



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de la modalidad de contratos y el
desempeño laboral del personal asistencial en el
Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas
del Sur-Arequipa-2018**

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

AUTORA:

Br. Medina Bujanda, Esmeralda Ivonne

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry

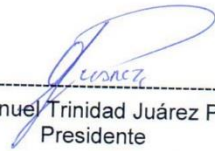
SECCIÓN:

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Perú-2018

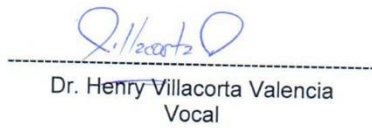
PÁGINA DEL JURADO



Dr. Manuel Trinidad Juárez Pinto
Presidente



Dr. Alfonso Celestino Pérez Ramos
Secretaria



Dr. Henry Villacorta Valencia
Vocal

Dedicatoria

A Dios querido hacedor de mis logros, a la Virgen María por las bendiciones que derrama sobre mí haciendo posible mis sueños y anhelos.

A Hulda y Alberto, mis abuelos mi fuerza y empuje, quienes desde el cielo guían mis pasos y protegen en cada aventura de vida.

Agradecimiento

A mi adorada familia, mi querida mamá Leticia Roxana María Guadalupe, Sharan y Brian mis hermanitos amados y mi pequeña sobrina Samantha por ser mi fortaleza, impulso y prioridad, por su constante apoyo e infinito cariño.

A JADLJR por su iniciativa y empuje para llegar a cumplir la meta, por su compañía y complicidad.

Declaratoria de autenticidad

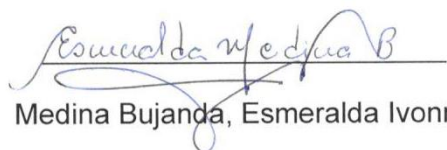
Yo, Esmeralda Ivonne Medina Bujanda, identificada con DNI 29638920 estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Gestión de la modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018

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 tanto, la tesis no ha sido plagiada ni 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 tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.

Trujillo, 11 agosto, 2018



Medina Bujanda, Esmeralda Ivonne

29638920

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Gestión de la modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018”, con la finalidad de determinar la relación significativa entre la gestión de modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Arequipa - 2018.”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCION.....	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	17
A nivel Internacional.....	17
A Nivel Nacional	19
A Nivel Local	23
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	26
1.3.1. Definición de la variable Gestión de Contratos.....	26
1.3.2. Teorías Relacionadas a la Variable Gestión de Contratos	30
1.3.3. Definición de la Variable de Desempeño Laboral	32
1.3.4. Teorías relacionadas a Desempeño Laboral	35
1.4. Formulación del problema	38
1.5. Justificación del estudio	38
1.6. Hipótesis	40
1.7. Objetivos	41
II. MÉTODO	42
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Variables, operacionalización	42
OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	43
2.3. Población y muestra.....	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.5. Método de Análisis de Datos	48
2.6. Aspectos Éticos	48
III. RESULTADOS.....	49
3.1. Estadística Descriptiva:.....	49

3.2. Contrastación de hipótesis	59
IV. DISCUSION.....	69
V. CONCLUSIONES.....	75
VI. RECOMENDACIONES.....	76
VII. REFERENCIA.....	78
ANEXOS.....	80

Índice de Tablas

Tabla 1 VARIABLE 1 GESTION DE MODALIDAD DE CONTRATOS	47
Tabla 2 DIMENSION 1 ECONOMICA	49
Tabla 3 DIMENSION 2 NORMATIVA.....	50
Tabla 4 DIMENSION 3 SEGURIDAD LABORAL.....	51
Tabla 5 VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL.....	52
Tabla 6 DIMENSION 1 COMPORTAMIENTO LABORAL	53
Tabla 7 DIMENSION 2 CALIDAD DE TRABAJO	54
Tabla 8 DIMENSION 3 CONOCIMIENTO DE TAREAS	55
Tabla 9 CONTRASTACION HIPOTESIS GENERAL.....	56
Tabla 10 CONTRASTACION HIPOTESIS ESPECIFICA 1.....	<u>59</u>
Tabla 11 CONTRASTACION HIPOTESIS ESPECIFICA 2.....	61
Tabla 12 CONTRASTACION HIPOTESIS ESPECIFICA 3.....	63

Índice de Figuras

Figura 1 VARIABLE 1 GESTION DE MODALIDAD DE CONTRATOS.....	47
Figura 2 DIMENSION 1 ECONOMICA.....	49
Figura 3 DIMENSION 2 NORMATIVA.....	50
Figura 4 DIMENSION 3 SEGURIDAD LABORAL	51
Figura 5 VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL.....	52
Figura 6 DIMENSION 1 COMPORTAMIENTO LABORAL	53
Figura 7 DIMENSION 2 CALIDAD DE TRABAJO	54
Figura 8 DIMENSION 3 CONOCIMIENTO DE TAREAS.....	55

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito describir y asociar las variables Gestión de modalidad de contratos y desempeño laboral del personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, Arequipa – 2018, el objetivo es el Determinar la relación que existe entre la Gestión de la modalidad de contrato y el desempeño laboral del personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Arequipa – 2018, se planteó la hipótesis: Existe una correlación significativa entre Gestión de la modalidad de contrato y el desempeño laboral del personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Arequipa – 2018, para tal fin, se llevó a cabo una investigación aplicada con diseño no experimental, transversal, correlacional. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios con ítems relacionados a los indicadores de las dimensiones de las variables en estudio. Los resultados fueron procesados con el software estadístico SPSS V22. Como resultado de esta investigación se encontró que existe una correlación significativa entre las variables Gestión de la modalidad de contrato y el desempeño laboral del personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Arequipa – 2018, ya que el nivel de significación = $0.01 < 0.05$, asimismo tenemos en entre la Variable Gestión de modalidad de contratos y las dimensiones Comportamiento Laboral y Conocimiento de Tareas no existe correlación ya que el nivel de significación es mayor a 0.05, sin embargo entre la variable Gestión de modalidad de contratos y la dimensión Calidad de Trabajo existe correlación significativa débil con un nivel de significación = $0.01 < 0.05$.

Palabras clave: Gestión, Modalidad, Contrato, Desempeño, Estabilidad Laboral.

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe and associate the variables Contract modality management and work performance of the care personnel at the Regional Institute of Neoplastic Diseases of the South, Arequipa - 2018, the objective is to determine the relationship that exists between the management of the modality of contract and the work performance of the care personnel of the Regional Institute of Neoplastic Diseases of the South Arequipa - 2018, the hypothesis was raised: There is a significant correlation between Management of the modality of contract and the work performance of the personnel of the Regional Institute of Diseases Neoplásicas del Sur Arequipa - 2018, for this purpose, an applied research was carried out with a non-experimental, transversal, correlational design. The survey technique was used and as instruments two questionnaires with items related to the indicators of the dimensions of the variables under study. The results were processed with the statistical software SPSS V22. As a result of this investigation, it was found that there is a significant correlation between the variables Management of the contract modality and the work performance of the care personnel of the Regional Institute of Neoplastic Diseases of the South Arequipa - 2018, since the level of significance = $0.01 < 0.05$, we also have in the Variable Management modality of contracts and the dimensions Labor Behavior and Task Knowledge, there is no correlation since the level of significance is greater than 0.05, however between the Contract Management modality variable and the Quality dimension of Work there is significant weak correlation with a level of significance = $0.01 < 0.05$.

Keywords: Management, Modality, Contract, Performance, Labor Stability.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Existe en el Perú gran necesidad de mano de obra para trabajadores técnicos, profesionales y para todo tipo de trabajo manual e intelectual, la necesidad en las entidades públicas crece con el incremento desmedido de la población y el estado de salud de los ciudadanos que cada vez se pone en mayor riesgo a raíz de la falta de sistemas de seguridad de salud efectivos, existen diversas modalidades de seguridad sin embargo en algunos casos es inalcanzable por la población de extrema pobreza quien resulta siendo la más vulnerable, la Visión al 2021, es Salud de calidad para la población peruana, esto refiere también a el aseguramiento universal al 100% de la población peruana, sea cual fuera la modalidad (Seguro Social de Salud Essalud, Entidad Promotora de Salud EPS, Seguro Integral de Salud SIS), se va en avance, sin embargo aún no se logra con él objetivo, adicional a este el mal servicio ofrecido por las instituciones prestadoras del seguro.

Los trabajadores públicos se encuentran asegurados en ESSALUD, las empresas privadas en su mayoría están optando por las EPS, sin embargo, la población de pobreza y extrema pobreza, recurren al SIS, para contar con atención médica, esta población viene en franco crecimiento y con ello la necesidad de mayor atención.

Para la atención de esta población es obligación de las entidades de salud prestar atención a los afiliados al SIS, presupuestalmente estas atenciones son canceladas posteriormente, es decir el hospital atiende al debe, sin embargo, el SIS tiene sus políticas de trabajo y los reembolsos no consideran en la totalidad las atenciones, dentro de las restricciones de reembolso se encuentra el rubro de contratación de personal, parte vital y necesaria para brindar una buena atención.

Es escaso el recurso humano en los hospitales e instituciones de salud a nivel nacional, la brecha cada vez se agudiza más, siendo que desde hace más de 10 años no se considera la implementación de plazas orgánicas que cubran esta brecha, o por lo menos que aminore la necesidad.

Por lo antes expuesto a la gran necesidad de recurso humano, se opta por la contratación bajo la modalidad de servicios por terceros o producto y otras formas, sin embargo, estos no se ajustan a las exigencias jurídicas y no vislumbra de manera equilibrada un régimen de derechos y beneficios.

El Estado contempla tres regímenes de contratación D.L. 276 Ley de la Carrera Administrativa, 1057 CAS y 728 régimen privado, entre estas tres modalidades existen diferencias sustanciales en cuanto a beneficios sociales y económicos, lo que provoca que dentro de la institución exista cierta insatisfacción ente los trabajadores, ya que dentro de un servicio personal que realiza las mismas actividades el personal existe diferencia.

Hace algunos años, a raíz de esta necesidad se creó la modalidad de contrato Servicios Por Terceros o Producto, una relación contractual por la cual el servicio no se obliga a trabajar de forma subordinada, cumpliendo horarios establecidos, ni permanencia en un determinado lugar, el SNP está contemplado el Código Civil, y siendo que sus características son totalmente diferente a la figura que le damos en las instituciones públicas les consideran un plazo de duración de hasta 06 años máximo, en una institución pública de exceder 10 meses continuos este puede reclamar permanencia continua y reconocimiento de obligaciones por desnaturalización de contrato, sustentando y probando por supuesto, permanencia, continuidad y actividades asignadas, el personal que labora bajo esta modalidad, no puede permanecer más de diez meses prestando el servicio, por tal es un personal que capacitamos para el cumplimiento de sus actividades y llegado el momento y con el fin de cautelar el exceder el plazo de contratación, se concluye con sus servicios, para volver a contratar y empezar nuevamente, y así se va haciendo un círculo vicioso en el cual el único perdedor es el usuario final, el paciente,

El año 2009 se dicta el D.S. 1057 modalidad de Contratación Administrativo de Servicio, esta modalidad reconoce algunos beneficios al personal contratado como seguro social, contribución pensionaria,

gratificaciones y descanso físico, es decir mejora la calidad laboral de los trabajadores.

Con el fin de concluir con la carga de contrataciones SNP y mejorar la situación laboral de miles de trabajadores a nivel nacional tanto asistenciales como administrativos, el objetivo era terminar con la carga de contratos existente, sin embargo, en la actualidad se ha incrementado en demasía el número de estos, ahora la carga es mayor.

El incremento de las contrataciones provocan que en la Ley de Presupuesto anual, se restrinja el presupuesto, prohibiendo incremento de la específica de gasto para contrataciones CAS, esta situación nos hace recurrir al comodín del contrato por Producto, tomando personal para cumplir cabalmente con las necesidades de los diferentes servicios, este personal que tiene que cumplir con horario de ingreso y salida, realizar tareas de carácter permanente, incluso trabajar en áreas de mucho cuidado por la calidad de atenciones inevitablemente, este personal no goza de beneficios laborales, por lo que se deja ver como una modalidad de explotación que a pesar de ser consentida por el personal, resulta causando incomodidad e insatisfacción lo que recae directamente sobre el desempeño del trabajador, y trae consigo una baja en la producción, falta de entusiasmo y constantes quejas,, falta de colaboración e iniciativa para con el servicio.

Mucho personal que es contratado como un Producto, es altamente capacitado, con buena predisposición para el trabajo, creando el celo de sus compañeros, a pesar de las diferencias por la modalidad de contratación, sumado esto a la insatisfacción del contratado por producto por su condición, en el servicio se presentan rencillas entre trabajadores perdiéndose las ganas de producir y servir.

Lo anteriormente expuesto pone en alto riesgo la calidad de atención que presta el IREN SUR como instituto especializado en enfermedades oncológicas, ya que constantemente se renueva personal en los diversos servicios, la modalidad de contratos por PRODUCTO, limita en demasía la prestación del servicio, el paciente de esta especialidad pretende una atención personalizada, continua, por tratarse de una enfermedad tan complicada contar con un médico tratante que conozca

el caso desde el inicio por la continuidad del tratamiento, además de elevar la confianza del paciente en su médico, en el personal profesional y técnico tratante así como en la institución.

Como un adicional a este problema, se suma el hecho de que las instituciones educativas superiores no capacitan a profesionales en especialidades oncológicas, muchas de ellas programan vacantes insuficientes para las diferentes especialidades, esto además de encarecer el servicio, complica la contratación por insuficiencia de profesionales en el medio, la falta de presupuesto para ofrecer contraprestaciones atractivas nos pone en desventaja en relación a otras instituciones de la rama, debemos rescatar que se cuenta con algunos profesionales que aceptan las condiciones por su espíritu altruista a pesar de las dificultades y las privaciones a que se someten, deciden arriesgar y prestan servicio de calidad.

Como podemos ver, el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, tiene muchas carencias presupuestales lo que lleva consigo tomar el riesgo de actuar aparentemente contra la norma, sin embargo, llegado el momento se debe poner de por medio la salud de la población vulnerable diversos aspectos sociales.

Es necesario realizar un sinceramiento de la brecha de recurso humano a nivel nacional para presupuestar la cantidad de personal que se requiere para brindar buen servicio y de calidad en las entidades hospitalarias, como podemos observar la diversidad de regímenes laborales, así como la contratación de personal bajo modalidades abusivas recae directamente sobre el desempeño laboral del personal por tal, pone en riesgo la atención y salud de la población.

En el caso específico del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, se presenta la dificultad de haber tercerizado servicios con ONCOSERV, al presentarse el problema de Orellana y su red de corrupción, sus bienes instalados en los ambientes del IREN SUR, fueron embargados, dejando sin servicio a pacientes y personal sin trabajo, un gran problema que se tuvo que solventar con los recursos propios, para cubrir de forma inmediata la brecha para no perjudicar la

atención; esta situación afecto presupuestalmente ha pasado el tiempo y el problema no fue cubierto totalmente.

De otro lado, el personal contratado por ONCOSERV, inicio procesos judiciales contra el Instituto, reclamando reconocimiento de beneficios e incluso reposición al puesto de trabajo, existen casos aún pendientes, a pesar de que la contratación fue ajena al instituto.

1.2. Trabajos previos

A nivel Internacional

Martin (2010), en su tesis "*Influencia de la Estabilidad Laboral en el desempeño del trabajador de enfermería*", realizada en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala durante el periodo de Enero – Mayo, aplicó una investigación de tipo descriptiva de corte transversal cuantitativo. El fin de la investigación fue demostrar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores, quienes respondieron a las preguntas aplicadas, obteniendo como resultado su insatisfacción con los aspectos laborales tales como salarios bajos, falta de prestaciones laborales, inestabilidad laboral, desmotivación para capacitarse, sin embargo, se encuentra como aspecto positivo la valoración de su trabajo, capacitaciones internas frecuentes, trabajo en equipo y ambiente de trabajo agradable.

El desempeño profesional es el comportamiento del trabajador frente a las funciones asignadas que realiza, en base a su experiencia y conocimientos, desde siempre el desempeño de los miembros es la base de una empresa, fundamental para incrementar el éxito de la organización, por lo que los aspectos que permitan medirlo y mejorarlo se convierte en un tema de interés primordial para los jefes de recursos humanos.

Finalmente, la investigación concluye en que produce insatisfacción laboral el tener baja remuneración, la inseguridad de conservar el puesto de trabajo y la poca posibilidad de continuar con los estudios por factores de tiempo y dinero.

En mi opinión, siendo que la investigación planteada tiene relación con este trabajo, el hecho de no tener una estabilidad laboral con el constante temor de perder el trabajo, provoca insatisfacción lo que recae en el desánimo, stress laboral y por ende baja el desempeño en algunos trabajadores, sin embargo por otro lado, hay que considerar que la solución al problema de una estabilidad laboral permanente, puede ocasionar también la seguridad de contar con el trabajo y contrariamente a lo planteado también un bajo desempeño y desinterés de los trabajadores.

Mazariegos (2012), en su tesis "*Motivación y desempeño laboral aplicada a los trabajadores de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzantín*", realizó la investigación con el objetivo de demostrar que la motivación es un tema de mucha importancia para toda organización, esta debe ser aplicada de buena forma con el fin de lograr una productividad favorable de los trabajadores logrando el cumplimiento de objetivos y metas, así mismo la motivación influye directamente en el desempeño de los trabajadores, lo que se concibe en las actividades que los colaboradores ejecutan en sus puestos de trabajo.

La muestra para esta investigación es de 34 trabajadores del área administrativa de la empresa, 12 damas y 22 varones, en su mayor parte de nivel universitario, religión católica, a quienes se les aplicó una prueba psicométrica que ayudó a conocer el nivel de su motivación, la técnica que se utilizó fue de tipo descriptivo y por medio de la escala de Linckert se pudo conocer el desempeño en el trabajo.

La investigación es de diseño descriptivo, el estudio se utilizó la fiabilidad y significancia de la media aritmética.

Como conclusión se obtuvo que los colaboradores se sienten motivados ya que reciben incentivos por su trabajo lo que recae en un buen desempeño en la realización de sus tareas. Los resultados obtenidos son verificables y determinaron la calidad de desempeño laboral, por lo que se concluyó que la motivación sí influye en el desempeño de los trabajadores.

Opinión propia, el aplicar políticas de reconocimiento y beneficios laborales, permite contar con servidores con alta motivación e identificación con la organización, de esta manera garantiza una producción óptima por tal, hace de esta competitiva y del entorno laboral armonioso.

En las instituciones públicas es importante reconocer incentivos a los trabajadores, sin tener que ser este solo económico, ya que se encuentran prohibidos por ley.

A Nivel Nacional

Vargas (2015), desarrolló el Informe de Investigación "*Contratación de Obreros en regímenes laborales en la Municipalidad de Huanta*", el trabajo lo realiza a raíz de los múltiples regímenes de contratación existentes con los cuales se venía contratando a los obreros y la constante vulneración de los derechos laborales a que da lugar esta diversidad.

De un total de 105 trabajadores tomó como muestra a 92 obreros de las áreas de limpieza, serenazgo, jardinería, policías municipales, choferes, matarefes municipales.

La investigación es descriptiva, de tipo transversal, diseño no experimental con datos obtenidos con referencia al año 2014, se entrevistaron a obreros, funcionarios y servidores involucrados en la contratación y presupuesto, se recurrió a sistematización bibliográfica sobre contratos de trabajo, informes de SERVIR, análisis estadístico, por tal los instrumentos, son los cuestionarios, listas de preguntas, fichas bibliográficas, estadísticas.

Como resultado se obtuvo que el 33,7% de obreros se encuentran contratados bajo el régimen público, 30.43% bajo el régimen privado, 29.35% como locación de servicios y el 6.52% como CAS.

Palabra Clave: Contratación de Obrero Municipal

Opinión propia, el tener obreros contratados bajo diversos regímenes laborales, ocasiona problemas al existir diferencia de beneficios a reconocer, siendo los más perjudicados los contratados por locación de servicio ya que no se cuenta con legislación que considere esta

modalidad que como menciono a lo largo de la investigación vulnera derechos laborales y resulta como una contratación prohibida por ley.

Romero (2009), realizó la tesis *“Los contratos por servicio no personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta”*, en esta se observa que el autor hace mención sobre la importancia de la gestión administrativa por cuanto se debe realizar un buen uso de los recursos, ya que se recurre a una modalidad de contrato cuya aplicación afecta los derechos fundamentales de un gran grupo de trabajadores públicos, hace su estudio sobre una muestra de 86 expedientes de Sentencias del Tribunal Constitucional que resuelve acerca del amparo sobre despidos.

El propósito principal de la investigación es la de demostrar que los contratos por servicios no personales condicionan una estabilidad ficta para los trabajadores contratados bajo esta modalidad, el tipo de investigación es explicativo, diseño ex post facto.

La población utilizada fue de 86 Sentencias del Tribunal Constitucional comprendidas entre el periodo del 2002 al 2005.

Concluye la investigación que los contratos dados en la administración pública poco a poco han perdido su esencia o bien su naturaleza, en un sentido más amplio los contratos por servicios sean personalizados dependiendo esto de las labores a cumplir por los trabajadores sin importar que sean de carácter permanente o no.

Opinión propia, en la Administración Pública se debe hacer uso de acciones que aseguren la continuidad del trabajo a realizar, pero mantener un control minucioso, evitando que estos trabajadores, que también forman parte de la institución y que laboran de forma disfrazada bajo subordinación, no excedan del tiempo permitido a fin de no caer en un reclamo de desnaturalización de contrato y reclamen reconocimiento de derechos y beneficios.

Esta modalidad de contratación pone en riesgo a los directivos y funcionarios que participan de la toma de decisiones en la institución.

Beltrán (2013), tesis *“Problemática de la existencia de diferentes regímenes de contratación de personal en el Estado”*, este trabajo de investigación, aborda temas referente a las diversas modalidades de

contrato y regímenes laborales que se aplican en las instituciones del Estado, demostrando la desorganización y desorden existente en la administración pública así como la vulneración de los derechos laborales, a raíz de la creación de la modalidad de contrato por servicios no personales y su pase automático al régimen CAS.

La hipótesis planteada para la investigación, refiere al problema que crea la coexistencia de diversos regímenes de contratación de personal que a la que el Estado no da solución, por tal se pretende demostrar la desorganización del Estado y la trasgresión de los derechos de los trabajadores, siendo este quien debe garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

Para la investigación se utilizó el método deductivo, analizando la normativa existente para contratación de personal utilizado por el Estado.

La investigación está dividida en tres secciones, en la primera parte se toca el tema de los regímenes de contratación pública y se hace comparaciones con otros países de Hispanoamérica.

En la segunda parte se tocará el tema de los conflictos generados por la excesiva contratación bajo la modalidad de SNP y el D.L. 1057, como medida de solución al problema.

La tercera sección, se desarrolla propuestas de solución.

La metodología utilizada para la investigación, es el análisis de normas, doctrinas y jurisprudencia relacionada con el tema de contratación SNP.

En este trabajo previo, se repite la figura de los anteriores.

Huaraca y Ore (2015) en la tesis *“Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión Huancavelica 2015”* proponen determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad que se detalla en el título de la misma, en el año 2015.

Este trabajo se realizó mediante el método científico y como específicos el inductivo, deductivo, hipotético – deductivo y analítico sintético; las técnicas empleadas fueron, de investigación documental, de fichaje y de

investigación de campo y sus instrumentos fueron las fichas y cuestionario de encuesta del desempeño laboral y calidad de servicio.

Se demuestra que el desempeño laboral se relaciona de forma positiva y significativa con la calidad de servicios en la Municipalidad Distrital de Ascensión, periodo 2015.

Opinión propia, definitivamente un buen desempeño laboral, depende de muchas variables, que tienen que ver con el ambiente laboral y físico, una buena y equitativa distribución de ambientes e insumos, reconocimiento de acciones sobresalientes del personal, la actuación correcta frente a diversas circunstancias entre otras que pudieran presentar, a los colaboradores creando en ellos el compromiso para con su organización.

Es necesario mencionar también al personal que constantemente y sin razón aparente, más que la que observan ellos, solo saben quejarse y no cumplen sus funciones con responsabilidad e intentan todo el tiempo de ganar adeptos al ocio y la dejadez

Oliva (2017), en su tesis *“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera Lima Perú 2015”*, investiga cual es la motivación y el desempeño de los trabajadores de la institución que se indica, la investigación es básica, de diseño no experimental, transversal y correlacional, el análisis es predominante cuantitativo.

La muestra es aleatoria distribuida en tres, trabajadores asistenciales, trabajadores administrativos y trabajadores profesionales, se tomó una muestra de 130 trabajadores de 825.

Como conclusión se llegó a determinar que la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera se encuentran relacionadas.

Por ultimo recomienda, que la oficina de Recursos Humanos, promueva capacitaciones para perfeccionar el desempeño de los trabajadores, aprovechando del conocimiento y experiencia de los trabajadores experimentados y lograr involucrar a los trabajadores menos comprometidos con la organización.

Recomienda también mejorar los programas de reconocimiento y estimulando al personal con premios, felicitaciones, diplomas y otros.

En esta investigación tiene como premisa principal que la carencia de mecanismos más adecuados que integre factores que influyan en el desempeño del personal de la organización provoca el bajo rendimiento del recurso humano.

Palabras Clave: Motivación, desempeño laboral, habilidad, actitud.

A Nivel Local

Ruiz (2013), en su tesis *“Desnaturalización del contrato de localización de servicios sujeto a plazo de 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”*, universidad San Pablo; pretende demostrar la posibilidad de desnaturalización de un contrato de Locación de Servicios en un contrato de trabajo, tiene como finalidad el reconocimiento de la relación laboral y la protección de la dignidad del individuo como trabajador intensiones que no pueden lograrse de forma separada.

Tiene como principales objetivos analizar el principio de primacía, explicar su finalidad mediata e inmediata, y explicar cómo se desarrolla la desnaturalización de un contrato de trabajo.

Se utilizó el método de investigación dogmático, la investigación se dividió en tres capítulos, el primero, antecedentes históricos, filosóficos e ideológicos del principio de primacía de la realidad.

En el segundo capítulo se desarrolla el tema de las bases y finalidades mediatas e inmediatas referidos al reconocimiento de la relación laboral y la protección de la dignidad del trabajador.

Opinión propia, otro trabajo sobre la contratación de SNP quienes, por diferentes motivaciones, aceptan la contratación de buena fe por cuanto no se asegura continuidad, ni beneficios, ni derechos que corresponde a las demás modalidades, vulnerando así la dignidad de las personas como trabajadores de una institución.

Hanco (2016), en su tesis *“Satisfacción Laboral de la Enfermería y percepción de la Calidad de Atención de Enfermería según el Usuario”*

C.S Mariano Melgar, se propuso demostrar la relación entre satisfacción laboral y calidad de atención del C.S Mariano Melgar el estudio utilizado fue tipo cuantitativo, descriptivo con un diseño correlacional de corte transversal para la recolección de datos se utilizó como método la encuesta y la técnica e instrumento fue un cuestionario aplicados estos a la población de 12 enfermeras; en un total de 120 usuarios que fueron atendidos por este personal de enfermería como conclusión del estudio es importante destacar que la satisfacción laboral influye en la percepción de la calidad de atención de este personal dado que para lograr una óptima calidad de atención es importante que el personal se sienta satisfecho con sus funciones y con su entorno laboral Cabe destacar que como técnica de cuestionario e instrumentos para el personal de enfermería se utilizó la guía de entrevista y la escala de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma C. y para los usuarios se utilizó la guía de entrevista y el cuestionario de percepción de la calidad de atención del personal profesional de enfermería.

Cruz (2015), desarrollo la tesis *"Relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal de la Dirección Unidad de Coordinación de Prestamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas"*, en esta se resaltan los servicios que ofrece dicha institución por cuanto aporta gran satisfacción a los clientes brindando un trato de calidad considerando no sólo a estos usuarios sino también a la comunidad en general.

Este estudio es de tipo descriptivo - correlacional y consta de un diseño no experimental: se utilizó un muestreo no probabilístico a 120 trabajadores tomando en consideración la tabla de Fisher, lo cual se obtuvo como resultado que 92 trabajadores respondieran a un cuestionario de 30 ítems acerca de la estabilidad laboral y otros 30 trabajadores respondieran sobre el desempeño laboral. Cabe destacar que dichas respuestas fueron sometidas a validación por expertos y sujetos a mantener la confidencialidad.

Opinión Propia, nuevamente se prueba la importancia de la motivación para lograr un desempeño laboral óptimo, toda organización debe mejorar sus programas de estímulos y trabajar constantemente en

involucrar a más trabajadores comprometiéndolos con los objetivos y fines de la institución.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Definición de la variable Gestión de Contratos

Pérez J, y Merino (2008) recuperado de <https://definicion.de/gestión>, entiéndase Gestión como, el conjunto de acciones o trámites que, junto con otros, se realizan para resolver o conseguir, este término es utilizado para referirse al conjunto de diligencias o gestiones que permiten realizar cualquier actividad, es decir se refiere a aquellos trámites que se realizan con la finalidad de resolver una situación o materializar un proyecto.

Contrato laboral es un acuerdo de carácter legal establecido entre el empleador y el trabajador, el cual consta de ciertas consideraciones que la empresa ofrece al candidato de la vacante. El contrato tiene como fin único comprometerse a sí mismo y al futuro empleado a cumplir con reglas y objetivos.

Por tal, concluimos en que la gestión de contratos trata de las acciones que realiza la institución para llevar a cabo todos los procesos de contratación para contar con el personal idóneo que cubra las necesidades de la institución.

En un sentido más amplio y común de comprender el término contrato laboral, es un documento regido por términos legales donde establece derechos y obligaciones al trabajador a cambio de su desempeño laboral y de otorgarle beneficios remunerados en base a la cancelación de un salario y otros beneficios importantes y necesarios como, por ejemplo, el seguro social.

Alonso (1973), considera que contrato de trabajo es un instrumento jurídico materializado por la "Institución central de Derecho del Trabajo" y constituye "La raíz de su origen y la razón de existencia como disciplina jurídica autónoma"

Montoya (2012), sin el contrato laboral como un negocio jurídico compartido entre las dos partes empresa y trabajadores se tendrá por finalidad la creación de una relación jurídico laboral ya que se intercambia la prestación de una función y laboral autónoma de

pendiente del trabajador por una prestación salarial otorgada por el empleador.

Regímenes laborales del Servicio Civil (SERVIR)

A raíz del desorden creado por la existencia de los diferentes regímenes laborales se crea como un artificio el llamado Servicios No Personales (SNP) que ayudo como una “válvula de escape” para contratar, años después se crea el CAS, ambas modalidades con consideradas como abusivas creando inconformidad en el personal dañando el clima laboral, actualmente, cerca de 4 de cada 10 servidores públicos laboran bajo alguna modalidad de contrato temporal.

Al año 2011, el total del personal de entidades públicas encargadas de importantes funciones, se encontraban bajo el régimen temporal CAS, adicionalmente, aproximadamente un 27% de los servidores está contratado bajo alguna modalidad temporal, a pesar de realizar funciones de carácter permanente, esto se complica ya que el ingreso de estos servidores se da sin reglas establecidas, sin someterse a concurso, sin un perfil profesional claro que defina un modelo mínimo de capacidad.

De lo descrito se puede sintetizar siete problemas que se detalla:

- Falta de planificación y dirección razonable.
- Distintos regímenes laborales.
- Exceso de contrataciones temporales.
- Distorsión del sistema de remuneraciones.
- Alta dispersión normativa.
- Incumplimiento del principio de mérito regulado en diversas normas.
- Ausencia de una política de Estado para la gestión del servicio civil.

Los últimos 15 años se ha producido un caos en el trabajo de recursos humanos.

En la actualidad el ingreso a la Administración Pública se da por criterios discrecionales, de acuerdo a lo normados por casi todos los regímenes laborales existentes, este debe darse mediante concurso

público de méritos, a pesar de ello no se cumple con las normas establecidas, es sabido que existen denuncias de irregularidades por concursos “arreglados” para determinados postulantes.

Para el caso de los ascensos, estos se dan por años de servicio acumulados, se entiende que con una reforma, los concursos internos como los públicos serán por evaluación de méritos y cumplimiento de perfiles específicos, esto permitirá a la institución contar con profesionales de calidad.

Las evaluaciones están contempladas en las normas, sin embargo, a la fecha no vienen siendo aplicadas, no siendo consideradas para una mejora de desempeño. Para los aspectos de capacitación no se considera un plan de acuerdo a las metas planteadas institucionalmente.

Se observa que al personal del régimen del D.L. 276 (carrera administrativa), se le reconocen una serie de conceptos de pago casi todos de naturaleza no remunerativa, es decir no acumulan para la pensión, esto genera un problema y es que esto da lugar a interpretaciones diversas y contingencias laborales por acciones judiciales en perjuicio del Estado, la remuneración principal base debiera ser la parte más significativa de la remuneración total, porque constituye la prestación por el trabajo y competencias desempeñadas en un puesto específico dentro de una entidad.

Existen también para el cálculo de las prestaciones otros conceptos como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y la pensión, que resulta siendo el pago de previsión ante contingencias que pueden originarse ante el cese en el trabajo, y la renta que recibe el servidor durante su jubilación.

La remuneración principal o base, ha tenido una gestión inadecuada, en especial para la carrera administrativa (D.L.276). En promedio, para dicho régimen, la base de cálculo para el pago de la CTS corresponde al 6% del ingreso total (94% no remunerativo), mientras que la base de cálculo para las pensiones corresponde al 45% del ingreso total (55%

no remunerativo), aun cuando hay entidades con personal bajo el régimen 276 que cuentan con base de cálculo de 8%, 6% y hasta de 1% del ingreso total.

Las diferencias para funciones similares son otro gran problema, los servidores del régimen laboral privado (D.L 728) perciben mejor remuneración, sin embargo, cumplen funciones similares.

Todos estos problemas se dan a raíz de que no se cuenta con bandas salariales transversales a segmentos del Estado que compartan criterios objetivos y que, además, reflejen los niveles de ingresos reales que reciben los servidores públicos, estos criterios descritos, recaen en consecuencias negativas tales como:

Desorden y desigualdad

Pago desigual

Bajo incentivo

De igual manera existen diferentes reglas respecto del proceso ético-disciplinario, dependiendo del régimen en que se encuentra el servidor podría recibir distintas sanciones.

La Reforma del Servicio Civil

Ketelaar, et al. (2007: 18) Elaboración: SERVIR, Esta reforma presenta como principal objetivo el servicio ciudadano, está orientado a ordenar y mejorar la gestión del recurso humano, introduce conceptos de meritocracia, idoneidad y profesionalización, armonizar la relación ente deberes y derechos de los servidores públicos reducirá inequidades, establecerá reglas comunes y garantizará una compensación equivalente para labores desempeñadas en puestos y condiciones similares, apuesta por garantizar la permanencia de servidores competentes permanencia de los mejores directivos y la baja rotación del personal más competente, así como la estabilidad de los profesionales de línea media de carrera.

La reforma incluye a servidores públicos del gobierno nacional, regional y local, que se encuentran laborando en los regímenes actuales que se señalan en los párrafos anteriores y a todo nivel.

No se incluyen los servidores de entidades públicas ni los sujetos a las carreras especiales (maestros, policías, fuerzas armadas y salud), debido a que tienen una regulación especial.

Con esta reforma se pretende unificar a los servidores públicos en un solo régimen.

El contrato por Servicios No Personales se encuentra sujeto al código civil Art. 1764, existe la excepción de los casos que están sujetos a la Ley de Contrataciones del Estado Art. 3.3 literal f.

1.3.2. Teorías Relacionadas a la Variable Gestión de Contratos

Teoría de contratos, Fernando Pastor Cazorla:

Para Hart y Holmstrom (2016) dos autores reconocidos por sus contribuciones en los temas sobre las instituciones y los contratos laborales y otros relacionados con el diseño del contrato y galardonados con el valioso premio nobel de economía, las palabras claves de mayor importancia son: la economía, el contrato, la sociedad y el negocio.

Hoy en día hay empresas que mantienen una gran variedad de contratos laborales, tomando en consideración aquellos creados por los autores Hart y Holmstrom que han significado de gran apoyo para el entendimiento y comprensión de los contratos laborales y por ende las instituciones; esto en el sentido de que todas y cada una de ellas poseen sus diferentes diseños.

Los estudios sobre la teoría de contratos surgieron debido a la existencia de Acta Herediana Vol. 59, octubre 2016 - marzo 2017, información asimétrica. Para que una relación, sea laboral con el Estado o entre socios, tenga éxito es necesario eliminar asimetrías de la información ya que estas juegan en contra del buen desempeño de la sociedad. A raíz de esto se crean los contratos, con el objetivo de eliminar estas asimetrías y ayudar al buen funcionamiento de las relaciones tanto productivas como institucionales. Gracias a los contratos bien elaborados los recursos se asignan de una manera más eficiente, se puede lograr mayor producción y eliminar barreras al comercio. En cambio, cuando un contrato no está bien elaborado los costos se elevan debido a la falta de claridad, y la producción termina disminuyendo. A raíz de esto surgen trabas en la forma de trabajar, y sin la confianza necesaria el negocio no tendrá éxito. Los contratos se crean para dejar en claro cuáles son las funciones de cada uno y así disipar las dudas que cada cual pueda tener de las funciones del otro. "Las economías modernas se mantienen por innumerables contratos.

Debido a que en los contratos es complicado incluir todo lo que puede suceder, lo que se debería hacer es dejar claro quién es el responsable de decidir si se presentaran inconvenientes.

Teoría de lo esencial en la relación de trabajo

Esta teoría se basa y resalta la esencia de la relación de trabajo cuya determinación está basada en una disciplina que debe ser considerada como una relación entre patrón y trabajador o como en algunos otros casos relación entre patrón y sindicatos.

Es de hacer notar que en épocas pasadas la relación de trabajo entre el patrón y los trabajadores eran regidos por ciertos criterios que con el tiempo se han ido eludiendo por otros que hoy día no apoyan aquellas donde el patrón consideraba una gran escala de responsabilidades derivadas desde la normativa de la empresa, Álvarez (2011) Derecho del Trabajo 1.

Teoría contractualista (O del pacto social del derecho)

Esta teoría encuentra su origen en el contrato concretado voluntariamente por ambas partes, para transitar del estado de naturaleza al estado de sociedad.

Algunas interpretaciones de esta teoría toman el contrato como si fuese una realidad histórica, sin embargo, sin duda, la interpretación correcta de la teoría pactista y así lo entendió Rousseau, reside no en tomarlo como una realidad histórica, sino en considerar que el Estado debía organizarse como si realmente hubiera tenido origen en un contrato.

En conclusión nace la necesidad de respetar los derechos fundamentales del hombre, que la finalidad política que perseguía Rousseau con su teoría, Enciclopedia jurídica/ Aviso Legal/Diccionario Jurídico (2014).

Teoría relacionista o de Incorporación

Esta teoría mantiene presente que la relación laboral del trabajador con la empresa contribuirá a la apertura del cumplimiento de la normatividad vigente por la entidad, por tal creará una disciplina de trato entre ambas partes, Álvarez (2011) Derecho del Trabajo 1.

1.3.3. Definición de la Variable de Desempeño Laboral

William Edwards define la norma ISO 9000, “como el grado de desempeño laboral caracterizado este por ciertas variables como son los servicios, los procesos de reclutamiento y selección, las personas que forman parte de dicho proceso, la organización, el sistema o los recursos utilizados para lograr un contrato laboral”.

Según Bohórquez, Desempeño Laboral es la actitud dada por el empleado ante el desempeño de sus funciones con el fin de llegar al logro eficaz y eficiente de sus tareas y objetivos trazados por la institución en un lapso de tiempo determinado.

Para el autor Chiavenato, el desempeño laboral se ejecuta dentro del campo laboral dadas las circunstancias que este se le presenten; para el logro eficaz y efectivo de estas funciones es importante destacar la organización, las normas establecidas y la actitud y el comportamiento que el trabajador sienta y demuestre por la realización de su labor y como parte de ese obtenga como resultado personal una satisfacción laboral.

Zerilli, (1973): Es una evaluación consecuente del valor que un individuo demuestra por sus peculiaridades personales y/o presentación con respecto a la entidad de la que forma parte, expresado periódicamente conforme a un preciso procedimiento por una o más personas encargadas, que conozcan al individuo y su trabajo.

Desempeño se define como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son importantes para los objetivos de la organización” y que pueden ser evaluados en términos de las competencias de cada trabajador y el nivel de aporte a la empresa, García.2001.p. 3 en Pérez 2009

Algunos investigadores arguyen que a la definición de desempeño se debe incluir en detalle lo que se espera del trabajador, así como mantener una continua orientación hacia un desempeño efectivo.

La definición de la Administración del Desempeño, planeada por Pérez, 2009 p.1 “proceso mediante el cual la entidad asegura que el empleado trabaja de la mano con las metas institucionales varios estudios sobre indicadores de productividad y financieros han demostrado que en las entidades en las que se implementan sistemas de administración del desempeño, se han obtenido mejores resultados, sin embargo, los directivos deben tomar en cuenta que esto conlleva un costo elevado.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Según los autores Grateron, Oliveros, Martinez, Zambrano, Coronado y Anteliz en la publicación en la pagina Overblog, es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo a futuro, es un proceso para juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona, se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia, la evaluación del desempeño representa una técnica de administración imprescindible dentro de la actividad administrativa.

Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa.

La evaluación del desempeño servirá para definir y desarrollar una política de Recursos Humanos acorde a las necesidades de la organización.

RESPONSABILIDADES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

De acuerdo con la política de Recursos Humanos de la institución es responsabilidad del Gerente y del trabajador, así como del trabajador a su gerente conjuntamente y del equipo de trabajo del área encargada de la administración de recursos humanos o una comisión de evaluación del desempeño.

a) **El Gerente:** En casi todas las organizaciones el Gerente asume la responsabilidad del desempeño de sus subordinados y de su evaluación.

b) **La Propia Persona:** En las entidades democráticas, el propio servidor es el responsable de su desempeño y de su propia evaluación, estas emplean la auto evaluación.

c) **El Individuo y El Gerente:** Actualmente, se viene adoptando esquemas avanzados y dinámicos de la administración del desempeño, resurge la antigua manera de Administración por Objetivos (APO), pero con nuevo formato, sin las ya conocidas heridas características como la arbitrariedad, autocracia y el constante estado de tensión y angustia que provocaba en los involucrados, ahora es democrática, participativa, incluyente y motivadora.

1.3.4. Teorías relacionadas a Desempeño Laboral

Según el libro Bases teóricas y metodológicas para la evaluación del desempeño organizacional, Perdomo (2011), se consideran los siguientes métodos de evaluación de desempeño laboral:

Análisis Global del Desempeño:

Análisis global del desempeño, se le da calificación al evaluado de Excelente, Muy bien, Bien, Regular, Deficiente. El inconveniente que se presenta es que no se puede evaluar por separado cada indicador, lo que puede ocasionar el obviarse algunos aspectos importantes por tal es propenso a que la evaluación se realice por comparación entre subordinados.

Método Analítico de Valoración por Factores:

Este método permite analizar cada factor, el gerente o director decide en qué grado el evaluado cumple los requisitos de cada indicador, se utiliza una escala de puntuación, la que puede ser de 1 a 5 así lograr mayor efectividad, el evaluador solicita opinión sobre el evaluado a otras personas. La desventaja es que puede ser tendente a la comparación entre los subordinados.

Método de incidentes críticos:

Constantemente se observa y registra el comportamiento (incidentes) del subordinado que tienen que ver con actitudes y acciones positivas o negativas que influyen sobre la consecución de los objetivos trazados. Al conformar la evaluación se debe hacer corresponder los incidentes registrados con los indicadores definidos.

Evaluación por Comparación o de Clasificación por Rango:

El Gerente o Director implanta una cierta jerarquía, en esta cada subordinada ocupa una posición, según su criterio. Este método es sencillo pero muy subjetivo, de pobre información y valoración.

Método Interactivo:

El análisis sobre el desempeño y motivo de alto o bajo desempeño lo realizan el trabajador y el director, este método permite mayor retroalimentación, crea un ambiente laboral de comunicación y dialogo.

Método de Autoevaluación:

Sugerido como base para procesos de evaluación de desempeño. El trabajador se autoevalúa y esa evaluación es considerada para conformar la evaluación definitiva.

Método de Evaluación por Objetivos:

Se evalúa el nivel de cumplimiento de las metas propuestas según plazos establecidos ya las circunstancias incluidas, este método es preciso y poco subjetivo, su desventaja es que en la consecución del objetivo pueden intervenir factores ajenos al rendimiento del evaluado.

Método de Elección Forzosa:

Para este método el encargado trabaja con pares de enunciados en base a los indicadores a evaluar. Las frases pueden ser positivas o negativas, no combinadas.

Creo importante dedicar un espacio para comentar sobre satisfacción Laboral, ya que para el tema desarrollado es una arista importante y determinante para el desempeño laboral.

SATISFACCIÓN LABORAL

Resulta difícil distinguir entre motivación y satisfacción laboral, por la estrecha relación que existe entre estas, relación similar se da entre satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos, para Shultz (1990), La satisfacción escoge un conjunto de comportamientos ante el trabajo, se le puede describir como una destreza psicológica del servidor hacia la labor que desarrolla, por esto es que la satisfacción depende de muchos factores como el ambiente físico de trabajo, la remuneración, los beneficios laborales, así como la laboral, etc.

Shultz (1990), existen otros factores también en sentir satisfacción que no tienen que ver con el ambiente laboral, como la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Lo mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización.

Resulta entonces que la satisfacción es la actitud del trabajador hacia la función que realiza en su centro laboral, Robbins1998, manifiesta “Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas”.

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión de modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018?

Preguntas Específicas

¿Qué relación existe entre la gestión de contratación y el comportamiento laboral en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018?

¿Qué relación existe entre la gestión de contratación y calidad de trabajo, en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018?

¿Qué relación existe entre la gestión de contratación y el conocimiento de tareas en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018?

1.5. Justificación del estudio

Es importante la ejecución de este proyecto puesto que, el Instituto de Enfermedades Neoplásicas del Sur, atiende a una parte mayoritaria de la población de la parte sur del país, considerando las características de la enfermedad de los pacientes que se atiende amerita que la atención que se presta sea de calidad y calidez, por tal necesita de personal con el suficiente compromiso y dedicación, sin embargo una de las principales obstáculos es el presupuestal, ya que a falta de disponibilidad no podemos contratar personal con las condiciones laborales justas, en este momento la brecha de recurso humano en el IREN SUR, es crítica ya que desde su creación hace 9 años no se ha incrementado plazas orgánicas que permita contratar profesionales para cubrir la necesidad a quienes pueda brindárseles los derechos laborales normados, la modalidad de contratos CAS también es limitada por el factor presupuestal y por las prohibiciones estipuladas en la Ley de Presupuesto actual.

La contratación de personal por Producto (SNP), se viene convirtiendo en una constante, ya que al encontrar tanto inconveniente es la opción a la cual recurrir para cubrir la falta de personal, sin embargo, vulneramos derechos laborales con esta modalidad y esto se va convirtiendo en un problema incluso social, por la diferencia abismal que existe entre los trabajadores de la misma institución en relación a beneficios laborales; además de ello por los límites que debemos cuidar para no ser observados por las instancias de control, las lecturas consultadas coinciden en que este tipo de contratos no pueden ser beneficiados con ningún tipo de incentivo laboral, a este personal no se le tendría que determinar actividades y jornada laboral establecida en iguales condiciones que al personal 276 y CAS, sin embargo de no aplicarlo se caería en un caos a falta de los profesionales para atención, el hecho de que este personal firme documentación, cargos, registre su asistencia, son pruebas suficientes para que este personal pueda reclamar ante la autoridad de Trabajo los derechos que le fueron vulnerados generando un proceso que lleva tiempo y una posible multa a la institución con la consecuencia de responsabilidad del personal responsable del servicio y los que estuvieran involucrados en contrataciones y recursos humanos.

Este trabajo cumple con el criterio de relevancia social, ya que como podemos observar, existe una disyuntiva entre el actuar ante esta situación, de un lado se encuentra la responsabilidad de intentar cubrir la necesidad para brindar un servicio de calidad, del otro lado están las normas y reglamentos con los muchos impedimentos implantados, así como la parte social con el personal de la institución y el velar por contar con personal debidamente capacitado y satisfecho laboralmente para obtener un desempeño laboral idóneo.

Son muchos aspectos que se relacionan entre si y que a la vez son contrarios, parece que el velar por lo bueno, te hace caer en errores por aparentemente faltar a la normatividad vigente.

Siendo autoridad de una institución pública de salud, la decisión no pasa por agua tibia se debe tomar decisiones rápidas y beneficiosas para con

la población beneficiaria por tal, lo más probable es que en el pasar del tiempo los problemas laborales y los procesos administrativos sancionadores los alcance sin tener posibilidad de defensa, por cuanto las leyes son frías y los evaluadores de los procesos son más fríos aun y se niegan a ver la realidad mucho menos entender la justificación del actuar de las autoridades.

Esta investigación cumple con el criterio de **Conveniencia**, para tomarla como punto de partida e iniciar a tomar determinaciones respecto de algunos aspectos que se dejaron de gestionar como actualización de documentos de gestión, trabajo a fondo para determinar la brecha de recurso humano, es importante también se considere trabajar a detalle el tarifario institucional a fin de generar recursos propios y de esta manera cubrir en alguna medida el presupuesto que se ocupa en contrataciones de personal, es de **Relevancia social**, ya que se encuentra en riesgo la atención del paciente oncológico por lo que se deben tomar decisiones que aparentemente van en contra de lo normado. **Implicancias Prácticas**, esta investigación brinda una idea clara para realizar una evaluación del desempeño de los trabajadores por posibles causas que no fueron tocadas en este estudio. **Valor teórico**, la información del presente estudio puede ser tomado en cuenta para implementar programas de capacitación y reconocimientos a los trabajadores a fin de motivarlos y lograr mayor desempeño.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Existe correlación significativa entre la gestión de modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.

Hipótesis Nula

No existe correlación significativa entre la gestión de modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.

Hipótesis Específicas

Existe correlación entre la gestión de contratación y el comportamiento laboral en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.

Existe correlación entre la gestión de contratación y calidad de trabajo, en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.

Existe correlación entre la gestión de contratación y el conocimiento de tareas en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar si existe correlación significativa entre la gestión de modalidad de contratos y el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.

Objetivos Específicos

Determinar la correlación que existe entre la gestión de contratación y el comportamiento laboral en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.

Determinar la correlación que existe entre la gestión de contratación y calidad de trabajo, en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.

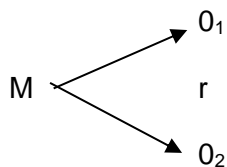
Determinar la correlación que existe entre la gestión de contratación y el conocimiento de tareas en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Este diseño dado por el autor Hernández Fernández y baptista (2010), es de tipo descriptivo correlacional de modo transversal, el estudio se dio en un determinado momento con el fin de obtener respuestas a los fenómenos encontrados durante el estudio de esta investigación.

El esquema es:



Dónde: M: Muestra

O₁: Observación de la variable 1

O₂: Observación de la variable 2

r: Coeficiente de correlación de Spearman

2.2. Variables, operacionalización

Debido al tipo de estudio de este trabajo de investigación, solo podemos mencionar dos variables.

Variable 1: Gestión de la Modalidad de Contrato

Variable 2: Desempeño Laboral

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TÍTULO:

TÍTULO: Gestión de la modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial en el Instituto Regional de Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018

AUTOR: Esmeralda Ivonne Medina Bujanda

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
Gestión modalidad de Contrato Laboral	Económica	<ul style="list-style-type: none"> - Salario Mínimo - Contraprestación económica - Disponibilidad Presupuestal 	<ul style="list-style-type: none"> - La Institución cumple con el pago de prestación mensual de acuerdo a lo normado por Ley - La Institución cumple oportunamente con el pago por el servicio prestado mensualmente. - La Institución realiza un pago de contraprestación acorde con la calidad de servicio que presta - La institución cuenta con recursos materiales suficientes para realizar un trabajo ordenado y planificado. - La Institución dispone de tecnología adecuada (equipos informáticos y de otro tipo) para realizar el trabajo encargado. - La institución cuenta con disponibilidad presupuestal para su contratación 	Escala Ordinal. Con una valoración de: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre	Trabajador asistencial	Encuesta
	Normativa	<ul style="list-style-type: none"> - Modalidad de Contratación - Régimen Laboral - Jornada Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - El rol orientador de su jefe fortalece la actitud para la identificación con su trabajo - Afecta el salario que recibe actualmente en su desempeño laboral - Está usted de acuerdo con periodo de duración de su último contrato - La Institución cumple con otorgarle el periodo vacacional que corresponde 			

			<ul style="list-style-type: none"> - Ofrece la Institución algún tipo de incentivo cuando desempeña un buen trabajo - La Institución cumple con los beneficios de ley que le corresponde como trabajador - La Institución cumple con hacer de su conocimiento los beneficios que le corresponden por ley - La Institución respeta la jornada laboral establecida por ley - La Institución otorga algún tipo de bono especial por trabajos fuera del horario de trabajo 			
	Seguridad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso a sistema de asistencia de salud 	<ul style="list-style-type: none"> - La Institución cumple con otorgar a usted las prestaciones de salud establecidas por Ley - La Institución brinda a sus trabajadores el seguro contra accidentes laborales - Brinda la institución capacitación respecto de Seguridad y Salud en el trabajo 			
Desempeño Laboral	Comportamiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Iniciativa - Cooperación 	<ul style="list-style-type: none"> - Los objetivos institucionales son claros, concretos y realizables - Los servidores se identifican con la misión, visión y valores institucionales - Los servidores toman la iniciativa para innovar o mejorar el servicio - La Institución diseña políticas de reconocimiento por el desempeño realizado - Los integrantes del servicio cooperan entre sí para el cumplimiento de sus actividades - Los estímulos y sanciones son significativas dentro de la institución 	<p>Escala Likert. Con una valoración de: No satisfecho, Algo satisfecho, Medio satisfecho, Casi satisfecho, Satisfecho</p>	Cuestionario	Encuesta

	Calidad de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de tareas - Eficiencia - Oportunidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Las funciones asignadas a cada trabajador son propias del cargo que desempeña - Los servidores cumplen eficientemente con los requerimientos del servicio - Desarrolla un trabajo efectivo y eficiente sin la presencia de supervisión - Mantiene una actitud positiva ante los cambios generados por la gestión 			
	Conocimiento de tareas	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Resolución de problemas - Cumplimiento de Metas 	<ul style="list-style-type: none"> - La Gestión facilita su participación en las decisiones institucionales - La Gestión diseña políticas de perfeccionamiento y capacitación permanente - La institución brinda facilidades al personal para capacitaciones autofinanciadas - Al ingreso del personal a laborar a la institución se brinda la inducción necesaria - El personal de la Institución se encuentra debidamente capacitado para asumir la jefatura del servicio 			

2.3. Población y muestra

Población: La población de estudio es de 102 trabajadores asistenciales en calidad de contratados del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur.

Muestra: Estuvo conformado por los trabajadores asistenciales contratados del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur-2018, que vienen a ser en un número de 100.

Cuadro 1

Distribución de los trabajadores del área asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur.

MODALIDAD	TRABAJADORES	
	NÚMERO	%
	102	100
Contratados 276	10	9.8
CAS	57	55.88
PRODUCTO	35	34.31

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica e Instrumento:

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

Instrumentos

En el presente trabajo se utilizó el cuestionario, una herramienta fundamental para la obtención de datos, Hernández Sampieri et, al (2014).

Se diseñó un primer cuestionario de 18 preguntas para aplicarlo al personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur y medir las dimensiones de la variable Gestión de contratos, Económica (6 indicadores), Normativa (9 indicadores) y Seguridad Laboral (3 indicadores), en una escala ordinal, se detalla:

1. Nunca.	2. Casi nunca.	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
-----------	----------------	------------	-----------------	------------

El segundo cuestionario contiene 20 preguntas y será aplicado también al personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur para medir las dimensiones de la variable Desempeño laboral, Comportamiento laboral (6 indicadores), Calidad de trabajo (7 indicadores), Conocimiento de tareas (7 indicadores), en una escala ordinal.

1 No satisfecho	2 Algo Satisfecho	3. Medio Satisfecho	4 Casi satisfecho	5 Satisfecho
-----------------	-------------------	---------------------	-------------------	--------------

Validez y Confiabilidad

El instrumento se ha sometido a la validación por juicio de tres expertos diestros en el tema de estudio, los mismos que han emitido su opinión respecto a la coherencia, constructo y validez de los instrumentos.

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, estos se obtuvieron mediante el coeficiente Alfa de Cron Bach, obteniendo como resultado para de la contrastación de la variable Gestión de modalidad de contratos y desempeño laboral una fiabilidad de 0.297.

2.5. Método de Análisis de Datos

Se utiliza el SPSS v.22 y Ms. Excel 2013 para calcular los siguientes estadígrafos: Las tablas de distribución de frecuencias y sus respectivas figuras estadísticas y el coeficiente de correlación rho de Spearman. Finalmente haremos uso de la “t” de Student para contrastar la hipótesis de investigación.

2.6. Aspectos Éticos

Para recolectar la fuente de información para la muestra, se tuvo que solicitar la autorización del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, específicamente a la Dirección de Direcciones Medicas Área de Investigación.

El manejo de información se realizó con la máxima confidencialidad y privacidad, dándose la información de los resultados en forma personal y escrita.

III. RESULTADOS

3.1. Estadística Descriptiva:

Mostramos en el cuadro el consolidado de la variable “Modalidad de la Gestión de Contratos”, el cual se aplicó la muestra de 100 Trabajadores Asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, el cual se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 01. Niveles de la variable 1: Gestión de Modalidad de Contrato

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	16	16,00
Bajo	84	84,00
Bueno	0	0,00
Muy bueno	0	0,00
Total	100	100,00

Fuente: Base de datos

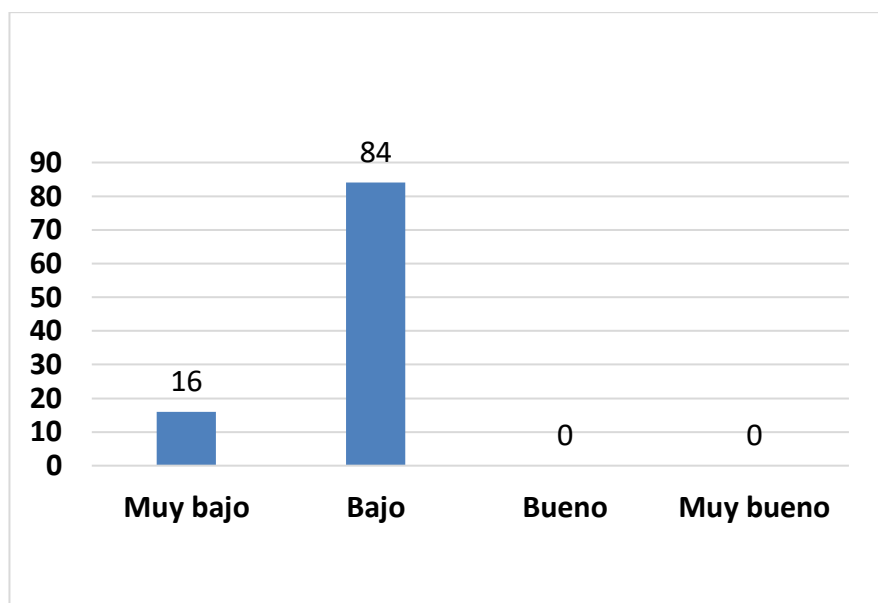


Figura 1. Variable 1: Gestión de modalidad de contrato

Análisis e Interpretación

Según la tabla 01 y figura 01 se puede apreciar que los niveles de la variable 1 Gestión de la Modalidad de Contratos, de los 100 trabajadores asistenciales, 84 trabajadores asistenciales que representan el (84,00%) perciben como bajo la variable Gestión de Modalidad de Contratos, luego 16 trabajadores asistenciales que representan el (16,00%) perciben que la variable Gestión de la Modalidad de Contratos como muy bajo.

Deducción

De la tabla 01 Figura 01 podemos deducir que tenemos un porcentaje alto de 84% que opinan que no es buena la Gestión de Contratos y solo el 16% tienen una opinión favorable, en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Arequipa 2018.

Tabla 02. Niveles de la dimensión 1 : Económica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,00
Bajo	5	5,00
Bueno	84	84,00
Muy bueno	11	11,00
Total	100	100,00

Fuente: Base de datos

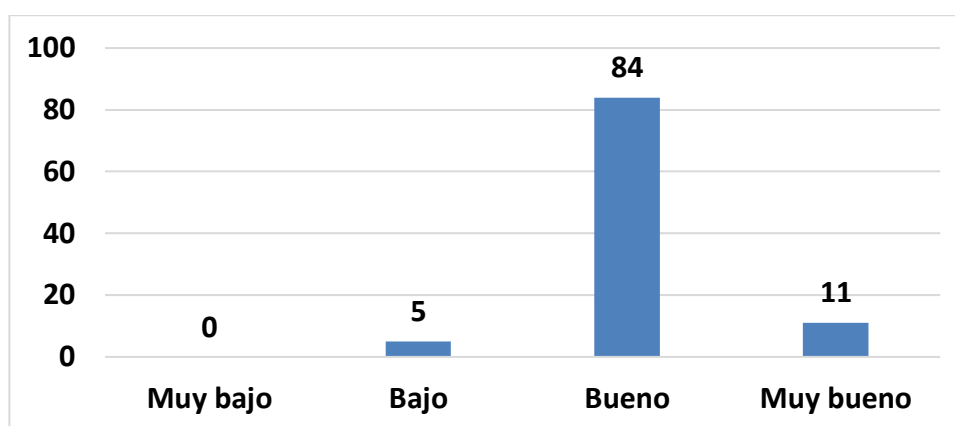


Figura 2. Dimensión 1: Económica

Análisis e interpretación

Según la tabla 02 y figura 02 podemos observar que los niveles de la dimensión 1 correspondiente a la variable 1 "Económica", de los 100 trabajadores asistenciales, 84 trabajadores asistenciales que representan el (84,00%) perciben como bueno la dimensión económica; luego 11 trabajadores asistenciales que representan el (11,00%) perciben que la dimensión económica es muy bueno y 05 trabajadores asistenciales que representan el (05%) perciben como bajo la dimensión económica.

Deducción: De la tabla 02 Figura 02 deducimos que tenemos un porcentaje alto de 84% que opinan que la dimensión Económica es buena contra un mínimo de un 5% que opina que es muy bajo la dimensión Económica en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Arequipa 2018.

Tabla 03. Niveles de la dimensión 2: Normativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,00
Bajo	3	3,00
Bueno	88	88,00
Muy bueno	9	9,00
Total	100	100,00

Fuente: Base de datos

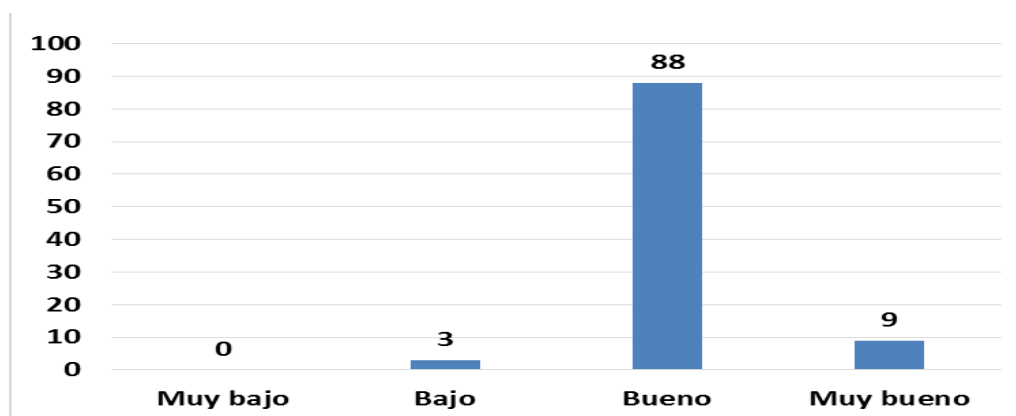


Figura 3. Dimensión 2 Normativa

Análisis e Interpretación

Según la tabla 03 y figura 03 se puede apreciar que los niveles de la dimensión 2 correspondiente a la variable 1 “Normativa”, de los 100 trabajadores asistenciales encuestados, 88 trabajadores asistenciales que representan el (88,00%) perciben como bueno la dimensión normativa, 09 trabajadores asistenciales que representan el (9,00%) percibe como muy bueno la dimensión normativa, 03 trabajadores asistenciales que representan el (3,0%) perciben la dimensión normativa como bajo.

Deducción: De la tabla 03 Figura 03 deducimos que tenemos un porcentaje alto de 88% que opinan que la dimensión Normativa es buena contra un mínimo de un 3% que opina que es baja la dimensión Normativa en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Arequipa 2018.

Tabla 04. Niveles de la dimensión 3: Seguridad Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	15	15,00
Bajo	20	20,00
Bueno	26	26,00
Muy bueno	39	39,00
Total	100	100,00

Fuente: Base de datos

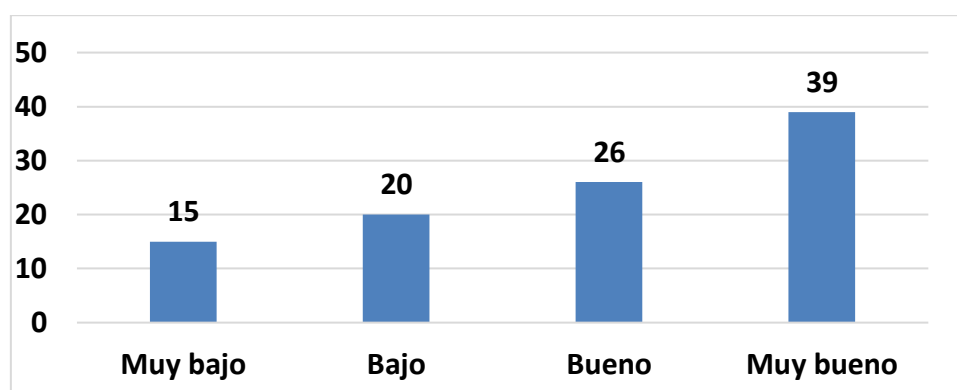


Figura 4. Dimensión 3: Seguridad Laboral

Análisis e Interpretación

Según la tabla 04 y figura 04 se observa que los niveles de la dimensión 3 correspondiente a la variable 1 "Seguridad Laboral", de los 100 trabajadores asistenciales encuestados, 39 trabajadores asistenciales que representan el (39,00%) perciben como muy bueno la dimensión seguridad laboral, 26 trabajadores asistenciales que representan el (26,00%) percibe como bueno la dimensión seguridad laboral, 20 trabajadores asistenciales que representan el (20%) perciben la dimensión seguridad laboral como bajo y 15 trabajadores asistenciales que representan el (15%) perciben la dimensión seguridad laboral como muy bajo.

Deducción: De la tabla 04 Figura 04 deducimos que tenemos un porcentaje alto de 39% que opinan que la dimensión Seguridad Laboral es Muy Buena contra un mínimo de un 15% que opina que es Muy baja la dimensión Seguridad Laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Arequipa 2018.

Análisis e Interpretación

Mostramos en el presente cuadro el consolidado de la variable “Desempeño Laboral”, el cual se aplicó la muestra de 100 Trabajadores asistenciales del Instituto Regional de enfermedades Neoplásicas, el cual se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 05. Niveles de la Variable 2: Desempeño Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,00
Bajo	46	46,00
Bueno	54	54,00
Muy bueno	0	0,00
Total	100	100,00

Fuente: Base de datos

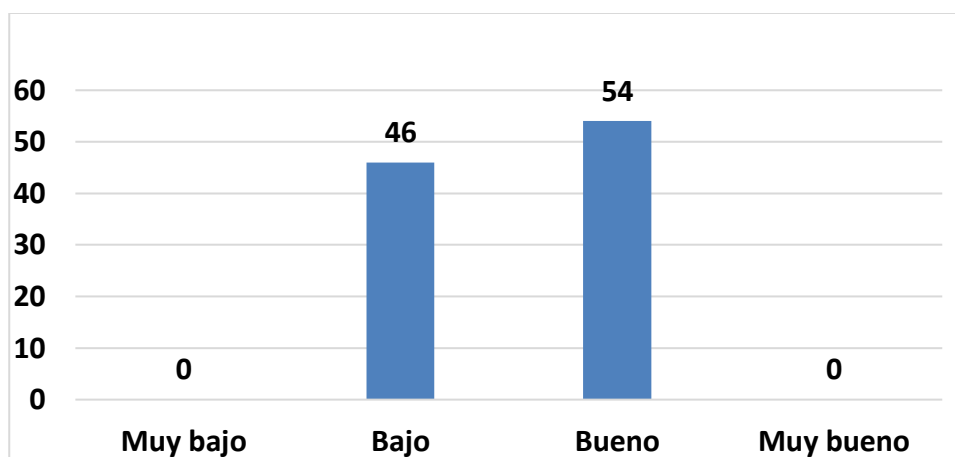


Figura 5. Variable 2: Desempeño Laboral

Analisis e Interpretacion

En la tabla 05 y la figura 05 se puede advertir que los niveles de la variable 2 Desempeño Laboral, de los 100 trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur-2018, 54 trabajadores asistenciales que representa el (54,00%) perciben que el Desempeño Laboral es bueno; luego 46 trabajadores asistenciales que representan el (46,00%) perciben que el Desempeño como bajo, en las demás categorías no se tuvo ninguna repuesta.

Tabla 06. Niveles de la dimensión 1: Comportamiento Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	6	6,00
Bajo	89	89,00
Bueno	5	5,00
Muy bueno	0	0,00
Total	100	100,00

Fuente: Base de datos

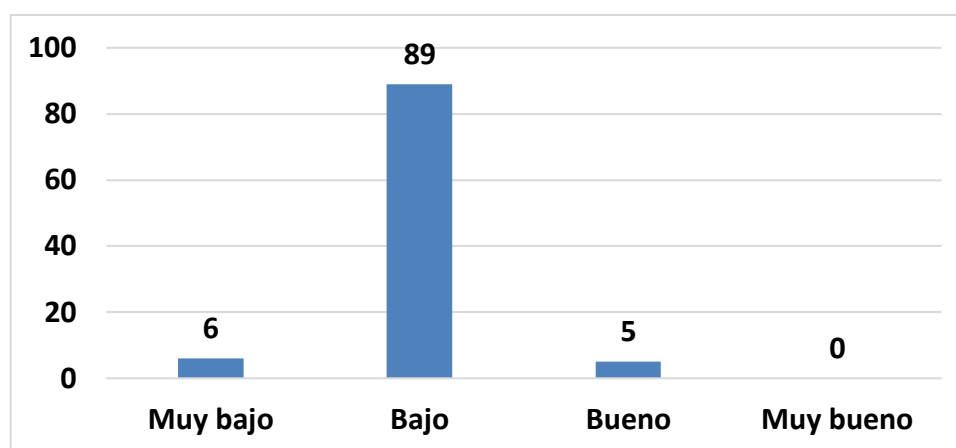


Figura 6. Dimensión 1: Comportamiento Laboral

Análisis e Interpretación

Según la tabla 06 y figura 06 se puede apreciar que los niveles de la dimensión 1 correspondiente a la variable 2 “Comportamiento Laboral”, de los 100 trabajadores asistenciales encuestados, 89 trabajadores asistenciales que representan el (89,00%) perciben como bajo la dimension comportamiento laboral, 06 trabajadores asitenciales que representan el (6,00%) percibe como muy bajo la dimension comportamiento laboral.

Deducción: De la tabla 06 Figura 06 deducimos que tenemos un porcentaje alto de 89% que opinan que la dimensión Comportamiento Laboral es Bajo contra un minino de un 5% que opina que es Buena dimensión Comportamiento Laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Arequipa 2018.

Tabla 07. Niveles de la dimensión 2: Calidad de Trabajo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,00
Bajo	12	12,00
Bueno	75	75,00
Muy bueno	13	13,00
Total	100	100,00

Fuente: Base de datos

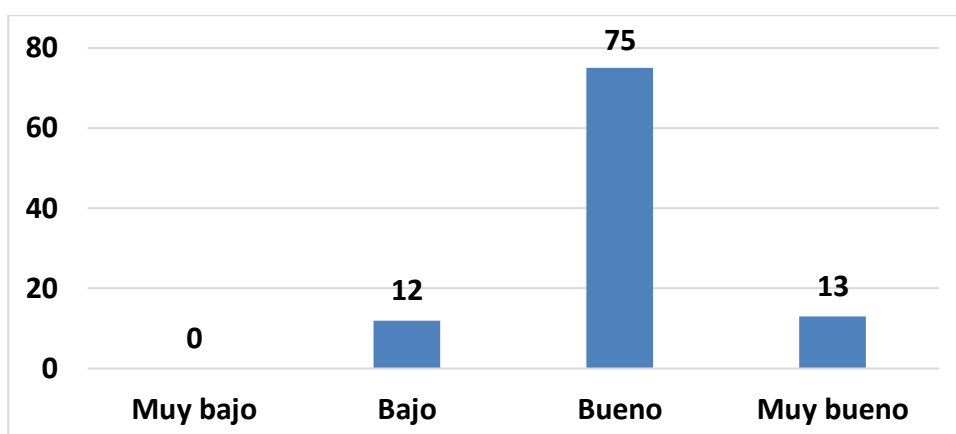


Figura 7. Dimensión 2: Calidad de Trabajo

Análisis e Interpretación

Según la tabla 07 y figura 07 se puede apreciar que los niveles de la dimensión 2 correspondiente a la variable 2 “Calidad de Trabajo”, de los 100 trabajadores asistenciales encuestados, 75 trabajadores asistenciales que representan el (75,00%) perciben como bueno la dimensión calidad de trabajo, 13 trabajadores asistenciales que representan el (13,00%) percibe como baja la dimensión calidad de trabajo como muy bueno, 12 trabajadores asistenciales que representan el (12,0%) perciben la dimensión calidad de trabajo como bajo.

Deducción: De la tabla 07 Figura 07 deducimos que tenemos un porcentaje alto de 75% que opinan que la dimensión Calidad de Trabajo es Buena contra un mínimo de un 12% que opina que es Baja la dimensión Calidad de Trabajo en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Arequipa 2018.

Tabla 08. Niveles de la dimensión 3: Conocimiento de Tareas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,00
Bajo	58	58,00
Bueno	42	42,00
Muy bueno	0	0,00
Total	100	100,00

Fuente: Base de datos

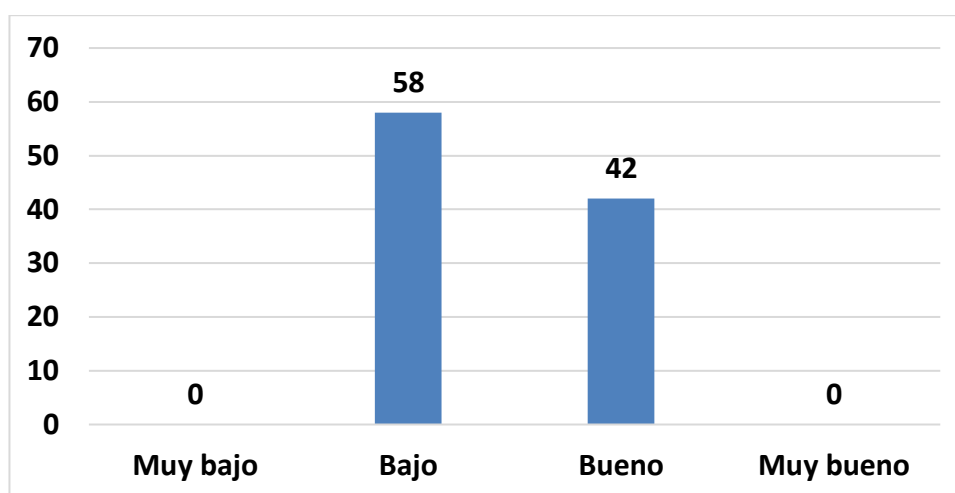


Figura 8. Dimensión 3: Conocimiento de Tareas

Analisis e Interpretacion

Según la tabla 08 y figura 08 se puede apreciar que los niveles de la dimensión 3 correspondiente a la variable 2 “Conocimiento de Tareas”, de los 100 trabajadores asistenciales encuestados, 58 trabajadores asistenciales que representan el (58,00%) perciben como bajo la dimension conocimiento de tareas, 42 trabajadores asitenciales que representan el (42,00%) percibe como bueno la dimension conocimiento de tareas.

Dedución: De la tabla 08 Figura 08 deducimos que tenemos un porcentaje alto de 58% que opinan que la dimensión Conocimiento de Tareas es Baja contra un minino de un 42% que opina que es bueno la dimensión Conocimiento de Trabajo en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Arequipa 2018.

3.2. Contrastación de hipótesis

Contrastación de la hipótesis general

Para (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2010), “es una proposición respecto a uno o varios parámetros y lo que se busca, es determinar si la hipótesis es congruente con los datos obtenidos en la muestra” (p.443).

Respecto a la prueba de hipótesis general, se utilizó el estadígrafo coeficiente de correlación “rho” de Spearman, que se define como:

$$r = \frac{S_{x,y}}{S_x S_y}$$

Dónde:

r : Coeficiente de Correlación entre “X” y “Y”

Sx: Desviación Típica de “X”

Sy: Desviación Típica de “Y”

Sx,y: Covarianza entre “X” y “Y”

Tabla 09

Coeficiente de correlación hipótesis general

Correlaciones				
			V1 Gestión de contratos	V2 Desempeño Laboral
Rho de Spearman	V1 Gestión de contratos	Coeficiente de correlación	1,000	,297**
		Sig. (bilateral)		,003
		N	100	100
	V2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,297**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).**

“rho” de Spearman = 0, 297

Teniendo como referencia a (Hernandez, 2010) se tiene la siguiente equivalencia (p.453):

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Ya que la “rho” de Spearman es 0,297, se considera como correlación positiva muy débil. Veamos ahora la contrastación de hipótesis general.

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H_0 : No existe correlación significativa entre la variable Gestión de modalidad de contratos y la dimensión desempeño laboral del personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur – Arequipa 2018.

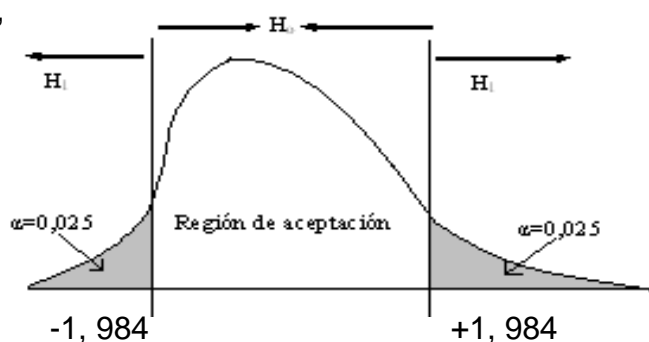
Hipótesis alterna: H_1 : Existe correlación significativa entre la variable Gestión de modalidad de contratos y la dimensión desempeño laboral del personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur - Arequipa 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

$$gl = 102 - 2 = 100$$

De la tabla t Student tenemos: valor crítico = 1,984



c) Cálculo del estadístico de prueba

$$N = 102$$

$$\rho = 0,297$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = \frac{0,297\sqrt{102-2}}{\sqrt{1-0,297^2}}$$

$$tc = 3.109$$

d) Decisión estadística:

Puesto que tc es mayor que t tabular ($3.109 > 1,984$) en consecuencia se acepta la hipótesis alterna H_1 .

e) Conclusión estadística:

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la variable Gestión de modalidad de contratos y la dimensión desempeño laboral del personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur – Arequipa 2018.

Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica N° 01:

Tabla N° 10:

Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 01

Correlaciones

			V1 Gestión de contratos	D1 Comportamiento Laboral
Rho de Spearman	V1 Gestión de contratos	Coeficiente de correlación	1,000	,037
		Sig. (bilateral)		,712
		N	100	100
	D1 Comportamiento Laboral	Coeficiente de correlación	,037	1,000
		Sig. (bilateral)	,712	
		N	100	100

Considerando como referencia a (Hernandez, 2010) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Siendo que la "rho" de Spearman es 0,037, de acuerdo a la tabla se considera que no existe correlación alguna. Ahora vamos a la contrastación de hipótesis específica 01.

a) Planteamiento de la hipótesis específica N° 01:

Hipótesis nula: H_0 : No existe correlación entre la variable Gestión de modalidad de contratación y la dimensión comportamiento laboral en

los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur – Arequipa 2018.

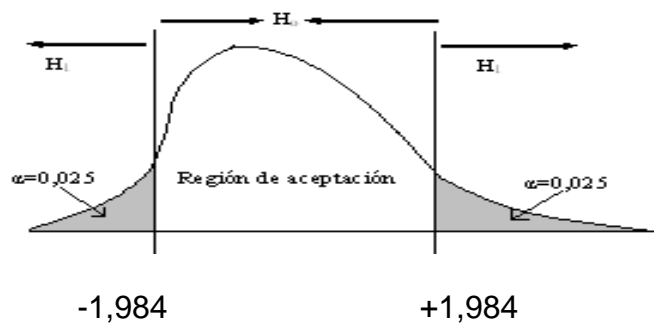
Hipótesis alterna: H_1 : Existe correlación entre la variable Gestión de modalidad de contratación y la dimensión comportamiento laboral en los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur – Arequipa 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%.$$

$$gl = 102 - 2 = 100$$

De la tabla t Student tenemos: valor crítico = 1,984



c) Cálculo del estadístico de prueba

$$N = 102$$

$$rho = 0,249$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = \frac{0,037\sqrt{102-2}}{\sqrt{1-0,037^2}}$$

$$tc = 0.370$$

d) Decisión estadística:

Puesto que t_c es menor que t tabular ($0.370 < 1,984$), como resultado, se rechaza la hipótesis alterna H_1 y se acepta la hipótesis nula H_0 .

e) Conclusión estadística:

Se concluye que no existe una relación directa y significativa entre la variable Gestión de modalidad de contratación y la dimensión comportamiento laboral en los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur – Arequipa 2018.

Hipótesis específica N° 02:

Tabla 11

Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 02

Correlaciones

			V1 Gestión de contratos	D2 Calidad de trabajo
Rho de Spearman	V1 Gestión de contratos	Coefficiente de correlación	1,000	,403**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	100	100
	D2 Calidad de trabajo	Coefficiente de correlación	,403**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Ahora bien, teniendo como referencia a (Hernandez, 2010) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Puesto que la “rho” de Spearman es 0,403, se encuentra considerado como correlación positiva muy débil. Veamos la contrastación de la hipótesis específica N° 02:

a) Planteamiento de la hipótesis específica 2:

Hipótesis nula: H_0 : No existe relación directa y significativa entre la variable Gestión de modalidad de contratación y la dimensión calidad de trabajo, en los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Arequipa - 2018.

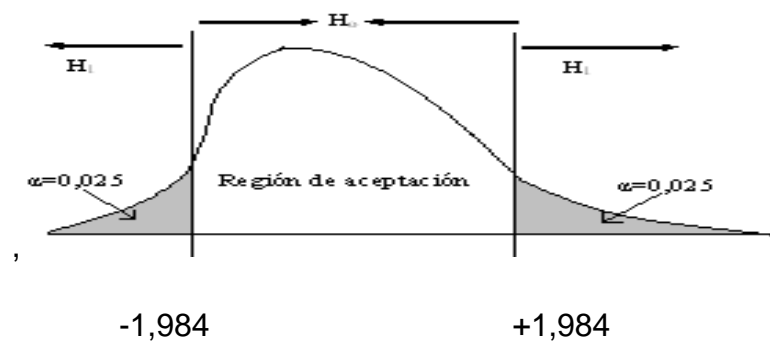
Hipótesis alterna: H_1 : Existe relación directa y significativa entre la variable Gestión de modalidad de contratación y la dimensión calidad de trabajo, en los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur – Arequipa 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%.$$

$$gl = 102 - 2 = 100$$

De la tabla t Student tenemos: valor crítico = 1,984



c) Cálculo del estadístico de prueba

$$N = 102$$

$$rho = 0,403$$

$$\frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = \frac{0,403\sqrt{102-2}}{\sqrt{1-0,403^2}}$$

$$tc = 4.404$$

d) Decisión estadística:

Puesto que t_c es mayor que t tabular ($4.404 > 1,984$), en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna H_1 .

e) Conclusión estadística:

Se concluye que existe relación directa y significativa entre la Variable Gestión de modalidad de contratación y la dimensión calidad de trabajo, en los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur - Arequipa 2018.

Hipótesis específica N° 03:

Tabla 12

Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 03

Correlación

			V1 Gestión de contratos	D3 Conocimiento de tareas
Rho de Spearman	V1 Gestión de contratos	Coefficiente de correlación	1,000	,026
		Sig. (bilateral)		,796
		N	100	100
	D3 Conocimiento de tareas	Coefficiente de correlación	,026	1,000
		Sig. (bilateral)	,796	
		N	100	100

Ahora bien, teniendo como referencia a (Hernandez, 2010) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Puesto que la “rho” de Spearman es 0, 026, nos indica que no existe correlación alguna. Ahora veamos la contrastación de la hipótesis específica N° 03:

a) Planteamiento de la hipótesis específica 3:

Hipótesis nula: H_0 : No existe correlación entre la variable Gestión de modalidad de contratación y la dimensión conocimiento de tareas en los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur – Arequipa 2018.

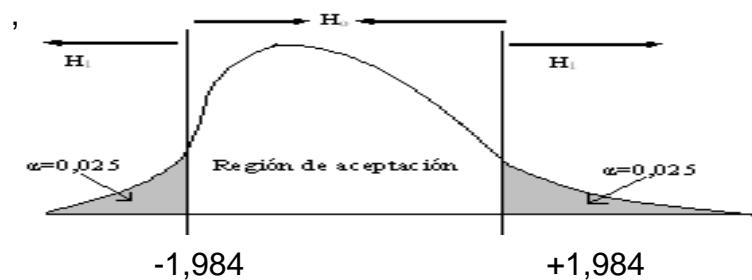
Hipótesis alterna: H_1 : Existe correlación entre la variable Gestión de modalidad de contratación y la dimensión conocimiento de tareas en los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur – Arequipa 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

$$gl = 102 - 2 = 100$$

De la tabla t Student tenemos: valor crítico = 1,984



c) Cálculo del estadístico de prueba

$$N = 102$$

$$rho = 0, 026$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$$tc = \frac{0,026\sqrt{102 - 2}}{\sqrt{1 - 0,026^2}}$$

$$tc = 0.260$$

d) Decisión estadística:

Puesto que t_c es menor que t tabular ($0.260 < 1,984$), se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_1 .

e) Conclusión estadística:

Se concluye que no existe relación directa y significativa entre la Variable Gestión de modalidad de contratación y la dimensión conocimiento de tareas en los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur – Arequipa 2018.

IV. DISCUSION

En cuanto al Instituto Regional de Enfermedades Neoplasicas, se observa que la Gestion de modalidad de contratos laborales tiene relacion positiva muy debil con el desempeño de los trabajadores del area asistencial, como pudo observarse en la tabla y figura 1 donde un total de 84 trabajadores piensan que es bajo el nivel de la modalidad de contratos y 16 trabajadores la califican como muy baja en las demas caegorias no se registro ninguna respuesta.

Como se deja ver en el trabajo previo tesis "Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermeria" investigacion aplicada en el Hospital Nacional de Chimaltenango - Guatemala, Sirin (2010), se concluye en que la inestabilidad laboral, produce el temor a la perdida de trabajo, la inseguridad laboral que causa en el trabajador la falta de una estabilidad laboral, afecta directamente sobre su desempeño, otro aspecto es el bajo salario por el cual el trabajador ve limitados sus deseos o ambiciones de capacitación y continuidad de estudios, asi en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplasicas del Sur, el personal que se encuentra en calidad de contratos por producto no cuenta con estabilidad laboral, su permanencia es temporal la percepcion mensual no se equipara con el de los demas trabajadores, por lo que ven muy limitadas sus aspiraciones, sin embargo a falta de oportunidad laboral aceptan la opcion y se someten a lo que se ofrece.

En este punto es necesario indicar que el aspecto presupuestal es limitante en la institución, sin embargo siendo el fin de una contratación la prestación de un servicio a cambio de un beneficio económico, esto basado en lo descrito por Montoya M. (2012), la remuneracion de personal contratado por 276 y CAS tienen su presupuesto asegurado para el año presupuestal; para el personal por producto se asegura el presupuesto tambien, sin embargo se pone en riesgo algunas necesidades de la institución, el personal 276 y CAS, son remunerados deacuerdo a la escala establecida por el D.L. N°-1153 que regula la politica integral de compensaciones y entregas economicas del personal de salud al Estado, escala que no se puede aplicar para el personal por producto, esto viene provocando el

reclamo de algunos colegios profesionales, sin embargo existe el limitante presupuestal y el legal por cuanto se debe considerar que siendo un producto no tiene los mismos derechos.

Según la Tabla 03 y la Figura 03, entendemos que la aplicación de la normatividad en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas es aceptada y conocida por el personal.

En la tesis Desnaturalización del contrato de localización de servicio sujeto a plazo de 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” de Ruiz (2013), se aborda el tema de la aplicación de la modalidad de contrato por Servicios No Personales, y como este puede desnaturalizarse, esto a falta de una aplicación correcta de la normatividad vigente.

Pasemos a la Tabla 04 y Figura 04, veamos la dimensión Seguridad Laboral, tema muy importante y un pilar para conseguir una mejora en el desempeño laboral; podemos darnos cuenta por la información en la tabla y figura correspondiente, que el tema es de importancia y en la medida de las posibilidades se aplica de manera efectiva. El Comité conformado trabaja de forma activa, actualmente existe hacinamiento ya que el incremento constante de la población que se atiende crece trae consigo el incremento de personal asistencial, el aspecto presupuestal es un limitante también, sin embargo el pago del aseguramiento del personal se encuentra considerado e intocable, así como el del seguro contra accidentes de trabajo, que es una obligación de la institución; que el trabajador sienta la tranquilidad de tener un seguro por accidentes laborales es una motivación.

Muy distinta la situación del personal con modalidad de contrato por Servicios No Personales, no se puede reconocer este derecho por tal el riesgo en mayor tanto para el trabajador como para la institución.

En la tesis “Motivación y desempeño laboral aplicada a los trabajadores de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzantín, se aborda el tema de los beneficios laborales de los trabajadores y como estos también

recaen sobre la satisfacción y por ende el mejor desempeño de estos, dentro de los cuales se toca el tema de la seguridad laboral

Para el autor Chiavenato, el desempeño laboral se ejecuta dentro del campo laboral dadas las circunstancias que se le presenten; para el logro eficaz y efectivo de estas funciones es importante destacar la organización, las normas establecidas y la actitud y el comportamiento que el trabajador sienta y demuestre por la realización de su labor y como parte de ese obtenga como resultado personal una satisfacción laboral.

Debemos aceptar que las circunstancias en que trabaja el personal contratado como Servicios No Personales, a pesar de prestar un buen servicio no es el adecuado, por tal el entendible la insatisfacción que estas circunstancias provoca en ellos.

Respecto de la dimension comportamiento laboral, se aprecia el alto nivel de opinion negativa de parte de los trabajadores, lo que puede traducirse que la institucion no encuentra el mecanismo para mejorar la percepcion de sus trabajadores; la falta de identificacion institucional ademas de la falta de medios que mejoren la situacion laboral crean un ambiente nada favorable para el trabajo desmotivando al trabajador, para Stoner (2011), alcanzar un gran desempeño laboral se basa en poder lograr de manera eficaz metas establecidas por la empresa y el trabajador (tabla y figura 6).

Hay que tomar en cuenta la investigación de Oliva E. (2017) "Motivacion y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Victor Larco Herrera Lima Perú, 2015" en la cual se demuestra que la motivacion tiene relación directa con el desempeño, en este trabajo se recomienda a Recursos Humanos, promover programas de capacitacion, asi como programas de reconocimiento y estimulacion a los trabajadores, haciendolos participes y tratando de involucrar a los menos comprometidos.

En la tesis de Hanco (2016), "Satisfaccion laboral de la enfermería y percepcion de la calidad de atencion de enfermeria según el usuario en el C.S: Mariano Melgar, se concluye que la satisfaccion tiene influencia directa en la percepcion de la calidad de atención de este personal, por tal

si el trabajador no se siente satisfecho ni con su trabajo ni con el entorno laboral su desempeño caera.

La calidad del desempeño laboral esta definida como una norma en la ISO 9000 para esta, calidad es un conjunto de propuestas que especifican los elementos que deben integrar el Sistema de Gestión de la Calidad de una Organización e indica cómo debe funcionar en conjunto, garantizando la calidad de los bienes y servicios que produce la entidad.

Finalmente la tabla y figura 8 podemos observar que existe una diferencia no muy amplia entre una posición negativa frente a la positiva, por lo que podemos determinar que el personal conoce y realiza sus tareas con conocimiento, es necesario hacer incapie, que el personal que se contrata con modalidad de CAS o reemplazo de 276 es capacitado con una pequeña inducción.

La capacitación sea interna y/o externa tiene gran importancia para el desarrollo de los trabajadores como personas individuales y como parte de la organización, por lo que es necesario contar con un plan de capacitación interna con el fin de mantener actualizados a los trabajadores, se observa que en la tesis de Martín (2010) en su tesis, "Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería" investigación aplicada en el Hospital Nacional de Chimaltenango - Guatemala, el riesgo de pérdida del trabajo, la baja remuneración no permiten continuar con sus planes de estudio y perfeccionamiento.

De la contrastación de la hipótesis de las variables podemos establecer que esta es aceptada, ya que la Gestión de modalidad de contrato tiene relación significativa directa débil con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Arequipa 2018, en conclusión se puede deducir que si bien es cierto la variable desempeño laboral depende de la modalidad de contrato este no es determinante en el desempeño laboral (tabla 9).

De las tablas analizadas, podemos observar que la correlación entre las variables Gestión de Modalidad de Contrato y Desempeño Laboral, tiene

una correlacion significativa, sin embargo en la comprobación de hipotesis alternas podemos observar que la correlacion es minima, y la segunda hipotesis se presenta como nula, es decir no tiene relación, esto nos permite llegar a la conclusión de que a pesar de que en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplasticas del Sur Arequipa 2018, se lleva una gestión de contratos en varios regimenes donde por su naturaleza algunos trabajadores gozan de todos los beneficios, otro grupo algunos mas, y el grupo minoritario no goza de derechos laborales, existe una identificacion regular de parte de los trabajadores.

De la revision de las teorias previas podemos darnos cuenta de que los trabajadores necesitan incentivos para sentirse motivados, identificados y mejoren su desempeño, en este caso la investigacion sirvio para darnos cuenta de que a pesar de las carencias y deficiencias del instituto en cuanto a las dimensiones Economicas, Normativas y de Seguridad Laboral, el personal se identifica y gusta de formar parte del Instituto de Enfermedades Neoplasticas del Sur Arequipa 2018.

Asi mismo, se observa que respecto de segunda dimension y la primera variable, se acepta la hipotesis nula por cuanto no se haya relacion entre estas, lo que podemos traducir en que existe problemas con los indicadores de cooperacion entre compañeros e iniciativa, hay que poner especial enfasis en este punto a fin de determinar a que obedece este comportamiento.

De las dimensiones calidad de trabajo y conocimiento de trabajo, estas tienen relacion significativa positiva debil, es decir los resultados producto de las encuestas aplicadas, tiene relacion, sin embargo estas son debiles, por tanto no es determinante para afirmar que la falta de una buena modalidad de gestion de contratos, el desempeño laboral se ve afectado, sin embargo observamos que en el aspecto mas personal e individual existe rechazo a realizar el trabajo en armonia, cooperando con el servicio con responsabilidad y eficiencia necesaria.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Si existe una relación directa y significativa entre la variable Gestión de modalidad de contratos y la dimensión desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de la rho” de Spearman es 0, 297, es decir a mejor modalidad de contratación mejor desempeño laboral. (Tabla 09).

SEGUNDA: Se concluye que no existe una relación directa y significativa entre la variable Gestión de modalidad contratos y la dimensión comportamiento laboral, ya que sus valores de significación son mayores a 0.05; con un coeficiente de correlación de la “rho” de Spearman de 0,037, es decir la modalidad de contratos no afecta el comportamiento laboral de los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur. (Tabla 10).

TERCERA: Se concluye que existe relación directa y significativa entre la variable Gestión de modalidad de contratos y la dimensión calidad de trabajo, con un coeficiente de correlación de la “rho” de Spearman de 0,403, considerado como correlación positiva muy débil, es decir la gestión de modalidad de contratos tiene implicancia en la calidad de trabajo de los trabajadores del Instituto regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur. (Tabla 11).

CUARTA: No existe correlación alguna entre la variable Gestión de modalidad de contratos y la dimensión conocimiento de tareas, con un coeficiente de correlación de la rho” de Spearman de 0,026, es decir no se evidencia desconocimiento de las tareas asignadas a causa de la modalidad de contrato en los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur (Tabla 12).

VI. RECOMENDACIONES

1. Al Estado peruano, crear políticas económicas que consideren el crecimiento demográfico del país, no solo se trata de infraestructura para tener elefantes blancos abandonados, se necesita mayor presupuesto para contratación de personal con condiciones justas e igualitarias, que se empuje más el apoyo a Salud, con el sinceramiento de las brechas de recurso humano y la creación de plazas orgánicas en las instituciones, lejos de colocar tanto candado para la ejecución presupuestal dar facilidades y decisión a los sectores facilitando el cubrir las necesidades prioritarias.
2. Al Gobierno Regional, mayor apoyo al sector salud, en gestionar ampliación de plazas orgánicas, que el personal encargado del presupuesto brinde mayor alcance y colabore con la consecución de presupuesto, facilitar la ejecución es un gran apoyo también.
3. Al Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, sincerar la real necesidad de profesionales en el área asistencial, el trabajo de actualizar los documentos de gestión es vital.
4. Al Gerente de la institución, plantear un plan de capacitaciones anuales para el personal, con cursos de capacitación de acuerdo a la especialidad.
5. A los jefes de servicio, actuar con la responsabilidad y el compromiso que corresponde al solicitar el personal para el área o servicio, es importante también respetar las instancias que corresponda dejando cumplir a cada quien su función sin inmiscuirse tomando determinaciones directas de contrataciones, existe un área administrativa que, junto al asistencial, evaluara las posibilidades y opciones para tomar la mejor decisión y contratar a personal competente.
6. Al personal de la institución, tener en cuenta que la eficiencia de su trabajo recae en el usuario que es el principal motivo de la gestión pública, por tal de aceptar la contratación con la institución, fuera la modalidad de contrato que se ofrezca, deberá cumplir a cabalidad con las funciones asignadas.

VII. REFERENCIA

- Beltrán L. (2013).** “Problemática de la existencia de diferentes regímenes de contratación de personal en el Estado”, Pontificia Universidad Católica del Perú, tesis para optar grado de magister.
- Cruz C. (2015).** "Relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal de la Dirección Unidad de Coordinación de Prestamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas", Universidad Cesar Vallejo, tesis para optar el grado de magister.
- Perdomo R. (2011).** Bases teóricas y metodológicas para la evaluación del desempeño organizacional. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/bases-teoricas-metodologicas-evaluacion-desempeno-organizacional/>
- Robbins S. (2004:8) Geopolis.** Comportamiento organizacional. Definiciones y Variables
- Hanco S. (2016).** "Satisfacción Laboral de la Enfermería y percepción de la Calidad de Atención de Enfermería según el Usuario" C.S Mariano Melgar, Universidad Nacional San Agustín, tesis para optar título profesional.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010).** Metodología de la investigación. México MacGraw Hill.
- Huaraca y Ore (2015).** “Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión Huancavelica 2015”, Universidad Nacional de Huancavelica, tesis para optar título profesional.
- Bembibre C. (2012).** Legislación Laboral, Definición ABC, <https://www.definicionabc.com/derecho/legislacion-laboral.php>
- Martin S. (2010).** “Influencia de la Estabilidad Laboral en el desempeño del trabajador de enfermería”, en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala Enero – Mayo, Universidad Rafael Landívar Guatemala.
- Oliva E. (2017).** “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera Lima Perú 2015”, Universidad Cesar Vallejo, tesis para optar grado de magister.

- Koontz, Harold y Weihvich, Heinz (2004).** Administración una Perspectiva Global. 12ª Edición. McGraw- Hill Interamericana Editores, S.A. Pag. 6.
- Chiavenato A. (2000).** Iniciación a la Administración General. McGraw- Hill Interamericana de México, S.A. Pag. 243 recuperado, Blog Overblog, Talento Humano, Caracas 2009
- Pastor C. (2016).** Teoría de Contratos, Acta Herediana, Vol 59, octubre 2016 – Marzo 2017.
- MEF – Módulo de gestión de recursos humanos (2011).** INEI – Registro Nacional de Municipalidades 2010, pagina web (2013), www.pcm.gob.pe/2013/01/preguntas-frecuentes
- Quecursor.** <https://www.quecursos.com/noticias/conocimientosbasicos-que-todo-empleado-debe-tener>.
- Romero Q. (2009).** “Los contratos por servicio no personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta”, Universidad Mayor de san Marcos, tesis para optar el grado de Doctor.
- Ruiz P. (2013).** “Desnaturalización del contrato de localización de servicios sujeto a plazo de 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”, Universidad Católica San Pablo, tesis para optar título profesional.
- Sun M. (2012).** “Motivación y desempeño laboral aplicada a los trabajadores de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzantinango”, Universidad Rafael Landívar Guatemala, tesis de grado.
- Tomas D, (2015).** La empresa más feliz del mundo, editorial Urano.
- Vargas C. (2015).** “Tesis “Contratación de Obreros en regímenes laborales en la Municipalidad de Huanta”, Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN
DESCRIPTIVO CORRELACIONAL

TÍTULO: Gestión de la modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial en el Instituto Regional de Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variable	Marco Teórico (Esquema)	Variable Dimensiones e indicadores	Escala
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe correlación significativa entre la gestión de modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.</p> <p>HIPÓTESIS NULA</p> <p>No existe correlación</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar si existe correlación significativa entre la gestión de modalidad de contratos y el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.</p>	<p>Gestión de modalidad de Contratos de Trabajo</p>	<p>1 Definiciones</p> <p>1.1 Gestión de Contrato de trabajo</p> <p>2 Teorías relacionadas a Gestión de Contrato Laboral</p> <p>3 Dimensión de Gestión de Contratos</p> <p>4.1 Económica 4.2 Normativa 4.3 Seguridad Laboral</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 1: Gestión de Contrato Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Económica - Normativa - Seguridad Laboral 	<p>Ordinal</p>
			<p>Desempeño Laboral</p>	<p>5 Desempeño Laboral</p> <p>6 Teorías Relacionadas a Desempeño Laboral</p> <p>7 Dimensión de Desempeño Laboral</p> <p>7.1 Comportamiento Laboral 7.2 Calidad de Trabajo 7.3 Conocimiento de Trabajo</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 2: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento Laboral - Calidad de Trabajo - Conocimiento de Trabajo 	

	significativa entre la gestión de modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.					
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de contratación y el comportamiento laboral en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018?</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>Existe correlación entre la gestión de contratación y el comportamiento laboral en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.</p> <p>No existe correlación entre la gestión de</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Determinar la correlación que existe entre la gestión de contratación y el comportamiento laboral en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.</p>				

<p>¿Qué relación existe entre la gestión de contratación y calidad de trabajo, en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018?</p>	<p>contratación y el comportamiento laboral en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.</p> <p>Existe correlación entre la gestión de contratación y calidad de trabajo, en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.</p> <p>No existe correlación entre la gestión de contratación y calidad de trabajo, en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades</p>	<p>Determinar la correlación que existe entre la gestión de contratación y calidad de trabajo, en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.</p>				
<p>¿Qué relación</p>						

<p>existe entre la gestión de contratación y el conocimiento de tareas en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018?</p>	<p>Neoplásicas del Sur 2018.</p> <p>Existe correlación entre la gestión de contratación y el conocimiento de tareas en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.</p> <p>No existe correlación entre la gestión de contratación y el conocimiento de tareas en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.</p>	<p>Determinar la correlación que existe entre la gestión de contratación y el conocimiento de tareas en los trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2018.</p>				
---	---	---	--	--	--	--

ANEXO N° 02

MATRIZ DE DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES

TÍTULO: Gestión de la modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018		
Investigador:		
VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable: Gestión Contratos de Trabajo Un contrato es un convenio que dos o más partes establecen para determinar los derechos y las obligaciones sobre una determinada materia. La idea de trabajo, por su parte, puede aludir a la actividad que se desarrolla a cambio de una remuneración. Entiéndase Gestión, como la acción o trámite que, junto con otros, se lleva a cabo para conseguir o resolver algo.</p> <p>Un contrato laboral es un documento de tipo jurídico legal que ofrece un acuerdo entre dos o más partes en este se establecen ciertas normativas determinadas en los derechos y obligaciones que tienen en cada una de las partes empleador y empleado el contrato laboral es desarrollado también en base a la remuneración salarial y beneficios o servicios que pueda</p>	<p>Dimensión 1 Económica La economía laboral es la rama de la economía especializada en el estudio del mundo del trabajo. Dependiendo de cuál sea el enfoque adoptado dentro de los existentes en la ciencia económica, el análisis de los aspectos laborales de la economía adquirirá características particulares y distintivas de los demás. En la economía contemporánea es dominante el enfoque neoclásico.</p> <p>Entre los problemas principales que entran en el campo de estudio de la economía laboral están el desempleo, el nivel de salarios, la productividad del trabajo, la calidad y estabilidad de los empleos entre otros.</p> <p>Enciclopedia libre Wikipedia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Salario - Contraprestación - Disponibilidad presupuestal
	<p>Dimensión 2 Normativa Entendemos por legislación laboral a aquel conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador.</p> <p>Diccionario de Legislación Laboral Definición ABC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Modalidad de Contratación - Régimen Laboral - Jornada laboral

<p>prestar la empresa</p> <p>Por tal, la gestión de contratos trata de todas las acciones que realiza la institución para llevar a cabo todos los procesos de contratación para contar con el personal idóneo que cubra las necesidades de una institución.</p>	<p>Dimensión 3 Seguridad Laboral Denominada anteriormente como "seguridad e higiene en el trabajo, tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. De esta materia se ocupa el convenio 155 de la OIT sobre seguridad. Se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad. El concepto de salud fue definido en el preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (Nueva York, 1946) como el completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.³ También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social). Enciclopedia Libre Wikipedia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso a los sistemas de salud
<p>Variable: Desempeño Laboral:</p> <p>Según Bohorquez, Desempeño Laboral es el nivel de ejecución que alcanza el trabajador en el logro de las metas trazadas dentro de la organización en un determinado tiempo.</p> <p>Zerilli, (1973): Es una apreciación sistemática del valor que un individuo demuestra por sus características personales y/o presentación con respecto a la organización de la que forma parte, expresado periódicamente conforme a un preciso procedimiento por una o más personas encargadas, que conozcan al individuo y su trabajo.</p> <p>Sikula, (1989): Es la asignación de un valor a cada actuación del empleado, con el objetivo de facilitar la toma de decisiones y lograr resultados.</p> <p>Koontz, (1990): Implica la medición y corrección de actividades de los subordinados para asegurar que estén llevando a cabo los planes y alcanzar los objetivos fijados por la alta gerencia.</p>	<p>Dimensión 1 Comportamiento Laboral Robbins Stephen. (2004:8)</p> <p>Es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización.</p> <p>Dimensión 2 Calidad de Trabajo El mundo laboral ha cambiado mucho en los últimos años al punto de la que felicidad de los empleados se ha posicionado como uno de los puntos más importantes al interior de las empresas.</p> <p>Según el libro “La empresa más feliz del mundo “, del autor David Tomás, estas son algunas pautas que ayudarán a que tus empleados sean más felices:</p> <p>Trabajo flexible: Un trabajador es feliz cuando puede controlar sus horarios.</p> <p>Reuniones: Minimiza la cantidad de reuniones y la duración de las mismas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Iniciativa - Cooperación <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de tareas - Eficiencia - Oportunidad

<p>Werther & Davis, (1992): Es el proceso mediante el cual las organizaciones estiman el rendimiento global de los trabajadores.</p>	<p>Que ir no sea obligatorio y que no duren más de 30-40 minutos. Aprender: No te vayas a dormir sin que tus empleados hayan aprendido algo nuevo ese día. Sala de descanso: Crea un espacio de descanso con juegos, mobiliario cómodo y otras cosas que permitan a tu gente relajarse cuando lo necesitan. Actividades deportivas: Págale a tus empleados un gimnasio o procura que tengan un espacio para ejercitarse. El deporte genera felicidad y, de esa manera, las personas sentirán que su empresa los cuida. Vacaciones ilimitadas: Deja que tus trabajadores tomen un boreal cuando lo necesiten para que, posteriormente, vuelvan cargados de energía. Confianza y motivación: Haz de la confianza el valor más importante de tu equipo de trabajo. Jerarquía horizontal: Que todo el mundo tenga vos y voto en la toma de decisiones. Crecimiento: Las personas quieren crecer profesionalmente. Apoya a tu gente para que pueda hacerlo. Comunicación bidireccional: Debe haber una comunicación fluida entre todos los integrantes del equipo. Evita la burocracia, Revista Capital Humano</p>	
	<p>Dimensión 3 Conocimiento de tareas Si bien cada profesión demanda destrezas diferentes, existen habilidades habituales que son importantes. Cada día la competitividad profesional es más fuerte. Las competencias laborales son un conjunto de habilidades, conocimientos y cualidades a las tareas requeridas de la profesión. Las empresas cada vez demandan más de sus trabajadores. Es cierto que ya no es suficiente con que sean buenos profesionales, es necesario que estos cuenten con determinadas habilidades, conocimientos y cualidades que los vuelvan únicos y más competentes, Boletín de Noticias QUECURSAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Resolución de Problemas - Cumplimiento de Metas

ANEXO Nº-03

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TÍTULO:

TÍTULO: Gestión de la modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial en el Instituto Regional de Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018

AUTOR: Esmeralda Ivonne Medina Bujanda

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
Gestión modalidad de Contrato Laboral	Económica	<ul style="list-style-type: none"> - Salario Mínimo - Contraprestación económica - Disponibilidad Presupuestal 	<ul style="list-style-type: none"> - La Institución cumple con el pago de prestación mensual de acuerdo a lo normado por Ley - La Institución cumple oportunamente con el pago por el servicio prestado mensualmente. - La Institución realiza un pago de contraprestación acorde con la calidad de servicio que presta - La institución cuenta con recursos materiales suficientes para realizar un trabajo ordenado y planificado. - La Institución dispone de tecnología adecuada (equipos informáticos y de otro tipo) para realizar el trabajo encargado. - La institución cuenta con disponibilidad presupuestal para su contratación 	Escala Likert. Con una valoración de: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre	Cuestionario	Encuesta
	Normativa	<ul style="list-style-type: none"> - Modalidad de Contratación - Régimen Laboral - Jornada Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - El rol orientador de su jefe fortalece la actitud para la identificación con su trabajo - Afecta el salario que recibe actualmente en su desempeño laboral - Está usted de acuerdo con periodo de duración de su último contrato 			

			<ul style="list-style-type: none"> - La Institución cumple con otorgarle el periodo vacacional que corresponde - Ofrece la Institución algún tipo de incentivo cuando desempeña un buen trabajo - La Institución cumple con los beneficios de ley que le corresponde como trabajador - La Institución cumple con hacer de su conocimiento los beneficios que le corresponden por ley - La Institución respeta la jornada laboral establecida por ley - La Institución otorga algún tipo de bono especial por trabajos fuera del horario de trabajo 			
	Seguridad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso a sistema de asistencia de salud 	<ul style="list-style-type: none"> - La Institución cumple con otorgar a usted las prestaciones de salud establecidas por Ley - La Institución brinda a sus trabajadores el seguro contra accidentes laborales - Brinda la institución capacitación respecto de Seguridad y Salud en el trabajo 			
Desempeño Laboral	Comportamiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Iniciativa - Cooperación 	<ul style="list-style-type: none"> - Los objetivos institucionales son claros, concretos y realizables - Los servidores se identifican con la misión, visión y valores institucionales - Los servidores toman la iniciativa para innovar o mejorar el servicio - La Institución diseña políticas de reconocimiento por el desempeño realizado - Los integrantes del servicio cooperan entre sí para el cumplimiento de sus actividades - Los estímulos y sanciones son 	<p>Escala Likert. Con una valoración de: No satisfecho, Algo satisfecho, Medio satisfecho, Casi satisfecho, Satisfecho</p>	Cuestionario	Encuesta

			significativas dentro de la institución			
	Calidad de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de tareas - Eficiencia - Oportunidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Las funciones asignadas a cada trabajador son propias del cargo que desempeña - Los servidores cumplen eficientemente con los requerimientos del servicio - Desarrolla un trabajo efectivo y eficiente sin la presencia de supervisión - Mantiene una actitud positiva ante los cambios generados por la gestión 			
	Conocimiento de tareas	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Resolución de problemas - Cumplimiento de Metas 	<ul style="list-style-type: none"> - La Gestión facilita su participación en las decisiones institucionales - La Gestión diseña políticas de perfeccionamiento y capacitación permanente - La institución brinda facilidades al personal para capacitaciones autofinanciadas - Al ingreso del personal a laborar a la institución se brinda la inducción necesaria - El personal de la Institución se encuentra debidamente capacitado para asumir la jefatura del servicio 			

ANEXO

MATRIZ DE VALIDACION DE LA ESCALA DE OPINION PARA EL NIVEL GESTION DE MODALIDAD DE CONTRATOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la Variable Gestión de Modalidad de Contratos

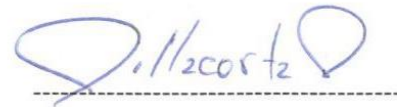
DIRIGIDO A: Trabajadores Asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Henry Villacorta Valencia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACION:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
20 - 18	17 - 15	14 - 11	10 - 6	5 - 0



Firma del Evaluador

ANEXO: VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título: Gestión de la modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Arequipa 2018

Nombre de la prueba		CUESTIONARIO															
Objetivo de la prueba		EVALUAR VARIABLE GESTION DE MODALIDAD DE CONTRATOS															
VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		EL ÍTEM MIDE LO QUE SE PROPONE MEDIR		LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRENSIBLE		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ECONOMICA	CONTRAPRESTACION ECONOMICA		1. cumple con el pago de prestación mensual de acuerdo	✓			✓		✓		✓		✓				
			2. La Institución cumple oportunamente con el pago por el servicio prestado mensualmente	✓			✓		✓		✓		✓				
			3. La Institución realiza un pago de contraprestación acorde con la calidad de servicio que presta	✓			✓		✓		✓		✓				
	DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL		4. La institución cuenta con recursos materiales suficientes para realizar un trabajo ordenado y planificado.	✓			✓		✓		✓		✓				
			5. La Institución dispone de tecnología adecuada (equipos informáticos y de otro tipo) para realizar el trabajo encargado.	✓			✓		✓		✓		✓				
			6. La institución cuenta con disponibilidad presupuestal para su contratación	✓			✓		✓		✓		✓				
	MODALIDAD DE CONTRATACION		8. Afecta el salario que recibe actualmente en su desempeño laboral	✓			✓		✓		✓		✓				
			9. Esta usted de acuerdo con el periodo de duración de su último contrato	✓			✓		✓		✓		✓				

	OPORTUNIDAD	10. Mantiene una actitud positiva ante los cambios generados por la gestión	✓			✓		✓		✓		✓		
		12. La apertura del dialogo de sus jefes permite mejorar las funciones laborales	✓			✓		✓		✓		✓		
	CUMPLIMIENTO DE TAREAS	11. Muestra actitud positiva para integrarse al equipo	✓			✓		✓		✓		✓		
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	CAPACITACION	14. La Gestión facilita su participación en las decisiones institucionales	✓			✓		✓		✓		✓		
		15. La Gestión diseña politicas de perfeccionamiento y capacitación permanente	✓			✓		✓		✓		✓		
		16. La institución brinda facilidades al personal para capacitaciones autofinanciadas	✓			✓		✓		✓		✓		
		17. Al ingreso del personal a laborar a la institución se brinda la inducción necesaria	✓			✓		✓		✓		✓		
	RESOLUCION DE PROBLEMAS	18. El personal de la Institución se encuentra debidamente capacitado para asumir la jefatura del servicio	✓			✓		✓		✓		✓		
		19. El personal de la Institución se encuentra preparado para la resolución de conflictos y/o acciones bajo presión	✓			✓		✓		✓		✓		
	CUMPLIMIENTO DE METAS	20. La Institución realiza reuniones periódicas para evaluar el cumplimiento de metas trazadas	✓			✓		✓		✓		✓		

FIRMA DEL VALIDADOR

J. Ilizcortz

ANEXO

MATRIZ DE VALIDACION DE LA ESCALA DE OPINION PARA EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la Variable Desempeño Laboral

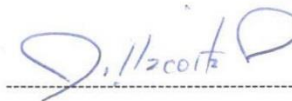
DIRIGIDO A: Trabajadores Asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Henry Villacorta Valencia

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACION:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
20 - 18	17 - 15	14 - 11	10 - 6	5 - 0



Firma del Evaluador

ANEXO: VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título: Gestión de la modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Arequipa 2018

Nombre de la prueba		CUESTIONARIO															
Objetivo de la prueba		EVALUAR VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL															
VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		EL ÍTEM MIDE LO QUE SE PROPONE MEDIR			LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRESIBLE	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
DESEMPEÑO LABORAL	COMPORTAMIENTO LABORAL	RESPONSABILIDAD	1.Los objetivos institucionales son claros, concretos y realizables	✓			✓		✓		✓		✓				
			2.Los servidores se identifican con la misión, visión y valores institucionales	✓			✓		✓		✓		✓				
			6.Los estímulos y sanciones son significativas dentro de la institución	✓			✓		✓		✓		✓				
		INICIATIVA	3.Los servidores toman la iniciativa para innovar o mejorar el servicio	✓			✓		✓		✓		✓				
			4.La Institución diseña políticas de reconocimiento por el desempeño realizado	✓			✓		✓		✓		✓				
		COOPERACION	5.Los integrantes del servicio cooperan entre sí para el cumplimiento de sus actividades	✓			✓		✓		✓		✓				
	CALIDAD DE TRABAJO	EFICIENCIA	7.Las funciones asignadas a cada trabajador son propias del cargo que desempeña	✓			✓		✓		✓		✓				
			8.Los servidores cumplen eficientemente con los requerimientos del servicio	✓			✓		✓		✓		✓				
		9.Desarrolla un trabajo efectivo y eficiente sin la presencia de supervisión	✓			✓		✓		✓		✓					

GESTION DE MODALIDAD DE CONTRATOS	NORMATIVA	11. Ofrece la Institución algún tipo de incentivo cuando desempeña un buen trabajo	✓			✓		✓		✓		✓					
		12. La Institución cumple con los beneficios de ley que le corresponde como trabajador	✓			✓		✓		✓		✓					
		13. La Institución cumple con hacer de su conocimiento los beneficios que le corresponden por ley	✓			✓		✓		✓		✓					
		10. La Institución cumple con otorgarle el periodo vacacional que corresponde	✓			✓		✓		✓		✓					
		7. El rol orientador de su jefe fortalece la actitud para la identificación con su	✓			✓		✓		✓		✓					
	JORNADA LABORAL	14. La Institución respeta la jornada laboral establecida por ley	✓			✓		✓		✓		✓					
		15. La Institución otorga algún tipo de bono especial por trabajos fuera del horario de trabajo	✓			✓		✓		✓		✓					
	SEGURIDAD LABORAL	ACCESO A SISTEMAS DE ASISTENCIA DE SALUD	16. La Institución cumple con otorgar a usted las prestaciones de salud establecidas por Ley	✓			✓		✓		✓		✓				
			17. La Institución brinda a sus trabajadores el seguro contra accidentes laborales.	✓			✓		✓		✓		✓				
			18. Brinda la Institución capacitación respecto de Seguridad y Salud en el trabajo	✓			✓		✓		✓		✓				

J. Ilizco

ANEXO

MATRIZ DE VALIDACION DE LA ESCALA DE OPINION PARA EL NIVEL GESTION DE MODALIDAD DE CONTRATOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la Variable Gestión de Modalidad de Contratos

DIRIGIDO A: Trabajadores Asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Manuel Juárez Pinto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACION:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
20 - 18	17 - 15	14 - 11	10 - 6	5 - 0



Firma del Evaluador

GESTION DE MODALIDAD DE CONTRATOS	NORMATIVA	REGIMEN LABORAL	11. Ofrece la Institución algún tipo de incentivo cuando desempeña un buen trabajo	✓			✓		✓		✓		✓			
			12. La Institución cumple con los beneficios de ley que le corresponde como trabajador	✓		✓		✓		✓		✓				
			13. La Institución cumple con hacer de su conocimiento los beneficios que le corresponden por ley	✓		✓		✓		✓		✓				
			10. La Institución cumple con otorgarle el periodo vacacional que corresponde	✓		✓		✓		✓		✓				
			7. El rol orientador de su jefe fortalece la actitud para la identificación con su	✓		✓		✓		✓		✓				
		JORNADA LABORAL	14. La Institución respeta la jornada laboral establecida por ley	✓		✓		✓		✓		✓				
			15. La Institución otorga algún tipo de bono especial por trabajos fuera del horario de trabajo	✓		✓		✓		✓		✓				
			SEGURIDAD LABORAL	ACCESO A SISTEMAS DE ASISTENCIA DE SALUD	16. La Institución cumple con otorgar a usted las prestaciones de salud establecidas por Ley	✓		✓		✓		✓		✓		
					17. La Institución brinda a sus trabajadores el seguro contra accidentes laborales	✓		✓		✓		✓		✓		
					18. Brinda la Institución capacitación respecto de Seguridad y Salud en el trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		

[Handwritten signature]

ANEXO

MATRIZ DE VALIDACION DE LA ESCALA DE OPINION PARA EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la Variable Desempeño Laboral


DIRIGIDO A: Trabajadores Asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Manuel Juárez Pinto

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

VALORACION:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			
20 - 18	17 - 15	14 - 11	10 - 6	5 - 0



Firma del Evaluador

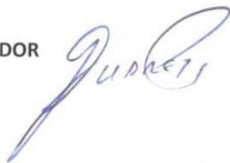
ANEXO: VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título: Gestión de la modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Arequipa 2018

Nombre de la prueba	CUESTIONARIO																	
Objetivo de la prueba	EVALUAR VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																	
VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		EL ÍTEM MIDE LO QUE SE PROPONE MEDIR		LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRESIBLE			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	COMPORTAMIENTO LABORAL	RESPONSABILIDAD	1.Los objetivos institucionales son claros, concretos y realizables	✓			✓		✓		✓		✓					
			2.Los servidores se identifican con la misión, visión y valores institucionales	✓			✓		✓		✓		✓					
			6.Los estímulos y sanciones son significativas dentro de la institución	✓			✓		✓		✓		✓					
		INICIATIVA	3.Los servidores toman la iniciativa para innovar o mejorar el servicio	✓			✓		✓		✓		✓					
			4.La institución diseña políticas de reconocimiento por el desempeño realizado	✓			✓		✓		✓		✓					
		COOPERACION	5.Los integrantes del servicio cooperan entre sí para el cumplimiento de sus actividades	✓			✓		✓		✓		✓					
	CALIDAD DE TRABAJO	EFICIENCIA	7.Las funciones asignadas a cada trabajador son propias del cargo que desempeña	✓			✓		✓		✓		✓					
			8.Los servidores cumplen eficientemente con los requerimientos del servicio	✓			✓		✓		✓		✓					
		9.Desarrolla un trabajo efectivo y eficiente sin la presencia de supervisión	✓			✓		✓		✓		✓						

	OPORTUNIDAD	10. Mantiene una actitud positiva ante los cambios generados por la gestión	✓			✓		✓		✓		✓			
		12. La apertura del dialogo de sus jefes permite mejorar las funciones laborales	✓			✓		✓		✓		✓			
	CUMPLIMIENTO DE TAREAS	11. Muestra actitud positiva para integrarse al equipo	✓			✓		✓		✓		✓			
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	CAPACITACION	14. La Gestión facilita su participación en las decisiones institucionales	✓			✓		✓		✓		✓			
		15. La Gestión diseña políticas de perfeccionamiento y capacitación permanente	✓			✓		✓		✓		✓			
		16. La institución brinda facilidades al personal para capacitaciones autofinanciadas	✓			✓		✓		✓		✓			
		17. Al ingreso del personal a laborar a la institución se brinda la inducción necesaria	✓			✓		✓		✓		✓			
	RESOLUCION DE PROBLEMAS	18. El personal de la Institución se encuentra debidamente capacitado para asumir la jefatura del servicio	✓			✓		✓		✓		✓			
		19. El personal de la Institución se encuentra preparado para la resolución de conflictos y/o acciones bajo presión	✓			✓		✓		✓		✓			
CUMPLIMIENTO DE METAS	20. La Institución realiza reuniones periódicas para evaluar el cumplimiento de metas trazadas	✓			✓		✓		✓		✓				

FIRMA DEL VALIDADOR



ANEXO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE OPINIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la Variable Gestión de Modalidad de Contrato


DIRIGIDO A: Trabajadores Asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alfonso Pérez Ramos


GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
20-18	17-15	14-11	10-6	5-0
	<i>b</i>			


Dr. Alfonso Pérez Ramos
CM N° 1029304237

GESTION DE MODALIDAD DE CONTRATOS	NORMATIVA	REGIMEN LABORAL	11. Ofrece la institución algún tipo de incentivo cuando desempeña un buen trabajo	✓			✓			✓			✓								
			12. La Institución cumple con los beneficios de ley que le corresponde como trabajador	✓			✓			✓			✓								
			13. La Institución cumple con hacer de su conocimiento los beneficios que le corresponden por ley	✓			✓			✓			✓								
			10. La Institución cumple con otorgarle el periodo vacacional que corresponde	✓			✓			✓			✓								
			7. El rol orientador de su jefe fortalece la actitud para la identificación con su	✓			✓			✓			✓								
		JORNADA LABORAL	14. La Institución respeta la jornada laboral establecida por ley	✓			✓			✓			✓								
			15. La Institución otorga algún tipo de bono especial por trabajos fuera del horario de trabajo	✓			✓			✓			✓								
		SEGURIDAD LABORAL	ACCESO A SISTEMAS DE ASISTENCIA DE SALUD	16. La Institución cumple con otorgar a usted las prestaciones de salud establecidas por Ley	✓			✓			✓			✓							
				17. La Institución brinda a sus trabajadores el seguro contra accidentes laborales	✓			✓			✓			✓							
				18. Brinda la Institución capacitación respecto de Seguridad y Salud en el trabajo	✓			✓			✓			✓							


 Dr. Alfonso Pérez Ramos
 CM N° 1029304237

Evaluador

ANEXO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE OPINIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la Variable Desempeño Laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores Asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alfonso Pérez Ramos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
20-18	17-15	14-11	10-6	5-0
	0			


Dr. Alfonso Pérez Ramos
CM N° 1029304237

Evaluador


ANEXO: VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título: Gestión de la modalidad de contratos y el desempeño laboral del personal asistencial del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur Arequipa 2018

Nombre de la prueba	CUESTIONARIO																	
Objetivo de la prueba	EVALUAR VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																	
VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		EL ÍTEM MIDE LO QUE SE PROPONE MEDIR		LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRESIBLE			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	COMPORTAMIENTO LABORAL	RESPONSABILIDAD	1.Los objetivos institucionales son claros, concretos y realizables	✓			✓		✓		✓		✓					
			2.Los servidores se identifican con la misión, visión y valores institucionales	✓			✓		✓		✓		✓					
			6.Los estímulos y sanciones son significativas dentro de la institución	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		INICIATIVA	3.Los servidores toman la iniciativa para innovar o mejorar el servicio	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			4.La Institución diseña políticas de reconocimiento por el desempeño realizado	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		COOPERACION	5.Los integrantes del servicio cooperan entre sí para el cumplimiento de sus actividades	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
	CALIDAD DE TRABAJO	EFICIENCIA	7.Las funciones asignadas a cada trabajador son propias del cargo que desempeña	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			8.Los servidores cumplen eficientemente con los requerimientos del servicio	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		9.Desarrolla un trabajo efectivo y eficiente sin la presencia de supervisión	✓			✓		✓		✓		✓		✓				

	OPORTUNIDAD	10. Mantiene una actitud positiva ante los cambios generados por la gestión	✓			✓			✓			✓		
		12. La apertura del diálogo de sus jefes permite mejorar las funciones laborales	✓			✓			✓			✓		
	CUMPLIMIENTO DE TAREAS	11. Muestra actitud positiva para integrarse al equipo	✓			✓			✓			✓		
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	CAPACITACION	14. La Gestión facilita su participación en las decisiones institucionales	✓			✓			✓			✓		
		15. La Gestión diseña políticas de perfeccionamiento y capacitación permanente	✓			✓			✓			✓		
		16. La institución brinda facilidades al personal para capacitaciones autofinanciadas	✓			✓			✓			✓		
		17. Al ingreso del personal a laborar a la institución se brinda la inducción necesaria	✓			✓			✓			✓		
	RESOLUCION DE PROBLEMAS	18. El personal de la Institución se encuentra debidamente capacitado para asumir la jefatura del servicio	✓			✓			✓			✓		
		19. El personal de la Institución se encuentra preparado para la resolución de conflictos y/o acciones bajo presión	✓			✓			✓			✓		
	CUMPLIMIENTO DE METAS	20. La Institución realiza reuniones periódicas para evaluar el cumplimiento de metas trazadas	✓			✓			✓			✓		

FIRMA DEL VALIDADOR


 Dr. Alfonso Pérez Ramos
 CM N° 1029304237

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

DATOS INFORMATIVOS INSTRUMENTO 1:

Autora: Br. Esmeralda Ivonne, Medina Bujanda

Procedencia: Estudiante la Universidad Cesar Vallejo

Aplicación: El presente instrumento se elaboró con el fin de aplicarlo al personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018.

Propósito: Recopilar información sobre la relación de Gestión de la modalidad de contratos en el desempeño laboral al personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018.

Descripción del instrumento

La escala de desarrollo de la Variable Gestión de contratos en las Dimensiones Económica (6 indicadores), Normativa (9 indicadores) y Seguridad Laboral (32 indicadores). Medido en la escala ordinal.

Información general

El presente instrumento es una escala, que tiene como finalidad medir las dimensiones del “Gestión de contratos”, ha sido con fines de investigación, la información recopilada serán tratados con absoluta reserva y es de carácter anónimo. Los resultados permitirán establecer niveles: muy bajo, bajo, bueno y muy bueno.

Instrucciones

El presente instrumento contiene una serie de preguntas (18). Estimado Trabajador asistencial se le presenta una serie de ítems, referentes a Gestión de contratos y Desempeño laboral al personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, los mismos deberán de responder con sinceridad, teniendo en cuenta que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) aquella

proposición que refleje mejor su punto de vista de acuerdo al siguiente código.

Normas de puntuación y corrección

Ejemplo para calificar el instrumento (cuestionario) codificar las alternativas de respuestas si el caso fuera:

6. Nunca.	7. Casi nunca.	8. A veces.	9. Casi siempre.	10. Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Baremos de interpretación

Si el instrumento contiene 17 ítems distribuidos en puntaje y niveles y su respectiva descripción sería.

Económica: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 1, 2, 3, 4, 5, 6.

Normativa: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 7,8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15.

Seguridad Laboral: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta 16, 17,18.

Puntaje total se consigue con la sumatoria de A+B+C

De interpretación

Puntaje	Categoría	Descripción
73 a 90	Muy bueno	Personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018, aplican la gestión de modalidad de contratos muy bien.
72 a 55	Bueno	Personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018, aplican la gestión de modalidad de contratos bien.
54 a 37	Bajo	Personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018, aplican la gestión de modalidad de contratos de forma baja.
36 a 18	Muy bajo	Personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018, aplican la gestión de modalidad de contratos deficientemente y se evidencia deficiente desempeño laboral del personal

		asistencial.
--	--	--------------

Fuente: Propia

DATOS INFORMATIVOS INSTRUMENTO 2:

Autora: Br. Esmeralda Ivonne, Medina Bujanda

Procedencia: Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo.

Aplicación: El presente instrumento se elaboró con el fin de aplicarlo al personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018.

Propósito: Recopilar información sobre el desempeño laboral del personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018.

Descripción del instrumento

La escala de desarrollo de la Variable Desempeño laboral del personal asistencial en las Dimensiones Comportamiento laboral (6 indicadores), Calidad de trabajo (7 indicadores), Conocimiento de tareas (7 indicadores), Medido en la escala ordinal.

Instrucciones

El presente instrumento contiene una serie de preguntas (20), Estimado Trabajador asistencial se le presenta una serie de ítems, referentes a Gestión de Contratos y desempeño laboral del personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, los mismos deberán de responder con sinceridad, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) aquella proposición que exprese mejor su punto de vista de acuerdo al siguiente código.

Normas de puntuación y corrección

Ejemplo para calificar el instrumento (cuestionario) codificar las alternativas de respuestas si el caso fuera:

4 No satisfecho	5 Algo Satisfecho	6 Medio Satisfecho	7 Casi satisfecho	8 Satisfecho
--------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	--------------

Baremos de interpretación

Si el instrumento contiene 20 ítems distribuidos en puntaje y niveles y su respectiva descripción sería.

Comportamiento laboral: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 1, 2, 3, 4, 5, 6.

Calidad de trabajo: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13.

Conocimiento de tareas: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.

Puntaje total se consigue con la sumatoria de A+B+C

De interpretación

Puntaje	Categoría	Descripción
80 a 99	Muy bueno	Personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018, tienen muy buen desempeño laboral.
61 a 79	Bueno	Personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018, tienen buen desempeño laboral.
41 a 60	Bajo	Personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018, tienen bajo desempeño laboral.
20 a 40	Muy bajo	Personal asistencial en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur-Arequipa-2018, tienen muy bajo desempeño laboral.

Fuente: Propia

ANEXO N°-06
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE GESTION DE MODALIDAD DE CONTRATOS

Estimado usuario: Este es un cuestionario para recoger tu percepción sobre la Gestión de Modalidad de Contratos en la sede trabajadores asistenciales del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur. Es anónimo y te pedimos que lo respondas con sinceridad, escribiendo un aspa debajo de la opción que consideres que refleje tu percepción. Muchas gracias.

NOMBRADO	CONTRATADO 276	CAS	SERVICIO POR PRODUCTO

LEYENDA: 1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre

N°	DIMENSIÓN /ÍTEMS	1	2	3	4	5
ECONOMICA						
1.	La Institución cumple con el pago de prestación mensual de acuerdo a lo normado por Ley					
2.	La Institución cumple oportunamente con el pago por el servicio prestado mensualmente.					
3.	La Institución realiza un pago de contraprestación acorde con la calidad de servicio que presta					
4.	La institución cuenta con recursos materiales suficientes para realizar un trabajo ordenado y planificado.					
5.	La Institución dispone de tecnología adecuada (equipos informáticos y de otro tipo) para realizar el trabajo encargado.					
6.	La institución cuenta con disponibilidad presupuestal para su contratación					
NORMATIVA						
7.	El rol orientador de su jefe fortalece la actitud para la identificación con su trabajo					
8.	Afecta el salario que recibe actualmente en su desempeño laboral					
9.	Está usted de acuerdo con periodo de duración de su último contrato					
10.	La Institución cumple con otorgarle el periodo vacacional que corresponde					
11.	Ofrece la Institución algún tipo de incentivo cuando desempeña un buen trabajo					
12.	La Institución cumple con los beneficios de ley que le corresponde como trabajador					
13.	La Institución cumple con hacer de su conocimiento los beneficios que le corresponden por ley					
14.	La Institución respeta la jornada laboral establecida por ley					
15.	La Institución otorga algún tipo de bono especial por trabajos fuera del horario de trabajo					
SEGURIDAD LABORAL						
16.	La Institución cumple con otorgar a usted las prestaciones de salud establecidas por Ley					
17.	La Institución brinda a sus trabajadores el seguro contra accidentes laborales					
18.	Brinda la institución capacitación respecto de Seguridad y Salud en el trabajo					

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado trabajador: El presente es un cuestionario dirigido a obtener información referida a su desempeño laboral. Le pido responsabilidad y honestidad al contestarlo. Escriba un aspa (X) en el espacio que considere pertinente. Muchas gracias.

LEYENDA: 1 No satisfecho; 2 Algo satisfecho; 3 Medio Satisfecho; 4 Casi Satisfecho; 5 Satisfecho

N°	DIMENSIÓN E ÍTEMS	1	2	3	4	5
COMPORTAMIENTO LABORAL						
1	Los objetivos institucionales son claros, concretos y realizables					
2	Los servidores se identifican con la misión, visión y valores institucionales					
3	Los servidores toman la iniciativa para innovar o mejorar el servicio					
4	La Institución diseña políticas de reconocimiento por el desempeño realizado					
5	Los integrantes del servicio cooperan entre sí para el cumplimiento de sus actividades					
6	Los estímulos y sanciones son significativas dentro de la institución					
CALIDAD DE TRABAJO						
7	Las funciones asignadas a cada trabajador son propias del cargo que desempeña					
8	Los servidores cumplen eficientemente con los requerimientos del servicio					
9	Desarrolla un trabajo efectivo y eficiente sin la presencia de supervisión					
10	Mantiene una actitud positiva ante los cambios generados por la gestión					
11	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo					
12	Cumplo puntualmente mis horarios de trabajo designados por la institución					
13	La apertura del dialogo de sus jefes permite mejorar las funciones laborales					
CONOCIMIENTO DE TAREAS						
14	La Gestión facilita su participación en las decisiones institucionales					
15	La Gestión diseña políticas de perfeccionamiento y capacitación permanente					
16	La institución brinda facilidades al personal para capacitaciones autofinanciadas					
17	Al ingreso del personal a laborar a la institución se brinda la inducción necesaria					
18	El personal de la Institución se encuentra debidamente capacitado para asumir la jefatura del servicio					
19	El personal de la Institución se encuentra preparado para la resolución de conflictos y/o acciones bajo presión					
20	La Institución realiza reuniones periódicas para evaluar el cumplimiento de metas trazadas					

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, estos se obtuvieron por el método de Alfa de Cronbach.

Análisis de la Variable Gestión de Modalidad de Contrato

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	20	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,508	18

Análisis de la Variable Desempeño Laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	20	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

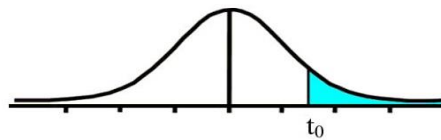
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,502	20

TABLA T DE STUDEN

Tabla t-Student



Grados de libertad	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005
1	1.0000	3.0777	6.3137	12.7062	31.8210	63.6559
2	0.8165	1.8856	2.9200	4.3027	6.9645	9.9250
3	0.7649	1.6377	2.3534	3.1824	4.5407	5.8408
4	0.7407	1.5332	2.1318	2.7765	3.7469	4.6041
5	0.7267	1.4759	2.0150	2.5706	3.3649	4.0321
6	0.7176	1.4398	1.9432	2.4469	3.1427	3.7074
7	0.7111	1.4149	1.8946	2.3646	2.9979	3.4995
8	0.7064	1.3968	1.8595	2.3060	2.8965	3.3554
9	0.7027	1.3830	1.8331	2.2622	2.8214	3.2498
10	0.6998	1.3722	1.8125	2.2281	2.7638	3.1693
11	0.6974	1.3634	1.7959	2.2010	2.7181	3.1058
12	0.6955	1.3562	1.7823	2.1788	2.6810	3.0545
13	0.6938	1.3502	1.7709	2.1604	2.6503	3.0123
14	0.6924	1.3450	1.7613	2.1448	2.6245	2.9768
15	0.6912	1.3406	1.7531	2.1315	2.6025	2.9467
16	0.6901	1.3368	1.7459	2.1199	2.5835	2.9208
17	0.6892	1.3334	1.7396	2.1098	2.5669	2.8982
18	0.6884	1.3304	1.7341	2.1009	2.5524	2.8784
19	0.6876	1.3277	1.7291	2.0930	2.5395	2.8609
20	0.6870	1.3253	1.7247	2.0860	2.5280	2.8453
21	0.6864	1.3232	1.7207	2.0796	2.5176	2.8314
22	0.6858	1.3212	1.7171	2.0739	2.5083	2.8188
23	0.6853	1.3195	1.7139	2.0687	2.4999	2.8073
24	0.6848	1.3178	1.7109	2.0639	2.4922	2.7970
25	0.6844	1.3163	1.7081	2.0595	2.4851	2.7874
26	0.6840	1.3150	1.7056	2.0555	2.4786	2.7787
27	0.6837	1.3137	1.7033	2.0518	2.4727	2.7707
28	0.6834	1.3125	1.7011	2.0484	2.4671	2.7633
29	0.6830	1.3114	1.6991	2.0452	2.4620	2.7564
30	0.6828	1.3104	1.6973	2.0423	2.4573	2.7500
31	0.6825	1.3095	1.6955	2.0395	2.4528	2.7440
32	0.6822	1.3086	1.6939	2.0369	2.4487	2.7385
33	0.6820	1.3077	1.6924	2.0345	2.4448	2.7333
34	0.6818	1.3070	1.6909	2.0322	2.4411	2.7284
35	0.6816	1.3062	1.6896	2.0301	2.4377	2.7238
36	0.6814	1.3055	1.6883	2.0281	2.4345	2.7195
37	0.6812	1.3049	1.6871	2.0262	2.4314	2.7154
38	0.6810	1.3042	1.6860	2.0244	2.4286	2.7116
39	0.6808	1.3036	1.6849	2.0227	2.4258	2.7079
40	0.6807	1.3031	1.6839	2.0211	2.4233	2.7045
41	0.6805	1.3025	1.6829	2.0195	2.4208	2.7012
42	0.6804	1.3020	1.6820	2.0181	2.4185	2.6981
43	0.6802	1.3016	1.6811	2.0167	2.4163	2.6951
44	0.6801	1.3011	1.6802	2.0154	2.4141	2.6923
45	0.6800	1.3007	1.6794	2.0141	2.4121	2.6896
46	0.6799	1.3002	1.6787	2.0129	2.4102	2.6870
47	0.6797	1.2998	1.6779	2.0117	2.4083	2.6846
48	0.6796	1.2994	1.6772	2.0106	2.4066	2.6822
49	0.6795	1.2991	1.6766	2.0096	2.4049	2.6800

50	0.6794	1.2987	1.6759	2.0086	2.4033	2.6778
51	0.6793	1.2984	1.6753	2.0076	2.4017	2.6757
52	0.6792	1.2980	1.6747	2.0066	2.4002	2.6737
53	0.6791	1.2977	1.6741	2.0057	2.3988	2.6718
54	0.6791	1.2974	1.6736	2.0049	2.3974	2.6700
55	0.6790	1.2971	1.6730	2.0040	2.3961	2.6682
56	0.6789	1.2969	1.6725	2.0032	2.3948	2.6665
57	0.6788	1.2966	1.6720	2.0025	2.3936	2.6649
58	0.6787	1.2963	1.6716	2.0017	2.3924	2.6633
59	0.6787	1.2961	1.6711	2.0010	2.3912	2.6618
60	0.6786	1.2958	1.6706	2.0003	2.3901	2.6603
61	0.6785	1.2956	1.6702	1.9996	2.3890	2.6589
62	0.6785	1.2954	1.6698	1.9990	2.3880	2.6575
63	0.6784	1.2951	1.6694	1.9983	2.3870	2.6561
64	0.6783	1.2949	1.6690	1.9977	2.3860	2.6549
65	0.6783	1.2947	1.6686	1.9971	2.3851	2.6536
66	0.6782	1.2945	1.6683	1.9966	2.3842	2.6524
67	0.6782	1.2943	1.6679	1.9960	2.3833	2.6512
68	0.6781	1.2941	1.6676	1.9955	2.3824	2.6501
69	0.6781	1.2939	1.6672	1.9949	2.3816	2.6490
70	0.6780	1.2938	1.6669	1.9944	2.3808	2.6479
71	0.6780	1.2936	1.6666	1.9939	2.3800	2.6469
72	0.6779	1.2934	1.6663	1.9935	2.3793	2.6458
73	0.6779	1.2933	1.6660	1.9930	2.3785	2.6449
74	0.6778	1.2931	1.6657	1.9925	2.3778	2.6439
75	0.6778	1.2929	1.6654	1.9921	2.3771	2.6430
76	0.6777	1.2928	1.6652	1.9917	2.3764	2.6421
77	0.6777	1.2926	1.6649	1.9913	2.3758	2.6412
78	0.6776	1.2925	1.6646	1.9908	2.3751	2.6403
79	0.6776	1.2924	1.6644	1.9905	2.3745	2.6395
80	0.6776	1.2922	1.6641	1.9901	2.3739	2.6387
81	0.6775	1.2921	1.6639	1.9897	2.3733	2.6379
82	0.6775	1.2920	1.6636	1.9893	2.3727	2.6371
83	0.6775	1.2918	1.6634	1.9890	2.3721	2.6364
84	0.6774	1.2917	1.6632	1.9886	2.3716	2.6356
85	0.6774	1.2916	1.6630	1.9883	2.3710	2.6349
86	0.6774	1.2915	1.6628	1.9879	2.3705	2.6342
87	0.6773	1.2914	1.6626	1.9876	2.3700	2.6335
88	0.6773	1.2912	1.6624	1.9873	2.3695	2.6329
89	0.6773	1.2911	1.6622	1.9870	2.3690	2.6322
90	0.6772	1.2910	1.6620	1.9867	2.3685	2.6316
91	0.6772	1.2909	1.6618	1.9864	2.3680	2.6309
92	0.6772	1.2908	1.6616	1.9861	2.3676	2.6303
93	0.6771	1.2907	1.6614	1.9858	2.3671	2.6297
94	0.6771	1.2906	1.6612	1.9855	2.3667	2.6291
95	0.6771	1.2905	1.6611	1.9852	2.3662	2.6286
96	0.6771	1.2904	1.6609	1.9850	2.3658	2.6280
97	0.6770	1.2903	1.6607	1.9847	2.3654	2.6275
98	0.6770	1.2903	1.6606	1.9845	2.3650	2.6269
99	0.6770	1.2902	1.6604	1.9842	2.3646	2.6264
100	0.6770	1.2901	1.6602	1.9840	2.3642	2.6259
∞	0.6745	1.2816	1.6449	1.9600	2.3263	2.5758

GESTIÓN DE MODALIDAD DE CONTRATO

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	V1	D1	D2	D3
1	5	5	4	4	3	3	4	4	2	5	5	3	4	4	1	3	5	1	65	24	32	9
2	4	4	5	3	2	5	5	3	3	4	3	5	5	2	4	5	5	5	72	23	34	15
3	3	5	3	2	4	4	3	2	4	5	5	4	4	3	1	5	5	5	67	21	31	15
4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	77	23	39	15
5	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	5	5	3	5	5	1	68	21	36	11
6	5	5	5	5	3	4	1	4	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	54	27	23	4
7	4	3	3	4	4	3	5	4	2	5	5	5	5	2	4	5	3	3	69	21	37	11
8	3	4	3	2	5	3	3	3	4	4	2	3	3	4	1	4	4	1	56	20	27	9
9	4	5	5	3	3	1	3	3	5	3	2	3	3	4	2	1	1	3	54	21	28	5
10	4	4	3	3	4	2	5	4	3	3	3	4	4	3	1	5	4	4	63	20	30	13
11	5	4	4	4	2	3	2	3	5	3	3	4	3	4	2	5	4	4	64	22	29	13
12	3	4	4	2	3	2	5	4	4	4	3	5	5	3	1	1	5	4	62	18	34	10
13	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	2	4	4	4	1	1	5	4	60	20	30	10
14	4	5	4	2	3	3	5	3	3	4	3	5	5	5	2	1	5	5	67	21	35	11
15	5	4	5	4	4	3	4	2	3	5	5	4	4	2	3	5	5	5	72	25	32	15
16	4	5	4	2	3	2	3	4	2	5	5	3	5	4	4	5	5	5	70	20	35	15
17	5	5	5	3	3	4	4	5	4	3	3	3	5	4	3	5	5	4	73	25	34	14
18	4	5	2	5	3	2	4	3	3	3	3	5	5	2	3	1	5	4	62	21	31	10
19	5	5	4	3	4	2	2	3	3	4	4	5	5	5	3	1	3	1	62	23	34	5
20	4	5	2	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	5	2	2	5	4	64	21	32	11
21	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	1	1	55	23	28	4
22	5	4	3	4	2	4	2	3	4	4	5	4	3	4	2	2	5	3	63	22	31	10
23	5	5	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	1	1	3	60	24	31	5
24	5	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	5	3	2	2	2	57	21	30	6
25	5	4	5	4	3	3	4	4	3	5	3	5	5	2	3	5	4	3	70	24	34	12
26	5	3	2	3	2	1	3	5	5	4	4	3	3	4	1	5	3	3	59	16	32	11
27	5	4	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	59	22	27	10
28	4	5	4	3	3	4	3	5	2	3	3	5	5	3	2	4	2	3	63	23	31	9
29	4	5	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	5	3	5	64	22	29	13
30	4	4	1	3	3	2	5	4	4	3	4	3	3	5	2	5	4	3	62	17	33	12
31	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	5	3	1	5	1	4	61	22	29	10

32	3	3	5	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	2	5	5	3	70	21	36	13
33	4	4	4	2	3	2	5	3	3	4	3	5	5	2	3	5	5	5	67	19	33	15
34	5	4	3	2	4	3	4	2	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	72	21	36	15
35	3	3	3	4	3	2	2	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	70	18	37	15
36	5	4	4	2	4	4	4	5	2	3	4	2	2	4	2	1	4	3	59	23	28	8
37	5	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	1	1	3	56	20	31	5
38	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	2	1	4	4	60	21	30	9
39	4	3	3	4	4	2	3	5	3	5	5	4	4	3	3	5	5	3	68	20	35	13
40	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	2	65	24	32	9
41	5	5	3	2	3	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	1	2	62	23	33	6
42	5	5	5	2	2	3	4	4	3	5	5	4	4	5	2	1	1	3	63	22	36	5
43	4	5	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	5	2	61	22	28	11
44	4	5	5	3	5	3	3	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	71	25	35	11
45	4	5	5	4	3	1	4	4	2	4	4	5	5	4	4	1	1	4	64	22	36	6
46	4	5	2	2	5	3	5	4	2	5	5	3	3	5	2	4	4	3	66	21	34	11
47	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	65	22	31	12
48	4	4	3	2	2	5	5	4	3	4	4	3	4	5	3	1	3	2	61	20	35	6
49	4	5	3	4	3	5	5	2	2	4	5	3	2	4	2	1	3	4	61	24	29	8
50	3	3	2	3	3	4	5	4	2	5	5	5	5	4	1	1	2	5	62	18	36	8
51	4	4	4	5	2	5	5	3	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	75	24	36	15
52	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	3	2	5	5	5	71	23	33	15
53	4	4	4	3	2	3	1	4	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	68	20	33	15
54	5	5	4	5	4	2	3	3	5	3	3	3	3	5	2	5	3	3	66	25	30	11
55	5	5	5	2	2	2	4	3	4	3	2	4	4	4	1	1	3	5	59	21	29	9
56	4	5	2	4	2	4	4	3	2	5	5	5	5	5	3	1	2	3	64	21	37	6
57	5	4	3	4	3	5	5	5	3	5	5	2	2	5	4	2	2	3	67	24	36	7
58	4	4	2	4	2	5	5	3	3	3	2	5	5	3	1	4	5	4	64	21	30	13
59	5	5	2	5	3	3	4	5	2	3	3	3	3	5	5	2	2	4	64	23	33	8
60	5	5	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	2	2	1	3	57	22	29	6
61	4	5	4	3	3	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	1	1	3	66	24	37	5
62	3	4	4	1	4	4	4	3	3	5	5	3	3	5	2	5	5	3	66	20	33	13
63	5	5	3	2	4	2	3	2	4	5	5	5	5	2	2	4	4	3	65	21	33	11
64	5	5	3	4	4	3	3	5	4	3	4	5	5	4	3	2	3	5	70	24	36	10

65	3	4	4	4	5	4	2	3	3	5	5	5	5	4	2	5	5	4	72	24	34	14
66	4	5	4	2	3	3	5	3	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	72	21	36	15
67	5	4	5	3	4	4	4	2	3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	73	25	33	15
68	4	4	4	1	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	74	20	39	15
69	5	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	5	4	2	1	4	65	24	34	7
70	4	4	3	2	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	1	5	5	5	73	23	35	15
71	4	4	3	2	5	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	1	4	3	57	21	28	8
72	5	5	4	3	3	2	2	5	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	70	22	35	13
73	3	4	4	3	3	4	5	2	4	3	3	4	4	4	3	1	3	4	61	21	32	8
74	5	5	5	2	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	2	2	5	71	25	37	9
75	4	4	5	2	4	2	3	5	4	5	5	3	3	5	2	4	4	3	67	21	35	11
76	4	3	5	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	5	5	4	62	20	28	14
77	4	5	4	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	68	20	35	13
78	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	5	3	5	5	4	76	27	35	14
79	5	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	2	2	4	5	1	2	4	64	24	33	7
80	5	5	4	3	3	2	4	3	4	3	3	5	5	5	3	5	4	3	69	22	35	12
81	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	74	24	35	15
82	3	3	5	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	5	3	1	5	4	63	21	32	10
83	5	5	4	3	5	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5	1	3	4	67	26	33	8
84	4	4	4	2	3	5	5	3	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	73	22	36	15
85	3	4	4	2	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	71	20	36	15
86	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	78	23	40	15
87	5	4	5	2	4	3	3	2	4	5	3	4	4	5	3	1	2	4	63	23	33	7
88	3	4	5	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	5	3	5	5	64	20	31	13
89	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	5	3	2	2	5	66	26	31	9
90	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	3	5	2	4	3	4	67	21	35	11
91	4	4	2	4	3	3	3	5	4	5	5	5	2	5	3	5	5	3	70	20	37	13
92	5	5	3	3	3	3	4	3	4	2	2	5	5	4	3	5	5	4	68	22	32	14
93	5	5	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	63	21	31	11
94	4	5	3	2	4	2	3	3	3	3	3	5	5	4	4	1	3	3	60	20	33	7
95	4	4	2	4	4	2	4	5	2	5	5	4	2	5	1	5	4	4	66	20	33	13
96	4	4	5	1	3	5	4	3	3	5	5	4	3	4	3	5	3	4	68	22	34	12
97	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	2	5	5	3	74	25	36	13

98	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	2	5	5	2	2	3	5	5	64	21	30	13
99	4	5	4	3	3	3	4	2	3	5	3	3	4	4	3	5	5	3	66	22	31	13
100	3	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	1	1	4	63	24	33	6

Nunca	0	0	1	4	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	15	27	12	6	16	0	0	15	Muy bajo
Casi nunca	0	0	13	25	15	20	8	11	16	3	9	4	9	9	29	11	11	5	84	5	3	20	Bajo
A veces	15	10	25	39	43	38	33	35	48	29	37	29	27	15	36	7	15	29	0	84	88	26	Bueno
Casi siempre	46	46	36	27	33	26	34	36	30	33	21	34	29	41	12	11	19	31	0	11	9	39	Muy bueno
Siempre	39	44	25	5	9	13	23	18	6	35	33	33	35	35	8	44	43	29	100	100	100	100	
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

V1	D1	D2	D3		
18	6	9	3		
18 36	6 12	9 18	3 6		
37 54	13 18	19 27	7 9		
55 72	19 24	28 36	10 12		
73 90	25 30	37 45	13 15		

V2. Desempeño Laboral

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	V2	D1	D2	D3
1	1	2	4	1	1	4	4	3	3	2	5	5	4	2	2	4	3	2	3	3	58	13	26	19
2	1	1	4	2	4	2	5	3	5	2	3	5	5	1	3	4	3	1	1	4	59	14	28	17
3	2	4	2	1	3	3	3	4	4	5	5	5	5	1	3	2	4	4	2	3	65	15	31	19
4	2	4	3	1	2	2	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	63	14	29	20
5	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	1	4	60	17	24	19
6	2	3	2	1	3	3	4	3	2	5	3	4	5	2	2	4	3	2	3	3	59	14	26	19
7	1	4	3	1	2	4	3	3	4	2	5	4	3	2	3	3	3	4	2	4	60	15	24	21
8	1	3	4	2	2	4	3	4	3	2	5	2	5	2	2	4	2	3	2	5	60	16	24	20
9	2	3	2	2	3	2	3	5	3	2	3	4	3	3	2	3	2	5	3	3	58	14	23	21
10	1	2	1	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	4	4	2	3	4	54	11	20	23
11	2	4	4	2	3	2	3	3	3	2	4	4	1	2	3	3	4	1	4	3	57	17	20	20
12	1	5	3	1	4	1	3	3	4	2	3	4	1	3	5	4	4	3	1	2	57	15	20	22
13	2	4	3	2	3	3	3	5	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	4	60	17	23	20
14	2	1	4	2	4	2	5	3	2	2	4	5	5	3	3	5	3	1	2	4	62	15	26	21
15	1	2	2	2	3	3	3	2	4	5	5	5	5	3	1	4	5	3	1	3	62	13	29	20
16	2	4	3	2	2	2	4	2	4	4	3	4	4	3	2	5	4	3	2	3	62	15	25	22
17	3	3	4	2	3	4	5	5	3	4	4	3	5	3	2	3	5	2	3	4	70	19	29	22
18	1	4	3	1	4	2	3	3	3	3	5	3	1	2	4	3	5	2	3	4	59	15	21	23
19	2	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	2	3	57	14	22	21
20	1	3	4	1	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	5	3	3	4	59	16	21	22
21	1	4	3	1	2	4	3	5	3	3	4	5	4	3	2	4	3	2	2	4	62	15	27	20
22	2	3	2	1	3	2	4	4	1	3	5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	66	13	26	27
23	1	4	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	4	2	3	2	4	2	4	4	59	15	23	21
24	2	3	2	1	4	3	5	5	2	4	3	4	3	2	5	2	5	4	1	3	63	15	26	22
25	2	3	4	1	4	4	3	4	2	3	3	4	3	1	2	2	3	2	4	4	58	18	22	18
26	2	3	2	4	2	3	4	4	1	3	3	4	4	1	2	1	4	2	4	3	56	16	23	17
27	1	4	3	1	3	4	4	5	3	2	5	4	1	3	2	3	3	4	3	2	60	16	24	20
28	2	3	4	1	5	3	3	4	3	2	5	4	3	2	3	4	2	1	3	4	61	18	24	19
29	2	4	3	1	2	3	4	3	1	3	5	4	3	2	2	5	3	2	2	2	56	15	23	18
30	2	1	2	3	3	2	2	5	3	2	4	5	4	2	3	2	5	3	4	4	61	13	25	23
31	1	2	3	1	4	3	3	3	2	4	4	5	2	2	3	2	3	2	1	4	54	14	23	17

32	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	5	1	3	4	4	2	2	4	67	19	28	20
33	1	4	4	2	4	2	5	3	4	2	3	5	5	1	2	3	5	3	1	3	62	17	27	18
34	2	2	2	1	1	3	3	4	4	3	5	5	5	3	1	4	5	2	4	3	62	11	29	22
35	2	2	3	2	4	2	4	4	4	5	3	4	4	2	3	5	4	3	2	4	66	15	28	23
36	2	1	4	2	4	1	2	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	4	3	4	57	14	21	22
37	3	4	1	1	2	2	3	4	3	3	5	4	3	2	2	5	4	3	2	3	59	13	25	21
38	1	2	3	1	3	4	2	3	5	4	3	4	3	3	2	3	4	1	4	4	59	14	24	21
39	1	3	4	3	4	2	3	5	4	4	4	3	2	3	5	2	3	4	3	4	66	17	25	24
40	1	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	2	2	4	3	5	5	4	2	63	17	21	25
41	1	3	4	1	5	3	5	3	3	3	3	4	2	1	2	3	4	3	1	3	57	17	23	17
42	3	2	4	2	2	1	4	3	5	4	4	4	3	3	2	5	3	4	4	5	67	14	27	26
43	1	3	3	1	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	4	2	4	3	2	3	52	12	20	20
44	2	3	2	3	4	1	3	5	2	2	5	5	3	2	4	3	5	4	2	4	64	15	25	24
45	2	4	3	1	1	3	5	4	2	4	3	5	1	2	2	2	4	1	3	3	55	14	24	17
46	1	4	3	1	3	4	5	3	5	3	5	3	3	3	2	3	4	1	2	4	62	16	27	19
47	2	5	4	1	3	1	4	4	3	2	4	4	5	2	3	4	5	3	1	2	62	16	26	20
48	2	1	4	1	2	4	3	5	2	3	3	4	2	3	5	4	4	2	1	4	59	14	22	23
49	2	4	3	1	2	3	3	3	2	3	3	4	5	3	3	1	2	3	1	3	54	15	23	16
50	4	4	2	1	3	4	4	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	2	3	3	63	18	25	20
51	3	2	2	1	5	4	5	3	1	2	3	5	5	1	1	4	3	3	2	4	59	17	24	18
52	2	4	4	1	5	2	3	4	4	4	5	5	5	2	4	2	5	4	4	3	72	18	30	24
53	3	2	3	2	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	68	18	25	25
54	1	4	4	2	5	2	4	5	2	3	2	4	2	3	2	2	5	3	2	4	61	18	22	21
55	2	5	1	3	3	2	3	3	3	4	1	4	5	2	3	2	4	2	3	3	58	16	23	19
56	2	3	3	1	3	1	4	4	3	2	5	5	2	4	3	4	3	3	4	4	63	13	25	25
57	2	5	2	2	3	3	5	4	4	3	5	4	2	2	2	4	4	3	2	3	64	17	27	20
58	2	4	2	1	5	2	3	5	3	5	4	5	4	3	2	4	3	2	3	4	66	16	29	21
59	2	4	3	1	4	4	4	4	2	2	2	3	1	3	4	3	4	5	3	4	62	18	18	26
60	2	5	5	1	2	3	3	4	4	5	3	4	2	2	5	3	5	1	3	3	65	18	25	22
61	1	2	4	1	4	3	5	5	1	2	4	4	4	2	3	4	3	4	2	2	60	15	25	20
62	3	5	2	1	4	2	5	5	5	3	3	5	3	2	3	2	3	3	2	4	65	17	29	19
63	1	3	2	1	4	4	3	3	2	5	4	5	3	2	5	3	5	4	3	4	66	15	25	26
64	2	4	5	3	3	3	3	4	1	3	4	4	3	3	4	3	2	4	5	2	65	20	22	23

65	2	3	4	1	3	2	5	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	1	1	3	60	15	27	18
66	3	1	4	1	5	2	5	3	5	2	2	5	5	4	4	2	3	4	3	4	67	16	27	24
67	3	5	1	1	4	3	3	2	3	2	5	5	5	2	4	3	5	3	3	3	65	17	25	23
68	1	4	3	1	4	1	4	4	5	5	3	4	4	1	1	4	4	1	4	3	61	14	29	18
69	2	2	3	1	3	3	5	2	3	3	5	5	5	3	2	3	5	4	3	4	66	14	28	24
70	3	5	3	2	2	2	2	5	3	5	4	5	3	3	4	3	4	3	2	3	66	17	27	22
71	2	4	1	2	4	3	3	4	2	2	5	5	2	1	2	4	5	3	3	3	60	16	23	21
72	2	3	5	1	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	3	2	4	2	4	4	69	19	29	21
73	1	4	3	1	4	1	4	4	5	3	4	5	3	2	4	5	3	4	3	4	67	14	28	25
74	2	1	1	1	3	3	2	4	4	3	5	5	3	3	4	3	4	1	2	4	58	11	26	21
75	1	3	4	1	3	2	4	5	2	3	1	4	5	2	4	3	5	1	4	3	60	14	24	22
76	3	4	5	1	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	4	2	2	3	67	20	25	22
77	3	2	2	1	4	2	3	3	4	3	4	5	2	3	4	3	4	2	4	5	63	14	24	25
78	1	4	3	1	4	3	4	3	4	3	4	5	2	2	3	2	5	4	3	4	64	16	25	23
79	2	3	1	1	3	5	5	3	4	4	2	2	4	1	1	3	2	2	3	3	54	15	24	15
80	3	3	2	1	2	3	3	5	3	5	4	3	3	2	3	3	4	5	2	4	63	14	26	23
81	2	5	2	1	2	2	3	5	2	5	5	3	5	3	3	3	4	2	3	3	63	14	28	21
82	1	4	3	1	3	3	3	3	2	3	4	5	3	3	1	3	4	1	2	3	55	15	23	17
83	3	2	3	1	2	2	5	4	1	2	3	3	4	2	2	4	3	4	4	3	57	13	22	22
84	1	4	1	1	4	3	5	3	3	3	2	5	5	1	3	2	4	3	2	2	57	14	26	17
85	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	5	5	5	3	2	3	3	2	3	3	61	13	29	19
86	1	3	3	1	3	3	4	3	5	5	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	62	14	28	20
87	2	4	3	1	4	2	5	3	3	5	4	4	3	2	4	3	2	5	3	3	65	16	27	22
88	2	4	4	2	3	1	5	2	3	3	5	3	4	1	2	4	3	2	2	2	57	16	25	16
89	1	3	2	1	4	3	3	5	1	2	3	4	4	3	5	4	4	2	4	3	61	14	22	25
90	2	3	3	1	3	3	2	3	5	5	4	4	3	4	3	2	5	3	2	3	63	15	26	22
91	1	4	2	1	3	2	3	3	5	5	5	4	2	1	1	2	3	4	4	4	59	13	27	19
92	2	3	3	1	2	4	2	4	4	1	2	4	1	2	2	1	3	2	5	3	51	15	18	18
93	1	4	2	1	4	3	5	3	3	4	5	4	2	2	3	4	4	3	2	4	63	15	26	22
94	2	3	4	1	3	2	5	4	4	5	4	4	3	3	2	4	3	4	2	3	65	15	29	21
95	3	3	3	1	4	2	5	5	3	2	3	4	5	3	3	4	3	4	1	5	66	16	27	23
96	1	2	3	1	4	1	5	5	5	5	4	5	5	2	2	4	3	4	2	4	67	12	34	21
97	2	4	4	1	3	2	2	2	5	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	56	16	20	20

98	3	3	4	1	2	4	3	3	2	2	1	4	2	2	5	3	5	3	4	3	59	17	17	25
99	3	2	1	1	3	2	4	3	2	2	5	4	3	3	1	4	4	3	4	3	57	12	23	22
100	2	3	3	1	4	3	3	3	2	5	2	5	4	1	3	3	1	4	2	4	58	16	24	18

Nunca	34	7	9	69	3	10	0	0	8	1	3	0	7	15	8	3	1	13	13	0	0	6	0	0	Muy bajo
Casi nunca	46	18	25	22	22	34	9	6	22	30	9	2	17	43	33	24	8	27	32	9	46	89	12	58	Bajo
A veces	19	32	35	7	35	36	41	42	33	35	32	16	28	37	35	33	32	31	31	45	54	5	75	42	Bueno
Casi siempre	1	34	27	2	32	19	26	31	23	14	27	48	22	5	16	30	36	24	22	42	0	0	13	0	Muy bueno
Siempre	0	9	4	0	8	1	24	21	14	20	29	34	26	0	8	10	23	5	2	4	100	100	100	100	
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

V2		D1		D2		D3	
20		6		7		7	
20	40	6	12	7	14	7	14
41	60	13	18	15	21	15	21
61	79	19	24	22	28	22	28
80	99	25	30	29	35	29	35