrá la información la clase de contrato que tiene con el Senasa tomando como base el artículo de M. Jaupe (2014) donde describe el compilado de elementos del Estudio Benites, Forno & Ugaz (BFU) que definen cada tipo de relación y sus características, además de añadir criterios de los contratos de locación de servicios, CAS y D.L. 728. Para el caso de nivel educativo estos datos fueron tomados del “Informe final del mapeo de puestos”, publicado por Senasa.

2.4.1.2. Traducción de Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo UWES; Schaufeli y Bakker (2001)

Este instrumento consta de diecisiete ítems distribuidos en tres ítems para cada dimensión del Engagement (vigor, dedicación y absorción), con una escala tipo Likert de siete opciones los cuales comienzan desde nunca o ninguna vez, hasta siempre o todos los días. El promedio del puntaje de las tres subescalas del cuestionario se logra sumando los puntajes de cada escala en individual y dividiendo su resultado entre la cantidad de ítems de la subescala referida. Así el cuestionario arroja tres puntajes correspondientes a cada subescala y un puntaje final con un rango de 0 a 6 puntos. De acuerdo a lo expresado por el autor se utilizara un término neutral como “Encuesta de bienestar y trabajo” con las siglas UWES entre paréntesis a fin de evitar inducir o sugerir la relación directa de las respuestas con el engagement en el trabajo, este término no se utiliza como título del cuestionario.

Figura 1: Puntajes normativos para el UWES

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje total
Muy Bajo	≤ 2.17	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 1.93
Bajo	2.18 – 3.20	1.61 – 3.00	1.61 – 2.75	1.94 – 3.06
Promedio	3.21 – 4.80	3.01 – 4.90	2.76 – 4.40	3.07 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.91 – 5.79	4.41 – 5.35	4.67 – 5.53
Muy alto	≥ 5.61	≥ 5.80	≥ 5.36	≥ 5.54
M	3.99	3.81	3.56	3.82
SD	1.11	1.31	1.18	1.10
SE	.01	.01	.01	.01
Rango	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00

Fuente: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (2012)

Dimensiones de la escala UWES

A continuación se describen las dimensiones de la escala UWES:

a. Vigor: Se refiere a niveles altos de energía utilizables en el trabajo, además de la resistencia mental mientras se trabaja, la persistencia frente a las dificultades y la pretensión de invertir energía en el trabajo que se está realizando, incluso, cuando las dificultades aparecen. Wood (2016, p.10)

b. Dedicación: Se define como la sensación de estar absolutamente inmerso con el trabajo, desarrollando con entusiasmo las tareas del cargo, experimentando motivación, junto con la expresión de un sentimiento de entusiasmo, inspiración, orgullo, significación, y reto por el trabajo. Wood (2016, p.10)

c. Absorción: Involucra el estar totalmente concentrado en las tareas que se desarrollan, dando la impresión de que el tiempo pasa rápidamente debido a una completa concentración, aun cuando se presenten elementos de distracción, difícilmente se puede desconectarse de la actividad realizada debido a las fuerte cantidad de concentración y disfrute que se experimenta. Wood (2016, p.10)

2.4.2. Validez

Se han realizado diversos estudios de validación del UWES que identifica posibles causas y consecuencias del engagement y elucida el papel que juega el engagement en procesos más complejos relacionados con la salud y bienestar de los trabajadores. En caso de la lista de cotejo fue validada mediante juicio de expertos teniendo una valoración de “bueno”.

2.4.3. Confiabilidad

La figura 2 muestra las consistencias internas (α de Cronbach) de las escalas de varias versiones del UWES. Los valores α se calcularon tanto para la base total como para los estudios individuales. La tabla 17 muestra el rango de α y su valor medio (Md). Esto último se basa en las muestras de los nueve países.

Figura 2: α de Cronbach de las escalas de UWES

	UWES-9 (N = 12.631)			UWES- 15 (N = 12.631)			UWES-17 (N = 12.161)		
	Total	Md	Intervalo	Total	Md	Intervalo	Total	Md	Intervalo
Vigor	.72	.76	.60 - .87	.80	.80	.56 - .88	.82	.82	.66 - .87
Dedicación*	.84	.87	.74 - .90	.89	.89	.83 - .92	.89	.89	.83 - .92
Absorción	.77	.79	.66 - .85	.81	.82	.73 - .88	.83	.83	.79 - .88
Puntaje total	.90	.91	.85 - .94	.92	.92	.88 - .96	.93	.93	.88 - .95

*Nota: * Las escalas de dedicación del UWES-15 y UWES-17 son idénticas.*

Fuente: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (2012)

I.5. Métodos de análisis de datos

Una vez recopilada la información de las distintas bases de datos, se procedió a unificarlos en una sola plantilla de Excel versión 2013 y el procesamiento de datos en el programa SPSS versión 22.

I.6. Aspectos éticos

La presente tesis es un trabajo original y será evaluada mediante el software turninit para descartar cualquier indicio de plagio.

a. Anonimato y Confidencialidad.

Se ha guardado absoluta reserva de los datos de los participantes, no se ha solicitado datos personales más que los necesarios para la investigación para reservar anonimato del participante, guardando la confidencialidad e los datos obtenidos.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

III. RESULTADOS

Se aprecia que el 78.3% de trabajadores que se desempeñan como locador de servicios, el 17,9% tienen contrato de clase CAS y solo el 3,8% como indeterminado (D.S. 728).

Tabla 1

Frecuencias de tipo de contrato de los trabajadores del Senasa.

CONTRATO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
LOCADOR	83	78,3	78,3	78,3
CAS	19	17,9	17,9	96,2
INDETERMINADO	4	3,8	3,8	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: base de datos.

El 71,7% de trabajadores tienen nivel educativo básico, el 18,9% superior no universitaria y el 9,4% poseen nivel educativo superior.

Tabla 2

Porcentaje por nivel educativo de los trabajadores del Senasa.

NIVEL EDUCATIVO	
	Porcentaje
BASICA	71,7
SUPERIOR NO UNIVERSITARIA	18,9
SUPERIOR	9,4
Total	100,0

Fuente: Senasa (2015) Informe final del mapeo de puestos,

Se aprecia que el 26,4% de trabajadores tienen un nivel de engagement promedio, el 42,5% tiene un nivel de Alto y el 42,5 % de los trabajadores

expresan un nivel engagement considerado como Muy Alto.

Tabla 3

Frecuencias del nivel de engagement de los trabajadores del Senasa.

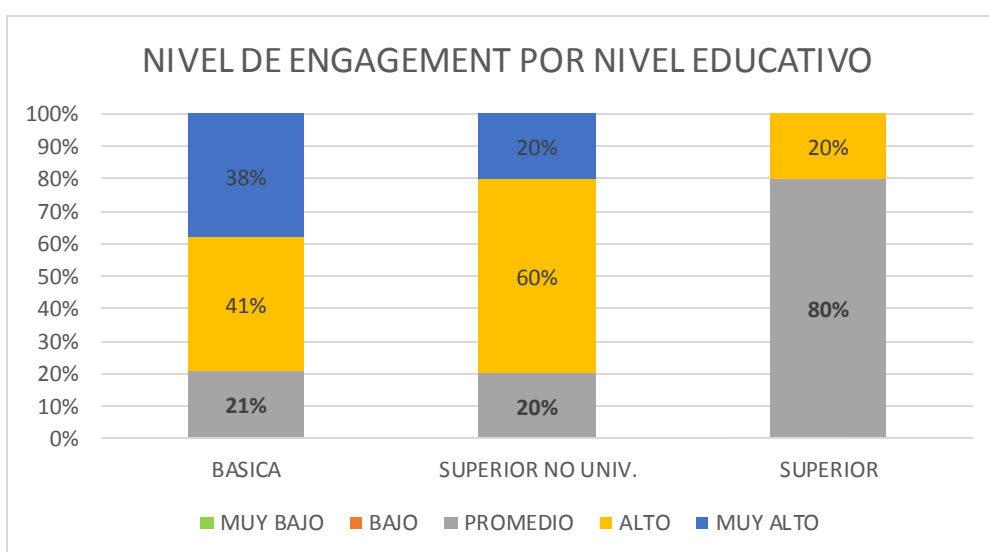
ENGAGEMENT				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
PROMEDIO	28	26,4	26,4	26,4
ALTO	45	42,5	42,5	68,9
MUY ALTO	33	31,1	31,1	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: base de datos.

Se observa que los trabajadores con nivel educativo básico presentan niveles de engagement de 21% promedio, 41% alto y 38% muy alto, con grado técnico tienen niveles de engagement de 20% promedio, 60% alto y 20% muy alta, el nivel de engagement de los trabajadores con grado superiores de 80% promedio y 20% alto.

Gráfico 1

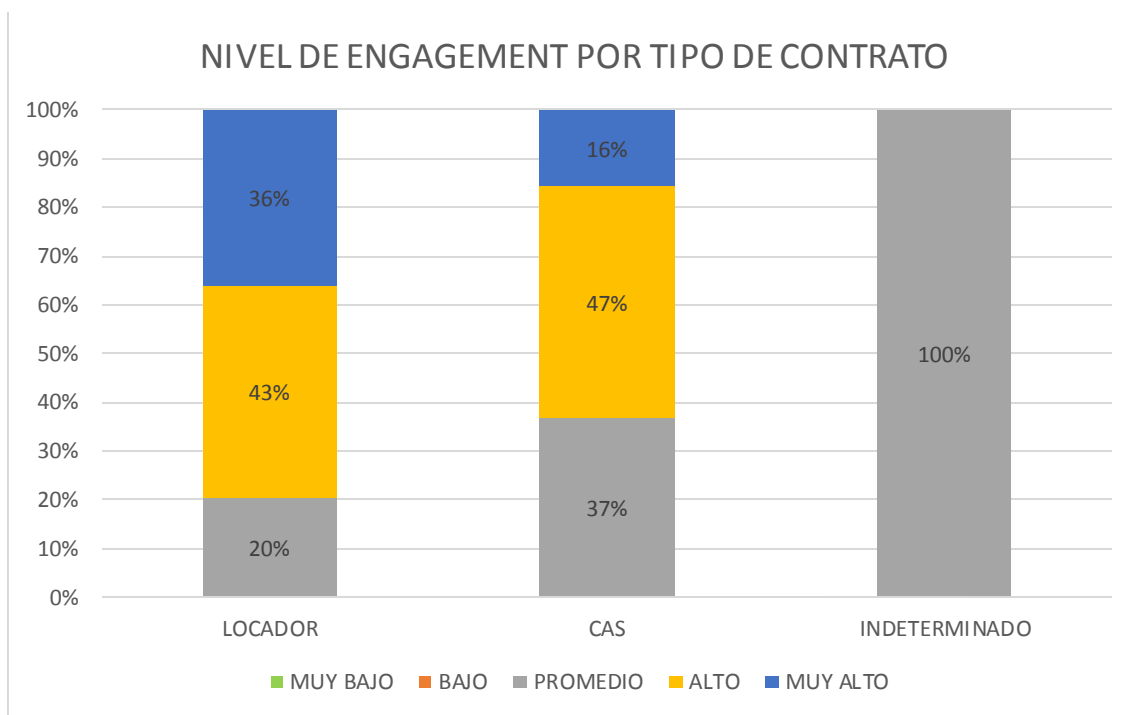
Nivel de engagement por nivel educativo de los trabajadores del Senasa



Se observa que los trabajadores con contrato de locación de servicios presentan niveles de engagement de 20% promedio, 43% alto y 36% muy alto, los trabajadores con contrato CAS tienen niveles de engagement de 37% promedio, 47% alto y 16% muy alta, el nivel de engagement de todos los trabajadores con contrato Indeterminado es Promedio.

Gráfico 2

Nivel de engagement por clase de contrato de los trabajadores del Senasa



Fuente: Base de datos

Con una significancia de 95% ($F < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula, por lo cual se afirma que clase de contratos tiene influencia significativa en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria.

Tabla 4

Descriptivos entre las clases de contrato y los niveles de engagement de los trabajadores del Senasa.

ENGAGEMENT								
	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
LOCADOR	83	5,2039	,63777	,07000	5,0646	5,3431	3,42	6,00
CAS	19	4,7837	,78076	,17912	4,4074	5,1600	3,31	5,71
INDETERMINADO	4	4,3400	,15078	,07539	4,1001	4,5799	4,20	4,53
Total	106	5,0959	,68660	,06669	4,9637	5,2282	3,31	6,00

Fuente: Base de datos

Tabla 5

Análisis de varianza entre las clases de contrato y los niveles de engagement de los trabajadores del Senasa.

ANOVA					
ENGAGEMENT					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	5,105	2	2,552	5,922	,004
Dentro de grupos	44,394	103	,431		
Total	49,499	105			

Fuente: Base de datos

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

Cavalié afirma que un 60% de los contratos de trabajo en el Perú son de tipo temporal, sin embargo de acuerdo a nuestros resultados observamos que en la institución el porcentaje de contratos temporales son de 96% aunque también para Rueda 2011 los contratos de locación de servicios no son considerados como un contrato de trabajo, pero se usa para encubrir una relación laboral con el propósito de ahorrar costos al empleador.

Si bien Oramas (2014) menciona que no se ha hallado resultados concluyentes en su estudio en lo referente a nivel académico (escolaridad), expresa que se ha comprobado contrastes en cuanto a los grupos ocupacionales están dados básicamente por la oportunidad de poner en práctica la creatividad y la iniciativa, que es particularidad propia de gerentes, directivos y otros cargos que poseen el control sobre sus actividades e independencia, a diferencia de trabajos que son dependientes. Además Bakker (2012) sostiene que los trabajadores que laboran en ambientes con mayor autonomía en sus labores deberían tener inclinación a tener mayor nivel de engagement. Ruis de Alba (2013) indica también que una relación más duradera en la naturaleza del contrato mejora el nivel de compromiso del trabajador hacia la institución observamos en este caso que los trabajadores con nivel educativo básico y con contratos de Locación de servicios que realizan funciones dependientes de los profesionales son los que presentan niveles más altos de engagement.

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos determinar que el tipo de contrato si tiene influencia en engagement de los trabajadores, pero contrario a lo expresado por Córdoba (2013), son los trabajadores con condición de temporal (locadores y CAS) quienes expresan más altos niveles engagement incluso los mayores niveles obtenidos pertenecen al grupo de locadores de servicios que aunque también debemos diferenciar lo expresado por Ruiz (2016) que afirma que los trabajadores contratos temporales realizan labores permanentes por lo cual este tipo de contrato

a través de tiempo se ha desnaturalizando. Los resultados van a acuerdo a lo mencionado por Leon (2015) ya que se observa que los grupos con contrato de naturaleza temporal son quienes presentan los niveles más altos de engagement quizás dados por la necesidad de demostrar la permanencia en el puesto de trabajo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusión general

En la presente tesis se concluye que el tipo de contrato tiene influencia en el engagement de los trabajadores pero quienes expresan los niveles más altos son los trabajadores con contratos temporales y menos beneficios laborales.

5.2. Conclusiones específicas

Los contratos de locación de servicios se dan entre trabajadores con nivel educativo básico, superior no universitaria y superior, mientras que los contratos CAS se dan en trabajadores con grados de nivel educativo superior no universitaria y superior y por último los contratos indeterminado se dan solo para el nivel educativo superior. Representan la gran mayoría del personal que labora en la institución así 78,3% del personal que labora en la institución presta servicios con contratos de locador de servicios, en segundo lugar se encuentran los contratos CAS con 17,9% , estas dos clases de contrato son de naturaleza temporal, y con contratos indeterminados se tiene un porcentaje del 38%.

Los más altos niveles de engagement se dan en los trabajadores con contratos de tipo temporal en especial con los tienen contratos de locación de servicios ya que 43% presentan niveles altos y el 36% niveles muy altos y mientras los trabajadores con contratos CAS presentan niveles de 47% al to y 16% muy alto, respectivamente, siendo los trabajadores con contratos indeterminados quienes expresan al 100% niveles promedio de engagement.

Con los resultados obtenido podemos afirmar que si bien existe influencia entre el engagement de los trabajadores con las clases de contratos de estos pero quienes los expresan no son la personas que poseen mayores beneficios laborales, esto debido quizás a la necesidad de conservar el

empleo ya que como se ha advertido en capítulos anteriores en nuestro país urge mejorar las condiciones laborales para todos los trabajadores. Estos resultados dan a pensar que existen otros factores relacionados al engagement y que deben ser evaluados y contrastados con esta experiencia.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

Con los datos obtenidos se propone realizar prácticas de socialización entre las personas que han expresado mayores niveles de engagement, a fin de compartir valores y experiencias con los trabajadores.

Además también es necesario conocer la realidad contractual de los trabajadores y plantear alternativas de mejora en las condiciones laborales de todo el personal.

Es recomendable ampliar la muestra, además aplicar el test UWES en todas las instituciones públicas para contrastar los resultados obtenidos y así identificar las variables que influyan de manera directa en el engagement de los trabajadores.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Aldana J. (2013) Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo” (Tesis de Grado), Universidad Rafael Landívar, Facultad De Humanidades, Guatemala.
- Bakker A., Demerouti E., Xanthopoulou D., (2011) ¿Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo? *Ciencia y Trabajo*, Jul-Sep; 13 [41]: 135-142.
- Cavalié P. (2013), Los contratos de trabajo temporales y su fiscalización (Presentación), sunafil.tv
- Cordoba C. (2013) Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT), (Tesis para obtener el grado de licenciado), Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Cuadros F. y Sanchez C. (2008) La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida (Monografía), comunidadandina.org
- Garcia C. (2013) Estudio de la relación entre el engagement y la rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicadas en la ciudad de Xalapa - Enríquez, Veracruz, México, en el periodo octubre de 2012 - marzo de 2013 (Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias Administrativas), Universidad Veracruzana, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas, Mexico.
- Diario Gestion (2013) MEF: Ley del Servicio Civil elimina desigualdades entre trabajadores de distintos regímenes. gestión.pe
- Juape M. (2014) Conozca las principales diferencias entre un contrato de trabajo y un servicio independiente, gestión.pe
- Hansen D. (2012) Engagement y Burnout (Trabajo de Integración Final de Licenciatura).

- Lopez V. (2013) Factores asociados al engagement en el personal de enfermería del Hospital Clínico Regional de Valdivia, (Tesis presentada como parte de los requisitos para optar al grado de Licenciado en Enfermería), Universidad Austral de Chile Facultad de Medicina, Chile.
- Oramas A. et al. (2014) La escala de 'Work engagement' de Utrech. Evaluación del 'Work engagement' en trabajadores cubanos, *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 2014; 15(2):47-56.
- Panorama Cajamarquino (2016), Servicios no personales "Sacando la vuelta al controvertido D.L 1057", panoramacajamarquino.com
- Pocorena M. (2013) Estudio exploratorio del Engagement en trabajadores temporales en sector hotelero de la ciudad de Mar del Plata, prezi.com
- Rodriguez A. y Bakker A. (2012), El Engagement en el Trabajo, *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, p. 437-452.
- Ruis de Alba J. (2013) El Compromiso Organizacional: Un valor personal y empresarial en el Marketing Interno (Monografía), *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Número: 1 (2013). Páginas: 67 – 86.
- Ruiz L. (2016) la desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad. (Tesis para optar el título profesional de abogado). Universidad Católica San Pablo, Facultad de Derecho, Escuela Profesional de Derecho, Perú.
- Rueda S. (2011) La inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS (Investigación Académica), Universidad de San Martín de Porres, Facultad de Derecho, Sección de Postgrado Programa de Doctorado en Derecho, Perú.
- Schaufeli W. y Bakker A. (2003) UWES – Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual, Unidad de Salud y Psicología Ocupacional de la Universidad de Utrecht, Países Bajos. Traducción por H. Valdez et al. (2011), Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de

Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco, México.

Senasa (2015) Informe final del mapeo de puestos, Comisión de Tránsito hacia el Nuevo Régimen del Servicio Civil, Lima – Perú.

Servir (2014) Características de Servicio Civil Peruano, Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, Lima – Perú.

Vilela A. (2016) Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios (Monografía), adaptinternacional.it

Wood A. (2016) Engagement en el Trabajo, ¿Qué mueve el engagement en las empresas chilenas?, - Fundación Chile.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
7. _____ Mi trabajo me inspira
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo
13. _____ Mi trabajo es retador
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando

Lista de cotejo para identificación de clase de contrato y grado académico

Seleccione con un aspa (X) su tipo de contrato

Administrativa (D. Leg 276 -1984)

Régimen de la actividad privada (D. Leg 728 - 1991)

Contratación Administrativa de Sevicios - CAS (D. Leg 1057 - 2008 y modificado 2012).

Locación de Servicios Código Civil Art 1756
(Independiente)

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA EVALUAR EL *ENGAGEMENT* EN EL TRABAJO**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Escala Utrecht de Engagement-17 (<i>Utrecht Work Engagement Scale-Reduced, UWES-17</i>)
2) Autor: Adaptación:	Schaufeli, Salanova y Bakker
3) N° de ítems	17
4) Administración	Individual
5) Duración	5 a 10 minutos
6) Población	145 trabajadores
7) Finalidad	Determinar el nivel de Engagement en los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash, 2017.
8) Materiales	Manual de aplicación, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9) Codificación:	Este cuestionario evalúa tres dimensiones: I. Vigor (ítems 1, 4, 8,12, 15,17); II. Dedicación (ítems 2, 5, 7, 10, 13). III. Absorción: (ítems 3, 6, 9, 11, 14, 16). El puntaje promedio de las tres subescalas del UWES se obtiene sumando los puntajes de cada escala en particular y dividiendo su resultado entre el número de ítems de la subescala respectiva. Por lo tanto el UWES puede arrojar tres puntajes parciales, correspondientes a cada subescala y un puntaje total dentro del rango de 0 a 6 puntos.
10)Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad:</p> <p>Los valores α se calcularon tanto para la base total como para los estudios individuales $\alpha= 0.93$.</p> <p>Todas las escalas del UWES presentan una alta consistencia interna. Además, añadir otro ítem a las escalas de vigor y absorción difícilmente incrementa la consistencia interna de las escalas. En otras palabras, en lo que respecta a al consistencia interna ambos ítems adicionales (VIT06 y ABS06) podrían</p>

eliminarse. A pesar de que – como era de esperarse – las consistencias internas de la versión abreviada son algo más bajas, aún se encuentran en un rango aceptable. Finalmente la estabilidad del engagement durante el período de un año es similar a la del burnout y difiere mucho entre las tres dimensiones, aún que el coeficiente de estabilidad de la escala de vigor es algo más alto. La estabilidad de la versión abreviada es similar a la de las dos versiones largas.

Validez. Desde su introducción en 1999, se han realizado diversos estudios de validación del UWES que revelan su relación con el burnout y la adicción al trabajo, identifica posibles causas y consecuencias del engagement y elucida el papel que juega el engagement en procesos más complejos relacionados con la salud y bienestar de los trabajadores.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Influencia de las clases de contratos en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash, 2017

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Lista de cotejo para identificación de clase de contrato

Lista de cotejo para identificación de clase de contrato y grado académico	
Seleccione con un aspa (X) su tipo de contrato	
Administrativa (D. Leg 276 -1984)	
Régimen de la actividad privada (D. Leg 728 - 1991)	
Contratación Administrativa de Sevicios - CAS (D. Leg 1057 - 2008 y modificado 2012).	
Locación de Servicios Código Civil Art 1756 (Independiente)	



DNI 41974601

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de cotejo para identificación de clases de contrato

OBJETIVO: Identificar la clase de contrato que tiene el trabajador encuestado

DIRIGIDO A: Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Miriam Janet Torres Amado

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Derecho y Ciencias Políticas



DNI 41974601

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

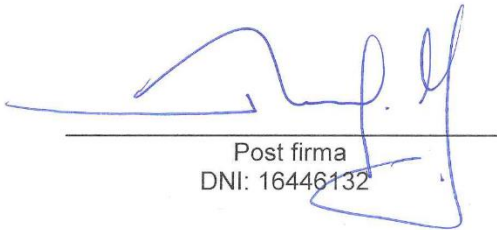
TITULO DE LA TESIS:

Influencia de las clases de contratos en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash, 2017

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Lista de cotejo para identificación de clase de contrato

Lista de cotejo para identificación de clase de contrato y grado académico	
Seleccione con un aspa (X) su tipo de contrato	
Administrativa (D. Leg 276 -1984)	
Régimen de la actividad privada (D. Leg 728 - 1991)	
Contratación Administrativa de Sevicios - CAS (D. Leg 1057 - 2008 y modificado 2012).	
Locación de Servicios Código Civil Art 1756 (Independiente)	



Post firma
DNI: 16446132

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de cotejo para identificación de clases de contrato

OBJETIVO: Identificar la clase de contrato que tiene el trabajador encuestado

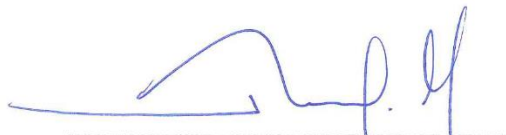
DIRIGIDO A: Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : David Moran Gómez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión Pública



Post firma
DNI: 16446132

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Influencia de las clases de contratos en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash, 2017

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Lista de cotejo para identificación de clase de contrato

Lista de cotejo para identificación de clase de contrato y grado académico	
Seleccione con un aspa (X) su tipo de contrato	
Administrativa (D. Leg 276 -1984)	
Régimen de la actividad privada (D. Leg 728 - 1991)	
Contratación Administrativa de Sevicios - CAS (D. Leg 1057 - 2008 y modificado 2012).	
Locación de Servicios Código Civil Art 1756 (Independiente)	


Post-firma
DNI: 44190963

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de cotejo para identificación de clases de contrato

OBJETIVO: Identificar la clase de contrato que tiene el trabajador encuestado

DIRIGIDO A: Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Karina Rosario De la Cruz Maguiña

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Egresada de Maestría en Políticas Sociales



Post-firma
DNI: 44190963

Anexo2 MATRIZ DE CONSISTENCIA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título: Influencia de las clases de contratos en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash, 2017

Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumentos de recolección de datos	Población y muestra		
¿Las clases de contrato ejercen influencia en el engagement de los trabajadores del Senasa, Ancash, 2017?	<p>General: Determinar la influencia de la clase de contrato en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria en el año 2017.</p> <p>Específicos Describir la situación actual de las clases de contratos que se presentan en el Senasa, Ancash, 2017. Categorizar a los trabajadores del Senasa según su tipo de contrato y nivel de engagement. Establecer si las clases de contrato tienen influencia en el engagement de los trabajadores del Senasa.</p>	Las clases de contrato influyen en el Engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash, 2017.	Clases de contratos	Es definido como el pacto de voluntades de dos o más individuos para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial. Atañe a una relación de trabajo que regula por sus propias normas. Rueda (2011, p. 51)	Respecto a los contratos de trabajo la clasificación inicial que se conoce está relacionada a la permanencia del contrato. Vilela (2016, p.2)	La continuidad de la prestación del servicio	Plazo indeterminado	Régimen de la actividad Privada (D. Leg 728 - 1991)	Lista de cotejo			
							Plazo fijo	Contratación Administrativa de Servicios - CAS (D. Leg 1057 - 2008 y modificado 2012). (Vínculo laboral) Locación de Servicios Código Civil Art 1756º. (Independiente)				
			Niveles de Engagement	Estado mental satisfactorio y positivo frente al trabajo realizado, el cual se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción del individuo. Bakker et al. (2011)	El engagement se define como los trabajadores viven su trabajo.	Experiencia estimulante y poderosa, que los motiva a querer destinar tiempo y energía	Vigor	1. En mi trabajo me siento lleno de energía. 4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. 8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. 12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. 15. Soy muy persistente en mi trabajo. 17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	Cuestionario			
										Actividad valiosa y significativa	Dedicación	2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito. 5. Estoy entusiasmado con mi trabajo. 7. Mi trabajo me inspira. 10. Estoy orgulloso del trabajo que hago. 13. Mi trabajo es retador.
										Algo apasionante e interesante	Absorción	3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando. 6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. 9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. 11. Estoy inmerso en mi trabajo. 14. Me "dejo llevar" por mi trabajo. 16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.

Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria

DECLARACION JUARADA

Yo, Javier Enrique Rupaya Bellido identificado con DNI N° 41992976, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, DECLARA BAJO JURAMENTO, que los datos obtenidos para la Realización de la tesis “Influencia de las clases de contratos en el engagement de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Ancash, 2017”, fueron obtenidos durante los meses de mayo y junio del año 2017, del cual fui autorizado de manera verbal, debido a que aún no han establecido procedimientos específicos para brindar autorización correspondientes dentro de la institución.

Huaraz, 12 de agosto del 2017


Firma



DNI: 41992976

CERTIFICO.
Que la firma que se debe corresponde a
RUPAYA BELLIDO
JAVIER ENRIQUE

Que se identifica con DNI n°
41992976

Se legaliza la firma mas no el contenido
Huaraz, **11 AGO. 2017**






Victor Hugo Estacio Chan



Anexo 4: Base de Datos

	CONTRA...	VI1	DE1	AB1	VI2	DE2	AB2	DE3	VI3	AB3	DE4	AB4	VI4	DE5	AB5	VI5	AB6	VI6	VIGOR	ABSORCION	DEDICACI...	ENGAGEME NT	ENGAMENT_ AGR
1	LOCADOR	3	5	3	4	4	3	4	4	5	6	5	3	3	4	4	3	4	3,67	3,83	4,40	3,97	PROMEDIO
2	LOCADOR	3	5	3	4	4	3	4	4	5	6	5	3	3	4	4	3	4	3,67	3,94	3,99	3,87	PROMEDIO
3	LOCADOR	6	3	3	5	6	2	6	6	6	6	2	2	5	5	1	1	3	3,83	3,17	5,20	4,07	PROMEDIO
4	LOCADOR	6	3	3	5	6	2	6	6	6	6	2	2	5	5	1	1	3	3,83	4,14	3,86	3,94	PROMEDIO
5	LOCADOR	3	3	6	5	3	5	4	3	4	4	5	5	6	4	5	5	5	4,33	4,22	4,70	4,42	PROMEDIO
6	LOCADOR	3	3	6	5	3	5	4	3	4	4	5	5	6	4	5	5	5	4,33	4,22	4,70	4,42	PROMEDIO
7	LOCADOR	3	3	6	5	3	5	4	3	4	4	5	5	6	4	5	5	5	4,33	4,83	4,00	4,39	PROMEDIO
8	LOCADOR	3	3	2	5	3	0	2	6	4	2	5	5	3	5	3	2	6	4,67	3,00	2,60	3,42	PROMEDIO
9	LOCADOR	3	3	2	5	3	0	2	6	4	2	5	5	3	5	3	2	6	4,67	3,28	3,05	3,66	PROMEDIO
10	LOCADOR	4	6	5	4	4	3	4	5	3	6	5	6	6	5	5	3	4	4,67	4,00	5,20	4,62	PROMEDIO
11	LOCADOR	4	6	5	4	4	3	4	5	3	6	5	6	6	5	5	3	4	4,67	4,44	4,57	4,56	PROMEDIO
12	LOCADOR	4	6	5	4	4	3	4	5	3	6	5	6	6	5	5	3	4	4,67	4,44	4,57	4,56	PROMEDIO
13	LOCADOR	6	5	5	6	6	1	4	6	0	6	4	3	6	2	6	3	2	4,83	4,14	3,36	4,11	PROMEDIO
14	LOCADOR	6	5	5	6	6	1	4	6	0	6	4	3	6	2	6	3	2	4,83	4,14	3,36	4,11	PROMEDIO
15	LOCADOR	6	5	5	6	6	1	4	6	0	6	4	3	6	2	6	3	2	4,83	4,14	3,36	4,11	PROMEDIO
16	LOCADOR	5	5	6	6	6	1	6	6	1	6	6	4	6	4	4	3	4	4,83	4,31	4,22	4,45	PROMEDIO
17	LOCADOR	5	5	6	6	6	1	6	6	1	6	6	4	6	4	4	3	4	4,83	4,31	4,22	4,45	PROMEDIO
18	LOCADOR	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	2	5	4	5	3	4	4,83	5,14	5,02	5,00	BUENO
19	LOCADOR	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	2	5	4	5	3	4	4,83	5,14	5,02	5,00	BUENO
20	LOCADOR	5	5	6	5	6	5	5	4	3	6	5	5	5	5	6	5	5	5,00	4,83	5,31	5,05	BUENO
21	LOCADOR	5	5	6	5	6	5	5	4	3	6	5	5	5	5	6	5	5	5,00	4,83	5,31	5,05	BUENO
22	LOCADOR	5	5	6	5	6	5	5	4	3	6	5	5	5	5	6	5	5	5,00	4,83	5,31	5,05	BUENO