



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

**La Modalidad de Contratación Temporal y su incidencia en el Compromiso Laboral de los
Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga–2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES

Carbajal Chiroque, Emily Yesebeth

East Tafur, Irma Lissette

ASESOR METODOLÓGICO

Ms.C. García Zare, Elmis Jonatan

ASESOR ESPECIALISTA

Ms.C. Muñoz Aguilar, Estuardo

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión De Organización

CHEPÉN – PERÚ

2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS		Código : 207-PP-PR-02.02
			Versión : 05
			Fecha : 20-12-2018
			Página : 2 de 2

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **Carbajal Chiroque Emily Yeseberth** cuyo título es: **La Modalidad de Contratación Temporal y su incidencia en el Compromiso Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga - 2018**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número) dieciséis (letras).

Chepén 20 de diciembre del 2018.



 DRA. MARÍA DEL SOCORRO GALLO CATTO
 PRESIDENTE



 M.C. CARLOS CIDRON REDINA
 SECRETARIO



 M.S.C. ELMIS JONATAN GARCÍA ZARE
 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Revisor
---------	----------------------------	--------	---	--------	---------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **East Tafur Irma Lissette**

cuyo título es: **La Modalidad de Contratación Temporal y su incidencia en el Compromiso Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga - 2018**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *..16....*(número) *...dieciseis.....*(letras).

Chepén 20 de diciembre del 2018



.....
DRA. MARIA DEL SOCORRO GALLO GALLO
PRESIDENTE



.....
MG. CARLOS CEDRÓN MEDINA
SECRETARIO



.....
MS.C. ELMIS JONATAN GARCÍA ZARE
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

DEDICATORIA

Dedicamos el presente proyecto de investigación a nuestros padres los pilares fundamentales de nuestras vidas, a nuestros hermanos ya que gracias a su apoyo incondicional, consejos y confianza, hemos podido llegar hasta esta etapa de nuestras vidas y formación profesional.

También dedicamos este proyecto de investigación a nuestros docentes, que fueron parte de nuestra formación profesional y con su amplia experiencia obtenida nos ha sabido alimentarnos con sus enseñanzas, consejos e instrucciones durante este camino, nos sentimos orgullosas de haber tenido y conocido profesionales como ellos.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

Este proyecto de investigación está dirigido con expresión de gratitud, en primer lugar doy gracias a Dios, por guiar nuestros pasos, bendecirnos, brindarnos sabiduría, inteligencia y mantenernos perseverantes en el transcurso de nuestra carrera profesional, ya que él es mediador de todas las cosas. Agradecemos a nuestros padres por darnos la oportunidad de salir adelante y lograr ser grandes profesionales, por su amor y comprensión. También a nuestros docentes ya que con su generosa ayuda, nos ofreció información relevante, muy cercana a nuestras necesidades.

Aunque no solo queremos agradecerles sino hacerles saber que los admiramos y respetamos por haber dedicado un pedacito de su vida, de su tiempo, de su cariño, confiar y creer en nosotras.

Las autoras

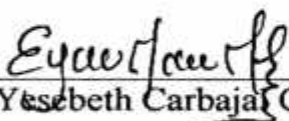
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Emily Yesebeth Carbajal Chiroque con DNI N° 74219347, a afecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Chepén, Diciembre del 2018.


Emily Yesebeth Carbajal Chiroque

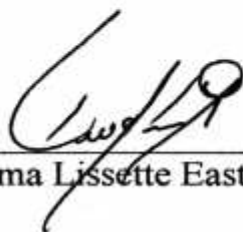
Declaratoria de autenticidad

Yo, Irma Lissette East Tafur con DNI N° 72036212, a afecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal, sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Chepén, Diciembre del 2018.



Irma Lissette East Tafur

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento con lo establecido en las normas para elaborar la tesis y la curricula vigente de la facultada de ciencias empresariales, escuela profesional de Administración de la universidad Cesar Vallejo, con el objetivo de obtener el título profesional de administración, se presenta la tesis titulada: **La modalidad de contratación temporal y su incidencia en el Compromiso Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga–2018.**

En la presente tesis, consta de 8 capítulos y se ha organizado de la siguiente manera: el primer capítulo denominado Introducción detalla la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos, en el segundo capítulo denominado Método, se aborda el diseño de la investigación, operacionalización de variables, población y ,muestra, técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad, método de análisis de datos y aspectos éticos; siendo el sustento la investigación. El tercer capítulo detallamos los resultados obtenidos de la investigación. El cuarto capítulo contiene discusiones sustentados con bases teóricas y estudios realizados con anterioridad, el quinto capítulo se encuentra las conclusiones finales a la se llegó en la investigación, el sexto capítulo las recomendación realizadas en base a los resultados obtenidos, en el séptimo capítulo se presenta las referencias consultadas para el desarrollo, por último en el octavo capítulo se incluyen los anexos.

Agradecemos desde ya su atención y critica, esperando nuestra investigación concuerde con las exigencias establecidas y merezca su conformidad.

Las autoras.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Trabajos previos	18
1.2.1. Internacional	18
1.2.2 Nacional	19
1.2.3 Regional	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. Contratos Temporales	21
1.3.2. Tipos de Contrato	22
1.3.3. Ventajas y desventajas del contrato temporal.	24
1.3.4. La Seguridad del Empleo	25
1.4. FORMULACIÓN AL PROBLEMA	27
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	27
1.6. HIPÓTESIS:	28
1.7. OBJETIVOS:	29
1.7.1. Objetivo General	29
1.7.2. Objetivos Específicos	29

II.	MÉTODO	30
2.1	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	31
2.2	VARIABLE DE OPERACIONALIZACIÓN	32
2.3	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	34
2.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	35
2.4.1.	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	35
2.4.1.2.	INSTRUMENTO DE VALORACION.....	35
2.5.	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	36
2.5.1.	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	36
2.5.2.	CHI CUADRADO	38
2.6.	ASPECTOS ÉTICOS.....	39
III.	RESULTADOS	40
IV.	DISCUSIONES	47
V.	CONCLUSIONES	50
VI.	RECOMENDACIONES	52
VII.	REFERENCIAS	54
	ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Variable de Modalidad de contratos temporales y compromiso laboral.....	32
Tabla 2. Confiabilidad de los instrumentos de toma de datos.....	37
Tabla 3. Analizar la frecuencia de tiempos de la contratación temporal que se realizan a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2018.....	41
Tabla 4. Determinar el nivel de Compromiso de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2018.	43
Tabla 5. Describir el nivel de desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2018.	44
Tabla 6. Relación entre las variables nivel de compromiso y el tipo de contratación laboral.....	45
Tabla 7. Prueba Chi cuadrado para evaluar la relación entre variables	46
Tabla 8. Variable independiente: Modalidad de contrato	73
Tabla 9. Nivel de compromiso laboral de servidores públicos según su especialidad de la Municipalidad Distrital de Pacanga.	74

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Frecuencia de tiempos de la contratación temporal	42
Gráfico 2. Nivel de Compromiso	43
Gráfico 3. Porcentaje de Modalidad de Contrato	73

RESUMEN

La presente investigación es el resultado de un estudio referente al proceso de contratación temporal y su incidencia en el compromiso laboral de los servidores públicos, en la cual según la información se observa que en las empresas no existe un proceso de gestión de recursos humanos, especialmente en el proceso de contratación del personal, sumado a esto el personal que concursa para una vacante no está totalmente capacitado para realizar las funciones establecidas.

Debido a la falta de interés por parte de los funcionarios públicos en cuanto al proceso de contratación del personal, el impacto que tiene esta problemática en las entidades públicas es que los servidores públicos no están comprometidos laboralmente y no son los más adecuados para el puesto, repercutiendo en la gestión municipal y en el bajo índice de realización de objetivos establecidos en la entidad pública.

Es así que, ésta problemática ha afectado a la Municipalidad Distrital de Pacanga, la cual no cuenta con una adecuada gestión del talento humano y no logra el desarrollo de las metas de dicha entidad. Por ese motivo, en la presente investigación se tuvo que investigar y recoger datos de cada una de las variables, identificando una población de 149 servidores públicos con contratos temporales y se ha determinado una muestra de 59 servidores públicos escogidos al azar.

Después de alimentar la data, se procedió a elaborar los cuadros estadísticos, obteniendo datos relevantes, además, se realizó la prueba chi-cuadrado para identificar el % de grado de significancia con el que se relacionaba cada variable que se ha estudiado.

PALABRAS CLAVES:

Contrato Temporal, Municipalidad, Compromiso Laboral, Desempeño, Seguridad Laboral.

ABSTRACT

The present investigation is the result of a study regarding the process of temporary hiring and its incidence on the labor commitment of public servants, in which according to the information it is observed that in the companies there is no human resources management process, especially in the hiring process of the staff, added to this, the staff that competes for a vacancy is not fully qualified to perform the established functions.

Due to the lack of interest on the part of public officials regarding the hiring process of personnel, the impact of this problem on public entities is that public servants are not committed to work and are not the most suitable for the position, reverberating in municipal management and in the low rate of realization of objectives established in the public entity.

Thus, this problem has affected the District Municipality of Pacanga, which does not have an adequate management of human talent and does not achieve the development of the goals of said entity. For this reason, in the present investigation, it was necessary to investigate and collect data on each of the variables, identifying a population of 149 public servants with temporary contracts and a sample of 59 public servants chosen at random was determined.

After feeding the data, the statistical tables were prepared, obtaining relevant data, and the chi-square test was performed to identify the percentage degree of significance with which each variable that was studied was related.

KEYWORDS:

Temporary Contract, Municipality, Labor Commitment, Performance, Occupational Safety.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El empleo es el motor de desarrollo a nivel mundial, que se relaciona directamente con el crecimiento económico de un país, impulsando el desarrollo sostenible del mismo.

Según datos estadísticos del Banco Mundial (BM), la tasa media de incremento anual del PIB real por persona a nivel mundial fue del 1,6% entre los años 2010 y 2015, en cotejo a años anteriores. El PIB ha crecido en un promedio anual en los países menos desarrollados siguió una tendencia similar. Sin embargo, la productividad laboral mundial se ha desacelerado con un promedio anual de 1,9% actualmente. Esa disminución constituye un hecho adverso para la economía mundial, debido a que interviene negativamente en el nivel de vida y las remuneraciones reales. Así mismo para el primer trimestre del año muestra una tasa de desempleo de 3.9% a 3.8 %.

Las grandes economías internacionales de los países top desarrollan un papel muy importante en nuestra economía y a nivel mundial. En el caso de EEUU es el primer país que posee la economía más alta del mundo, llevando la vanguardia a China, su economía en el año 2017 tuvo un crecimiento en 2,3% en el 2017, a diferencia de la cifra del año anterior a 1,5%, en consecuencia redujo la tasa de desempleo a 0,1% según lo informado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos cerca de la situación del desempleo. (Banco Santander, 2018)

Por otro lado, China obtiene la segunda economía más grande del mundo, este es un país de rápido crecimiento debido a la gran población que posee, a pesar de ello el mercado laboral no ha crecido mucho, se mantiene estable debido a la continua recesión económica que viene atravesando, respecto a los índices de desempleo, aun así cuando en el ámbito laboral existe poca protección al trabajador en el sector privado a diferencia de sector público.

Japón, tercera potencia mundial económica, está muy expuesto a raíz de gran relevancia y necesidad de las exportaciones. Esta debilidad fue observada en los recientes años transcurridos, cuando la economía de Japón ha cursado episodios de apalancamiento económico causados por la disminución del crecimiento económico mundial. El débil crecimiento se ha mantenido impulsado sobre todo por la existencia

de niveles de desempleos y escasez de mano de obra por ende esto lleva a una disminución de sus índices de crecimiento de económico. (Banco Santander, 2018)

Asimismo, es importante ver la situación económica y de mercado laboral de países latinoamericanos de los cuales solo mencionaremos 3 como lo son Brasil, Colombia y Ecuador, debido a que son los países que más respetan y protegen los derechos del trabajador.

Según datos Brasil bajo a 12,7% el desempleo cuenta con una tasa en el primer trimestre del año 2018, muestra una preocupación laboral profunda, el cual influye en sus índices económicos, con un total de población desocupada de 12.6%, teniendo una situación económica y laboral actualmente estable ya que su PBI aumento para el año 2018 a 1,5% estimándose que subirá para el año 2019.

Asimismo Colombia y Ecuador poseen una situación económica bastante acentuada; pues en Colombia se estimó un crecimiento de 2.6 % para este año, a pesar de que el desempleo y los trabajos informales no hayan bajado como se estimaba para este año; en cambio en Ecuador el INEC o Instituto Nacional de Estadística y Censos informó que el empleo subió de 38,5% a 41,1% en marzo de 2018, teniendo empleo 3, 356 562 ciudadanos.

Existen varios casos de países con problemas laborales, y con muy altos índices de desempleo a nivel mundial y no tan ajeno a ello es el Perú, teniendo como uno de los problemas más complejos la informalidad que no tiende a bajar sino por lo contrario cada año se va incrementando por los trabajos no generados que el país debe ofrecer, ya que la población cada día va en aumento; además el crecimiento nacional se detuvo por diferentes factores: el caso de corrupción de Odebrecht, fenómeno del niño costero y la poca inversión pública y privada.

No obstante, el Perú actualmente está teniendo una buena situación económica reflejada en la información estadística del INEC o Instituto Nacional de Estadística e Informática donde nos señala que el crecimiento del PBI es de 6,43% superando las expectativas del mercado esto se dio gracias a las exportaciones de bienes y servicios que acrecentaron en 5,54% y a los sectores pesca (26.74%), agro (14.79%), manufactura (10.5%), construcción (9.92%), minería (0.16%) y transportes (7.58%).

Sin embargo, en nuestro país a pesar de su crecimiento en el ámbito laboral no se encuentra en un buen estado, ya que tiene un sistema de contratación laboral flexible, debido al exceso de modalidades existentes y desnaturalizadas que afectan el derecho laboral del trabajador, es por ello que según datos del INEI existen más de 420 mil personas entre hombres y mujeres solo en Lima que están desempleados; índice que refleja que el Perú no se encuentra en un nivel alto de crecimiento y empleabilidad.

El tema de los despidos arbitrarios causó incidencia en el número de contratos temporales, debido a que éste atenta contra los derechos del trabajador; en este sentido el Tribunal Constitucional invalidó el artículo 34 de la ley 728 (ley de la productividad y competitividad laboral), desde ese entonces la destitución arbitrario es la práctica inconstitucional, es por ello que se incrementó el número de despidos y como consecuencia el incrementó de contratos temporales.

En La Libertad, en los últimos años el empleo aumentó a raíz de los contratos temporales en distintas entidades públicas y privadas, afectando por esta causa el grado de identidad del trabajador hacia su institución; donde el compromiso laboral depende de la aptitud que ejerza la empresa como el trabajador, resultando de dicha relación un beneficio para la institución, ya que cuando se mejora laboralmente, el colaborador se compromete, alcanzando resultados óptimos por su eficiencia y productividad, da todo de sí para lograr una evolución organizacional.

Es ahí, donde se hace referencia a la Municipalidad Distrital de Pacanga, que concentra un número alto de servidores Públicos contratados de manera temporal de acuerdo a las diferentes modalidades, desprendiendo de esta manera el gran problema, que es la falta de compromiso que puedan tener los servidores públicos dentro de la institución.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacional

Córdova (2017), en su tesis:

“Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de contrato temporal (ETT)”, para obtener el título profesional de Sociólogo, se concluye que:

La investigación tuvo “como objetivo determinar el nivel de compromiso organizacional que emplea el trabajador hacia la empresa de trabajo temporal y hacia la empresa que presta sus servicios” (p.21), asimismo se realizó un tipo de investigación descriptiva, con un diseño no experimental, transeccional. Aplicó una encuesta a 131 trabajadores como muestra. Los resultados demostraron que “el compromiso organizacional no tiene una diferencia significativa entre el que desarrollan hacia la ETT y hacia la empresa usuaria. Además los trabajadores temporales tienen un nivel medio de compromiso organizacional” (p. 166).

Martin (2015), en su trabajo e investigación:

“La Contratación Temporal Causal: Análisis y Perspectivas”, concluye que: La investigación tuvo un tipo de investigación descriptiva con un análisis situacional, teniendo como objetivo que las necesidades de trabajo pueden ser satisfechas por otras vías, capaces de resolver el asunto sin desatender la estabilidad contractual (pág. 24), demostrando que el futuro de los contratos temporales causales es un proceso transformador que se enfoque como un único modelo definitivo y existente, sin alterar sustancialmente su origen y mejore su funcionamiento (pág. 487).

Mehech, Cordero & Gómez (2016), en su tesis

“Medición del Compromiso Laboral y su Impacto en los Resultados de la Empresa”, se concluye que:

La investigación tuvo como objetivo medir el compromiso de tres empresas chilenas (UPSOCL Zintex, y Mets) por medio de un modelo de medición de compromiso, asimismo se aplicó una encuesta. Resultando que en UPSOCL el compromiso es importante que impulse resultados favorables, en Zintex su crecimiento fue gracias a otras variables y no esencialmente al compromiso, de igual manera por el lado de Mets la decisión de quedarse en la empresa los trabajadores no está influenciada en el nivel de compromiso (pág. 73).

1.2.2 Nacional

Lopez (2017), en su tesis:

Análisis de la contratación temporal de personal en la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic S.A.C Paita 2016, para obtener el título profesional de licenciada en Contabilidad, se concluye que:

Su investigación tuvo como objetivo “analizar las características de la contratación temporal del personal en despachos Aduaneros Chavimochic SAC, 2016, Paita. La investigación es de tipo descriptiva no correlacional de nivel cuantitativo y un diseño no experimental. Su muestra estuvo compuesta por 30 trabajadores. Aplico un cuestionario y el análisis documental como método, demostrando los resultado que las características de la contratación del personal temporal de la empresa son positivas; ya que ayuda a mejorar en la elección de óptimas decisiones”. (pág. 9)

Carbajal (2015), en su tesis:

“Estabilidad laboral y contratos temporales en la entidades públicas del estado 2014” para optar el grado de magister en derecho, se concluye que: Su investigación tuvo como objetivo establecer de qué manera se avala la estabilidad laboral en los contratos temporales en las entidades públicas del estado Peruano (pág. 36).

Se utilizó un método holístico de tipo cualitativo, con un diseño de investigación longitudinal. Asimismo se utilizó una muestra de 60 sentencias emitidas, aplicando como instrumentos cuestionarios, libretas de nota libretas de apuntes (pág191). Los resultados demostraron que los fundamentos

jurídicos de estabilidad laboral no son aplicados de acuerdo a ley. Por ende cada vez son más los contratos temporales en las empresas públicas (pág. 233).

Ríos (2018), en su tesis:

“Compromiso Laboral y Motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018”, para optar al grado académico de Maestría en Gestión Pública. Se concluye que:

Su investigación tuvo como objetivo establecer el vínculo entre el compromiso laboral y la motivación de los trabajadores en la oficina de tesorería del ministerio de educación durante el primer trimestre del 2018. Uso un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, correlacional. Aplico una encuesta a una muestra de 51 trabajadores. Finalmente tuvo como resultado que relación entre el compromiso laboral y la motivación tienen relación. (pág. XII)

1.2.3 Regional

Saldaña (2016), en su investigación:

“Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú, para optar el grado académico de doctor en derecho y ciencias políticas. Se concluye que:

Tuvo como objetivo principal establecer cuáles fueron las consecuencias que ha generado la contratación de colaboradores a tiempo fijo de los sindicatos en el Perú. Aplicó tan sólo una encuesta a una muestra de 200 personas con un método inductivo. ((pág. VIII). Los resultados demostraron existe un número alto de trabajadores eventuales jóvenes, quienes tienen una persecución negativa a lo estable. (pág. 130)

De la Puente (2017), en su tesis:

“Compromiso Organizacional y Motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”, tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología. Se concluye que:

“El vínculo existente entre el compromiso organizacional y la motivación de resultado en los administrativos. Se utilizó una muestra de 108 colaboradores. Así mismo se utilizó un análisis correlacional. Los resultados demostraron que la mayoría de los colaboradores se encuentran en un nivel regular de compromiso organizacional”. (pág. x)

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Contratos Temporales

Contrato temporal establece un vínculo laboral entre el representante y/o titular de una institución y el trabajador o servidor público por un tiempo definido, dicho contrato debe formalizarse mediante un documento, sin embargo, puede ser el caso de que se realice dicho vínculo de manera verbal, denominados contratos de hecho, cuando exista circunstancias de manera eventual para que se desarrolle en un tiempo menor a un mes o menor a la jornada completa.

Carlos Reynoso Castillo, (2011) menciona:

El contrato de trabajo es la modalidad legal que normaliza la prestación de servicios laborales en una sociedad dominada por el dinero, y contiene principalmente la subordinación y dependencia del contratado. El contrato laboral, cumple un papel importante desde varios puntos de vista, dependiendo la modalidad para adquirir la calidad del asalariado, permitiendo determinar el campo de aplicación del mismo en el Derecho Laboral.

Ruiz (2011) citado por López (2017) afirma que:

Este tipo de contrato es ejecutado de manera temporal, teniendo por objetivo añadir a colaboradores a un definido cargo, por un tiempo establecido y con una serie de funciones establecidas. Es por ello que, dicho vínculo laboral, debe realizarse por escrito o verbal. Sin embargo, hasta la culminación del contrato cualquiera de las partes puede exigir formalizar dicha relación por escrito.

1.3.2. Tipos de Contrato

El SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) “es la entidad que se encarga de supervisar a todas las personas que trabajan para el Estado, con la finalidad de obtener una adecuada administración pública profesional, al servicio y apoyo de la población, los servidores públicos deben contar con una formación profesional que permita optimizar el área de recursos humanos o del talento humano”. (El servicio civil peruano, 2012, pág. 23)

En el Perú, el sector público está sujeto a un sistema de contratación que regula los diferentes tipos de contrato mediante regímenes laborales aprobados mediante ley. Por ende, la Municipalidad Distrital de Pacanga se basa a estos contratos el cual se tratará a continuación.

Echevarría (2004), menciona a los siguientes tipos de contrato del sector público y los cuales son los utilizados en la Municipalidad Distrital de Pacanga.

1.3.2.1. Contrato CAS: Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios

Está normado por el Decreto Legislativo N° 1057, promulgado el 27-06-2008, y su reglamento con su última actualización en 2011. Constituye un modelo de contratación laboral temporal muy especial, muy común en el Estado. A través de la Ley N° 29849, se estableció la exclusión progresiva del Decreto Legislativo N° 1057 y se brinda los beneficios laborales a los servidores públicos que se encuentran en esta modalidad.

Esta modalidad laboral pública se fundó en sustitución de los Servicios No Personales (SNP), modo contractual establecida en los años noventa como contestación a las limitaciones del marco presupuestal de la Ley Marco del empleo público y la Ley del código de ética de la función pública, pactándose a la misma y regulándose en términos de los derechos laborales que le competen. Además, su duración de este contrato es de 1 a 2 años y se puede recontratar con el mismo tiempo que se le firmó por primera vez.

1.3.2.2. Régimen laboral 728: Régimen Laboral de la Actividad Privada

Se administra a través de la Ley de fomento del empleo (Decreto Legislativo N° 728 promulgado el 8 de noviembre de 1991).

Fue emitido en una etapa de reforma del Estado orientadas a la creación de entidades que actúen como regiones fundamentales relacionadas a las transformaciones económicas. De este modo, las instituciones públicas a cargo de la moderación monetaria, de la inflación,

del déficit fiscal y de los mercados aplicaron éste régimen laboral para formar las Islas de la Eficiencia.

Su aplicación en las instituciones del Estado permitió contar con una normatividad supletoria, como es el caso de la LMEP, que estableció los derechos y deberes generales con los que cuentan los colaboradores públicos bajo éste régimen, una nueva categorización de los colaboradores y las pautas generales para acceder al SERVIR.

1.3.2.3. Locación de servicios

Este vínculo laboral está regulado por el Código Civil, en sus artículos 1764° y siguientes, dándonos a conocer de este modelo de contrato contiene todo tipo de servicios. Bajo la modalidad de locadores de servicios, el locador está obligado, sin subordinación del comitente, a brindarle sus servicios por un tiempo o hasta cumplir un trabajo establecido, recibiendo una compensación económica establecida.

Elementos principales

- a. Prestación personal del servicio.-** La prestación del servicio por parte del locador debe de ser de manera personal, siendo posible contar bajo su propia responsabilidad y dirección, además podrá contar con auxiliares y sustitutos con la previa aprobación de contar con ellos. (Artículo 1766° del Código Civil).
- b. Retribución.-** El comitente tiene el compromiso de pagar como remuneración al locador por el o los servicios que le haya prestado, de acuerdo a lo estipulado en el Código Civil, de no estar considerada la remuneración ha de ser fijada en relación a la calidad del servicio, el tipo de entidad y demás factores que permitan otorgar un pago justo. En la práctica, ésta compensación se le conoce como Honorario, teniendo la obligación el locador de servicios otorgar al comitente el Recibo por Honorarios Electrónicos, los que fuesen necesarios y con los montos correspondiente a los servicios realizados.
- c. Prestación de Servicios autónomos.-** Según la definición en el Código Civil, se reconoce que el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios. Dicha prestación de servicios que

efectúa el locador es de carácter autónomo, independiente, pudiendo indicarle cuál es el resultado que espera obtener y fijar las instrucciones, pero no podrá dirigir la prestación de servicios que efectúe el locador, es decir, no podrá interferir en su labor. Es ahí donde se encuentra la primordial diferencia entre este tipo de contratos y el contrato de trabajo, lo que quiere decir en el elemento «subordinación».

Los beneficios derivados con la suscripción del contrato de locación de servicios se generan para el locador el derecho al pago de una retribución. Adicionalmente, también tendrá derecho a cualquier otro beneficio que pudiera pactarse en el contrato. Por lo demás, al no comprender este tipo de contratos una relación laboral, no genera ningún derecho a los locadores.

1.3.3. Ventajas y desventajas del contrato temporal.

Martínez, Daniel & Tokman (1999), en su libro La reforma del contrato de trabajo, menciona las ventajas y desventajas puntuales en el contrato temporal.

1.3.3.1. Ventajas

-) Permite que el empleador encuentre una solución a sus necesidades de manera precisa, permitiendo que por ello el locador se desarrolle en su sociedad, familia y en la vida laboral.
-) Forja al trabajador a contar con las condiciones necesarias para realizar un trabajo específico.
-) Ayuda a los empresarios a contar con un personal extra y temporal para aquellas temporadas donde la producción es mayor.
-) No se cubre todos los beneficios laborales que incurrirían con trabajadores contratados.

1.3.3.2. Desventajas

-) El empleado no se integra en el proceso formativo o de capacitación brindado por la organización, reduciendo la productividad por motivos de deficiencia laboral.

-) Beneficia más al empleador que a los trabajadores.
-) Aumento de los costos en los procesos de reclutamiento, debido a la alta rotación de personal.
-) El empleo se reduce en temporadas bajas de producción.

1.3.4. La Seguridad del Empleo

Casale, G. & Sivananthiran, A. (2011) menciona que,

Es un punto relevante, que se señala en la legislación laboral, por lo cual, es de suma relevancia práctica para la gestión del trabajo, es la culminación del vínculo laboral, y, el amparo de los colaboradores frente al despido arbitrario. Es una práctica significativa en la legislación laboral, aun cuando casi en todos los despedidos no tienen el beneficio del fondo de despido o fondo de desempleo. Sin embargo, en distintos lugares del mundo, los colaboradores dan a conocer que cuando se incrementan los gastos en los trabajadores y aumenta los competidores, la salvaguardia contra el despido arbitrario realmente imposibilita que los colaboradores manejen de manera correcta los cambios en el mercado, así como los cambios relacionados a la tecnología.

1.3.4.1. Compromiso Organizacional

Según Lagomarsino (2003) citado por Cámara (2012), define al compromiso:

El estar comprometido es identificarse con la institución donde labora.

Según O' Reilly (1989) citado por Aldana (2013), define:

Es el apego psicológico personal a la institución, donde el colaborador se involucra con su trabajo, demuestra lealtad y una creencia en los valores de la organización. Además, se concibe por una fuerte identificación del trabajador con la entidad. Y, se describe el nivel de identificación y grado de pertenencia que un colaborador tiene con la institución. El vínculo entre organización y el trabajador es sumamente importante para que todo funcione adecuadamente, por lo que la gestión del compromiso es una de las tareas más relevantes de la entidad.

1.3.4.2. Dimensiones del compromiso

1.3.4.2.1. Responsabilidad

Significa tener la capacidad de responder, asumiendo los efectos de los propios actos, decisiones tomadas y obligaciones aceptadas. Sin embargo, es la obligación que genera una indemnización y satisfacción, a causa de una causa legal, culpa o delito. Es la consecuencia originada por un error en relación a algún asunto o acto determinado donde se responde por lo acontecido. (La Guía, 2010)

Platón por su parte lo define:

Cuando una persona consiente que la pasión le entorpezca el juicio o fija su atención en lo bueno que puede tener lo malo, es responsable; y afirmaba que la inexactitud de responsabilidad es conocida como ignorancia.

Osho lo define:

Se cosecha lo que ha de haber sembrado, que todos somos garantes de cada uno de nuestros actos; y que debemos tener la conciencia de responsabilidad que nos permita iniciar una transformación y empezar una nueva vida.

1.3.4.2.2. Desempeño

Se señala a las oportunidades y el trato que percibe el colaborador en una organización. Se compone por las oportunidades de carrera dentro de la entidad, el aprendizaje y desarrollo, la gestión de desempeño, gestión del talento humano, reconocimiento y premios hacia el trabajador, y la valoración individual que éste recibe dentro de la institución. (Ugarte, 2017)

Según Chiavenato (2000) citado por menciona que,

Está relacionado por el accionar y la manera de comportarse de los empleados que son sumamente importantes para alcanzar los objetivos de la institución. Por lo tanto, un buen desempeño permite que una organización construya buenos cimientos.

1.4. FORMULACIÓN AL PROBLEMA

¿En qué medida las modalidades de contratación temporal inciden en el compromiso laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Pacanga - 2018?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Se pretende conocer e investigar una problemática de vital importancia a nivel mundial y nacional en la actualidad del mundo laboral, como son las contrataciones temporales que hoy en día las empresas o instituciones optan por aplicar este tipo de contratos, en las cuales se ha dejado de lado la forma de un contrato permanente o estabilidad laboral para pasar a uno de tiempo más corto.

1.5.1. Conveniencia

La presente investigación es importante para la Municipalidad Distrital de Pacanga, ya que servirá para reflexión de las autoridades y en la toma de decisiones en el ámbito laboral, para un sistema de contratación temporal más adecuado, es decir un contrato por tiempo más largo, el cual llevara a un nivel de compromiso alto y a la vez a resultados mejores para la institución.

Asimismo, los servidores públicos pueden beneficiarse obteniendo contratos cada vez más alargados, además de obtener beneficios sociales, lo cual generaría un mejor clima laboral, ya que al tener una estabilidad laboral y con beneficios trataría de recompensar con su trabajo todo lo otorgado.

1.5.2. Relevancia social

El impacto social que generara dicha investigación, será trascendental para la institución, la cual ha sido escogida como unidad de análisis, en este caso la Municipalidad Distrital de Pacanga, la información obtenida y con los resultados, conclusiones y soluciones se tomaran medidas de ese modo servirá para beneficiar a la institución, de igual forma a los colaboradores de la institución, proponiendo una mejora en la estabilidad laboral evitando la rotación de

personal y a la sociedad en general ya que esto repercute en número de empleos y desempleos en general y en el distrito mismo.

1.5.3. Justificación Metodológica

También es justificable según la perspectiva metodológica, puesto que, la metodología empleada servirá para orientar el desarrollo de otros estudios, así como también el instrumento que es válido y confiable servirá para medir variables como el contrato temporal y compromiso en el compromiso de los colaboradores, de tal modo que llegue a ser utilizado por otros investigadores e incluso obtener nuevas propuestas para esta problemática determinada.

1.5.4. Implicaciones prácticas

El presente trabajo de investigación proyecta servir de cimiento para futuros estudios relacionados a las modalidades de los contratos temporales y compromiso laboral de los servidores públicos de las instituciones similares a la investigada. Para la Municipalidad Distrital de Pacanga, ha de servir como herramienta para tomar las mejores decisiones y obtener conocimientos acerca de su relación de las variables tomadas. Además, dicha institución podrá darse cuenta que para encaminarse a un proceso de retroalimentación que debe aumentar los apremios de los colaboradores positivamente, teniendo en consideración el continuo proceso de mejora en la estabilidad de los colaboradores alcanzando con ello que cada uno de sus servidores públicos sean eficientes y eficaces, desarrollando sus funciones correctamente, enfocándose siempre en el talento humano que es el base y éxito de la organización.

1.6. HIPÓTESIS:

H1: La modalidad de contratación temporal incide significativamente en el compromiso laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga - 2018.

Ho: La modalidad de contratación temporal no incide significativamente en el compromiso laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga - 2018.

1.7. OBJETIVOS:

1.7.1. Objetivo General

Determinar la incidencia de la modalidad de contratación temporal y el compromiso laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga - 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

O1: Analizar la frecuencia de tiempos de la contratación temporal que se realizan a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2018.

O.2: Determinar el nivel de Compromiso de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2018.

O.3: Describir el desempeño y responsabilidad como indicadores del compromiso de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2018.

II. MÉTODO

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene un diseño No experimental, Transversal Correlacional, que permitió describir y manifestar la incidencia entre las variables programadas en un lapso determinado. Además, es No Experimental porque no se han usado ninguna de las variables dentro de las áreas estudiadas; es transversal debido que la recopilación de información se realizó únicamente en el año 2018; y, Correlacional, puesto que se determinó la incidencia entre las variables investigadas.

En este tipo de diseño de investigación, las variables son de estudio transversal Correlacional, donde se simboliza con “1” y “2”. Mediante el esquema que se muestra a continuación:

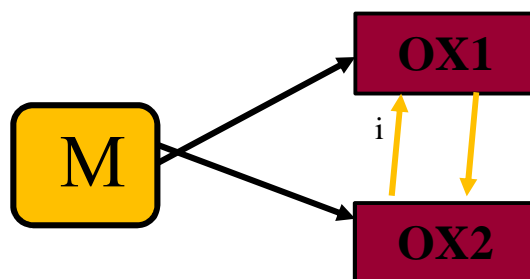
Dónde:

M = Muestra de los Servidores Públicos Temporales de la Municipalidad distrital de Pacanga.

OX1= Modalidad de Contratos Temporales

i = Incidencia de la variable independiente

OX2= Compromiso Laboral



2.2 VARIABLE DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable Independiente: Modalidad de Contratos temporales.

Variable Dependiente: Compromiso Laboral.

Tabla 1. Operacionalización de Variable de Modalidad de contratos temporales y compromiso laboral.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDIDA
Modalidad de Contrato Temporal	Este tipo de contrato es ejecutado de manera temporal, teniendo por objetivo incorporar a colaboradores para un definido cargo laboral, por un tiempo determinado y una serie de funciones establecidas. Es por ello que, dicho vínculo laboral, debe realizarse por escrito o verbal. (Ruiz, 2011) citado por López (2017).	Se trata de mencionar el tiempo y los 3 regímenes de contrato laboral.	Tiempo	1 Mes 02meses 03meses 06 meses	1	Nominal
			Régimen	- CAS: Decreto Legislativo 1057 -Decreto Legislativo 728 - Locación de servicios.	2,3,4,5	Nominal

Compromiso Laboral	Es el apego psicológico personal a la institución, donde el colaborador se involucra con su trabajo, demuestra identificación y una verdadera aplicación de los valores de la organización. Además, se concibe por una fuerte identificación del trabajador con la entidad (O'Reilly, 1989) citado por Aldana (2013).	Cada indicador se evalúa con puntuaciones y esas puntuaciones van hacer llevadas a una escala de nivel malo, regular y bueno.	Responsabilidad	Puntualidad Faltas Tardanzas Políticas	6,7,8,9,10	Nominal
			Desempeño	Cumplimiento de metas Capacitaciones aprobadas	11,12,13,14,15,16	Ordinal

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.

En este trabajo investigativo se tomará como población a los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Pacanga que cuentan con contrato temporal, el cual comprende a los servidores públicos Ejecutivos, servidores públicos Especializados y servidores públicos de Apoyo que labora actualmente en la institución. La población total de servidores públicos contratados temporalmente está conformada por 149 dentro de los tres (3) regímenes laborales (Decreto Legislativo 1057-CAS, Decreto Legislativo 728 y Locación de Servicios), por ello se empleara una muestra no probabilística, en cual se conoce a la población exacta y el resultado será usada como muestra para su evaluación entre hombres y mujeres.

Estratificación de la muestra:

Decreto Legislativo 1057-CAS: 27

Decreto Legislativo 728: 14

Locación de Servicios: 108

FÓRMULA

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

Dónde:

N= Población conocida.

n = Muestra inicial de la población.

Z 2 = Nivel de confianza.

p = Probabilidad de éxito.

q = Probabilidad de fracaso.

E 2 =Error muestral.

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5 * 0.5)149}{0.10^2(149-1) + (1.96)^2 (0.5*0.5)}$$

$$n = 59$$

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.4.1. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Para lograr los objetivos planteados en ésta investigación se utilizarán las siguientes técnicas:

2.4.1.1. TÉCNICA

2.4.1.1.1. Encuesta

Método en el cual utilizamos un formulario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio y que la persona investigada llene por sí misma. Es importante señalar, que esta técnica estuvo dirigida al personal que brinda sus servicios en la Municipalidad distrital de Pacanga.

2.4.1.1.2. La Observación

Técnica con el cual podremos visualizar el fenómeno el cual se pretende medir, de una manera directa en el campo de estudio, esto nos permitirá descubrir, evaluar y contrastar las realidades encontradas respecto a nuestras variables, de manera confiable y válida.

2.4.1.2. INSTRUMENTO DE VALORACION

2.4.1.2.1. Cuestionario

Se ha empleado este instrumento para recopilar datos precisos de manera cuantitativa de aquellas respuestas brindadas por el personal temporal que labora en la Municipalidad Distrital de Pacanga. Para ello, se empleó cuestionarios impresos, cuya función fue medir cada variable mediante ítems, que contengan los indicadores correspondientes formulados en la presente investigación, tratándose con la confidencialidad del caso sobre los datos brindados por los encuestados.

2.4.1.2.2. La lista de cotejo

Instrumento que forma parte de la técnica de observación, la cual es realizada mediante un listado de los aspectos a evaluar, midiendo de esta manera si los resultados son positivos o negativos, para lograr con mayor exactitud respuestas viables.

Por ende se aplicaran preguntas a los jefes de cada unidad, contrastando con la observación de las respuestas obtenidas.

2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

2.5.1. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

2.5.1.1. Validez

El instrumento de recolección de datos fue revisado y mejorado por expertos conocedores del tema del tema de investigación 2 metodólogos y 2 especialistas, quienes fueron los que validaron el instrumento y en señal de conformidad plasmaron su rúbrica como sustento de ello.

2.5.1.2. Confiabilidad

Para Ander Egg (2002), define:

Es la exactitud con la que cuenta un instrumento de medición. (p. 44). Lo cual significa que, la estabilidad y predictibilidad, permitió medir los indicadores con el grado de los ítems sacados de nuestro cuestionario, el cual fue aplicado a una muestra de cincuenta y nueve (59) servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga. Por consiguiente, para hallar la confiabilidad del instrumento se tuvo que aplicar el coeficiente correlacionado del Alfa de Cronbach.

2.5.1.3. Alfa De Cronbach

Permite realizar una estimación fiable de un instrumento de medición a través de un grupo de anexiones, esperando una medición con la misma dimensión teórica.

Para validar un instrumento, está referida al nivel del instrumento, midiendo fiablemente la consistencia interna y estimando con el Alfa de Cronbach, asumiendo que los ítems puedan ser medidos con la escala de Likert, midiendo un mismo constructo y correlacionándose eficientemente (Welch & Comer, 1988). Cuanto el valor del alfa sea más cercano a 1, mayor consistente internamente serán los ítems analizados. La escala es fiable cuando se obtienen siempre los datos de cada una de las muestras, garantizando fiablemente las medidas del constructo en la concreta muestra investigada.

Para hallar nuestro resultado se aplicó la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nuestro resultado final aplicado es de $\alpha = 0.52$ este método es aceptable ya que es menor y se aproxima al número 1, por lo tanto nuestro instrumento aplicado es confiable; tiene consistencia y garantiza la fiabilidad de nuestra escala.

Tabla 2. Confiabilidad de los instrumentos de toma de datos

PROMEDI	3.66	2.6	3.1	3.6	3.6	3.7	2.42	4.0	3.0	2.9	2.58	3.27	Varianza Total
O		6	7	6	1	1		2	7	7			
columna													
(i)													
DESV EST	0.99	0.8	1.5	1.2	1.1	1.1	1.0	1.0	1.0	1.4	1.23	1.39	Columnas
columna		0	9	1	6	0	9	3	5	6			
Si													
VARIANZ	0.99	0.6	2.5	1.4	1.3	1.2	1.1	1.0	1.1	2.1	1.52	1.93	Varianzas total
A por		4	2	7	5	1	8	5	0	4			de ítems St²
ítem													
SUMA DE	17.09												32.68
VARIANZ													
AS de los													
ítems Si ²													

Nº ITEMS= 12

REEMPLAZANDO:

$$= 1.09090909 \times 0.47708$$

$$= \mathbf{0.52}$$

2.5.2. CHI CUADRADO

Levin Jack define:

En la investigación social, Chi cuadrada (X^2) es la prueba de significancia no paramétrica más conocida, cuya prueba se usa para hacer comparaciones entre dos o más muestras. Estadísticamente está clasificada como no paramétrica, empleada en la valoración de hipótesis y utilizada como prueba o test de significancia.

Al usar ésta técnica estadística nos podemos dar cuenta que distingue entre las frecuencias esperadas (f_e) y las frecuencias obtenidas (f_o). Las frecuencias esperadas significa que el resultado representa una hipótesis nula, con la cual se espera que la frecuencia relativa (o proporcional) sea la misma de un grupo a otro, sin embargo, la frecuencia obtenida se refiere a los resultados que obtenemos realmente al realizar un estudio, donde puede variar o no de un grupo a otro. Sólo si existen discrepancias entre las frecuencias esperadas y obtenidas es lo suficientemente grande, se procede a rechazar la hipótesis nula y se concluye que existe una diferencia poblacional verdadera.

Para tener el valor de la chi-cuadrado, aplicamos la siguiente formula:

$$\chi^2_{calc} = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde:

Fo: frecuencia del valor observado

Fe: frecuencia del valor esperado

Obteniendo como resultado un **Chi2** teórico= 9.48

2.6. ASPECTOS ÉTICOS

Esta investigación se desarrollará cumpliendo las normas éticas y profesionales, respetando con veracidad las teorías de los autores citados adecuadamente, así mismo se cumplió con la metodología otorgada por la universidad, aceptando y levantando las observaciones por los profesionales de la universidad, el cual busca brindar información en beneficio a la institución para la toma de decisiones y las personas para estudios siguientes respecto a las modalidades de contratos temporales y el nivel de compromiso que este genera, demuestra que la investigación realizada son legítimos y confiables el cual es muestra y copia fiel de los tesis al no representar plagio.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

Para la presente investigación: La modalidad de contratación temporal y su incidencia en el Compromiso Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga– 2018, se analizaron los resultados en función a los objetivos planteados mediante la elaboración y aplicación de nuestros instrumentos, realizado a nuestra muestra de 59 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga.

1. El desarrollo del primer objetivo específico que comprende: **Analizar la frecuencia de tiempos de la contratación temporal que se realizan a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2018.**

Para poder resolver el presente objetivo hemos tomado la información de la Municipalidad Distrital de Pacanga, mediante un reporte de planillas e información de datos de la cantidad total de la cantidad de servidores Públicos con contrato temporal de acuerdo al tipo de contrato y al tiempo.

Tabla 3. *Analizar la frecuencia de tiempos de la contratación temporal que se realizan a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2018.*

TIPO CONTRATO TEMPORAL	TIEMPO DE CONTRATACIÓN	N° SERVIDORES PÚBLICOS	CANTIDAD %
Decreto Legislativo N°728	02 - 03 Meses	14	9.4%
Decreto Legislativo N°1057	6 Meses	27	18.1%
Locación de Servicios	01 Mes	108	72.5%
TOTAL		149	100.0%

Fuente: *Municipalidad Distrital de Pacanga*

Elaboración: *Propia*

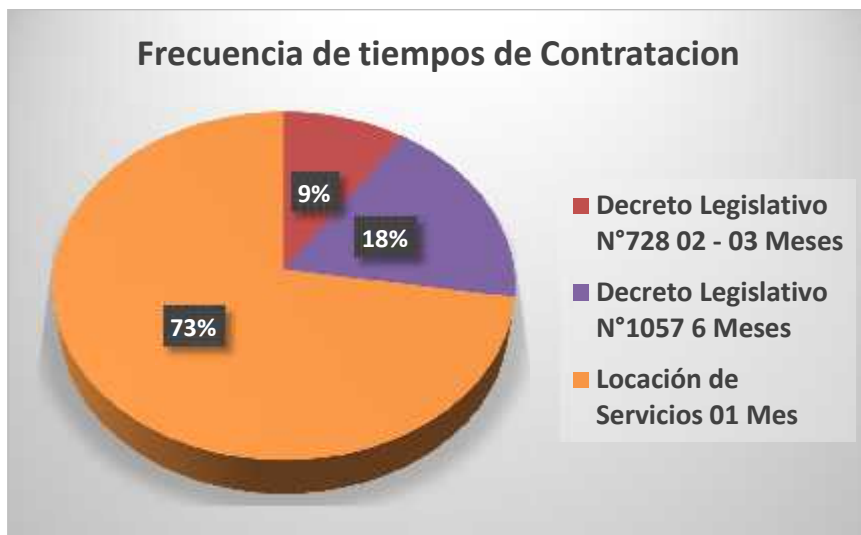


Gráfico 1. Frecuencia de tiempos de la contratación temporal

Interpretación:

Según la tabla 3 y gráfico 1, podemos observar que de 14 servidores públicos que se encuentran en el decreto legislativo N° 728 su tiempo de contrato oscila de 2 a 3 meses obteniendo un porcentaje de 9.4%; así mismo encontramos que de 27 servidores que se encuentran el tipo de contrato 1057 (CAS) su tiempo de contrato es de 6 meses obteniendo un porcentaje de 18.1% y finalmente de 108 servidores que se encuentran en locación de servicios podemos darnos cuenta que su tiempo de contratación solo es de 1 mes, teniendo un porcentaje de 72.5%, haciendo cada porcentaje un total de 100%.

2. Para el desarrollo del segundo objetivo específico que comprende: **Determinar el nivel de Compromiso de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2018.** Para poder resolver el presente objetivo hemos tomado la información de la Municipalidad Distrital de Pacanga, mediante la aplicación de un cuestionario aplicado a los servidores públicos temporales, de este modo pudimos medir el nivel de compromiso que tienen.

Tabla 4. Determinar el nivel de Compromiso de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2018.

NIVEL DE COMPROMISO	N° DE SERVIDORES PÚBLICOS	%
ALTO COMPROMISO	15	25.42%
BAJO COMPROMISO	13	22.03%
MODERADO COMPROMISO	31	52.54%
TOTAL GENERAL	59	100.00%

Fuente: Municipalidad Distrital de Pacanga

Elaboración: Propia



Gráfico 2. Nivel de Compromiso

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 4 y gráfico 2, se observa que el 53% de la muestra, conformado por los servidores públicos, se obtuvo de los resultados un moderado compromiso con respecto a la variable de compromiso laboral, seguido de un 25 % con un alto compromiso laboral y solo un 22 % contestaron que había un bajo compromiso, lo cual indica que el compromiso

laboral es una variable que nos mostró la realidad del nivel de compromiso de los servidores públicos.

3. Para el desarrollo del tercer objetivo específico que comprende: **Describir el desempeño y la responsabilidad de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2018.**

Para poder resolver el presente objetivo he tomado la información de la Municipalidad Distrital de Pacanga, se analizó mediante la aplicación de una lista de cotejo a los servidores públicos, en donde fuimos observadores de las actividades y mediante una lista de los criterios a evaluar real se logró el desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga.

Tabla 5. Describir el nivel de desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2018.

Lista de Cotejo			
CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	
1. El servidor público llega con puntualidad a la Institución.		X	
2. Muestra interés en las actividades que realiza.		X	
3. Realiza sus labores en tiempo y forma requerida por su jefe inmediato.		X	
4. Muestra iniciativa en el desarrollo de actividades laborales.	X		
5. El Servidor Público Permanece dentro de la institución.		X	
6. El Servidor Público cumple con su horario de trabajo.		X	
7. Los Servidores Públicos se ayudan y apoyan entre sí para resolver problemas laborales.		X	
8. El Servidor Público desarrolla alta velocidad de actuación en la jornada laboral.		X	
9. El Servidor Público toma decisiones.		X	
10. El Servidor Público tiene frecuentemente llamadas de atención.	X		
11. El Servidor Público realiza actividades variadas.	X		
12. El Servidor Público mantiene un ritmo de trabajo sostenido.	X		
13. Los servidores públicos tienen una buena relación laboral dentro de la organización con todas las áreas.		X	

14. El servidor público se desenvuelve de manera adecuada en su puesto de trabajo.	X
15. El servidor público se encuentra actualizado respecto a leyes, reglamentos, decretos; etc.	X

Fuente: Municipalidad Distrital de Pacanga

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN

Según la Tabla N° 05 Lista de Cotejo se puede observar las múltiples deficiencias de los servidores públicos con contratos temporales presentes en la Municipalidad Distrital de Pacanga, como son: la falta de profesionalismo, la falta de trabajo en equipo, incumplimiento de sus funciones, entre otras; es decir los servidores públicos tienen un desempeño bajo en el logro de sus funciones el cuál como uno de los indicadores del compromiso tiene efecto en el mismo.

3.2. Contraste de hipótesis

H1: La modalidad de contratación temporal incide significativamente en el compromiso laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga - 2018.

Ho: La modalidad de contratación temporal no incide significativamente en el compromiso laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga - 2018.

Tabla 6. *Relación entre las variables nivel de compromiso y el tipo de contratación laboral.*

	ALTO	MODERADO	BAJO	TOTAL
CAS	9	0	0	9
728	6	4	0	10
LS	0	27	13	40
TOTAL	15	31	13	59

Fuente: Municipalidad Distrital de Pacanga

Elaboración: Propia

Tabla 7. Prueba Chi cuadrado para evaluar la relación entre variables

Estadístico	Valor	gl	significancia
Chi-cuadrado	47.466	4	0.0000

Nota: Chi2 teórico= 9.48

Elaboración: Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta muestra los datos estadísticos en la muestra aplicada de chi cudrado, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas, donde se obtuvo como resultado un 47.466, mayor al grado de significancia, el cual nos indica si existe incidencia entre las variables; por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Es decir la modalidad de contratación temporal incide significativamente en el compromiso laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga - 2018.

IV. DISCUSIONES

De acuerdo a la investigación realizada en la Municipalidad Distrital de Pacanga, haciendo referencia al objetivo general de determinar la incidencia de la modalidad de contratación temporal y el compromiso laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2018, se determina que si existe incidencia; de acuerdo los resultados de la muestra de estudio, en referencia a la hipótesis alterna como se parecía en el tabla 7, en cuanto al grado de incidencia entre las variables determinadas por Chi Cuadrado, se obtuvo un resultado de 47.466 mayor al grado de significancia, el cual nos indica que sí existe incidencia entre las variables; por lo tanto se acepta H1 y se rechaza H0; demostrando que la modalidad de contratación temporal incide en el compromiso laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga-2018. Al respecto Córdova (2015), en su tesis compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT) en Venezuela, concluyó con resultados similares, los cuales muestran que el compromiso organizacional tiene una diferencia significativa entre el que desarrollan hacia la Empresa de Trabajo Temporal y hacia la empresa usuaria. Además, los trabajadores temporales que se desarrollan en la empresa de trabajo temporal como a la empresa usuaria tienen un nivel medio de compromiso organizacional.

El primer objetivo específico, analizar la frecuencia de tiempos de la contratación temporal que se realizan a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2018. Según la tabla 3 y grafico 1, podemos observar que de 14 servidores públicos que se encuentran en el decreto legislativo N° 728 su tiempo de contrato oscila de 2 a 3 meses obteniendo un porcentaje de 9.4%; así mismo, encontramos que de 27 servidores que se encuentran el tipo de contrato 1057 (CAS) su tiempo de contrato es de 6 meses obteniendo un porcentaje de 18.1% y finalmente de 108 servidores que se encuentran en locación de servicios podemos darnos cuenta que su tiempo de contratación solo es de 1 mes, teniendo un porcentaje de 72.5%, haciendo cada porcentaje un total de 100%. Echevarría (2004), menciona a los tipos de contrato temporal estudiados en nuestra investigación, los cuales son los utilizados en la Municipalidad Distrital de Pacanga.

En los resultados del segundo objetivo de determinar el nivel de Compromiso de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2018, como se observa en la tabla 4 y grafico 2, se encontró que la mayoría (53%) de la muestra conformado por los servidores públicos temporales de la Municipalidad Distrital de Pacanga, tiene moderado compromiso con respecto a la variable dependiente de compromiso laboral, seguido del 25 %

con un alto compromiso laboral y el porcentaje más bajo corresponde de 22 % con un bajo compromiso laboral, lo cual indica que el compromiso laboral es una variable que nos mostró la realidad de un nivel de compromiso moderado de los servidores públicos. Este resultado es semejante a lo de, De La Puente (2017), donde obtuvo como resultados que la mayoría de sujetos se ubican en el nivel medio de compromiso organizacional.

Al tercer objetivo, describir el desempeño y responsabilidad de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2018. Se aplicó una lista de cotejo, como se observa en la tabla N°5, en el cual se obtuvo como resultado que las múltiples deficiencias de los servidores públicos con contratos temporales presentes en la Municipalidad Distrital de Pacanga, como son: la falta de profesionalismo, la falta de trabajo en equipo, incumplimiento de sus funciones, entre otras; es decir los servidores públicos tienen un desempeño y responsabilidad bajo en el logro de sus funciones los cuales fueron tomados como indicadores del compromiso teniendo efecto en el mismo. Respecto a ello, Chiavenato (2000) citado por López E (2017); manifiesta que las acciones y comportamientos son relevantes para el logro de los objetivos de una organización; es decir es importante tener claro los indicadores de desempeño y responsabilidad dentro de la organización.

V. CONCLUSIONES

1. La modalidad de contratación temporal incide en el compromiso laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga en el año 2018, demostrado en el resultado de chi cuadrado un 47.466, lo que significa la relación que conlleva una adecuada contratación temporal con el compromiso laboral de los servidores públicos.
2. La frecuencia de tiempos de la contratación temporal que se realizan a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga en el año 2018 que predomina es la del Régimen de Locación de Servicios con un 72.5%, teniendo un total de 108 servidores públicos, afectando de esta forma el desarrollo de las actividades, puesto que no se identifican con la entidad pública porque sus contratos es de 01 mes y en la mayoría ya no renuevan.
3. El nivel de Compromiso de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga en el año 2018 es Moderado, representado en un 53%, lo cual demuestra que los servidores públicos no se identifican con la institución debido a que el tiempo en que ellos están contratados oscila entre 01 a 03 meses.
4. El nivel de desempeño y responsabilidad de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga en el año 2018 es bajo, debido a que existen deficiencias en los servidores públicos, como es el caso de: la impuntualidad, el desinterés en la realización eficiente de sus funciones, incumplimiento de su horario de trabajo, falta de trabajo en equipo, y la incapacidad para realizar sus funciones.

VI. RECOMENDACIONES

- Reducir la contratación temporal que se realizan a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga bajo la modalidad de Locación de Servicios, puesto que en ellos se observa un bajo nivel de rendimiento y bajo compromiso laboral.
- Establecer mecanismos administrativos que permitan mejorar el nivel de Compromiso de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, como es la aplicación de incentivos o llamadas de atención a través del memorándum.
- Emplear herramientas de control del desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, que permita a la administración tomar la decisión de qué personal debe continuar (renovación de contrato) y cuáles deben de ser excluidos de la entidad pública.
- Ejecutar las propuestas de mejoras en la contratación temporal para optimizar el nivel de compromiso laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, lo que permitiría que los servidores públicos se identifiquen con la entidad pública y puedan ejercer correctamente sus funciones.

VII. REFERENCIAS

BANCO SANTANDER (2018). *Estados Unidos: Política y Economía*. Santander Trade Portal. Madrid, España. Recuperado de: <https://es.portal.santandertrade.com/analizar-mercados/estados-unidos/politica-y-economia>

- BANCO SANTANDER (2018). *Japón: Política y Economía*. Santander Trade Portal. Madrid, España. Recuperado de: <https://es.portal.santandertrade.com/analizar-mercados/japon/politica-y-economia>
- LÓPEZ, H. (2017). *Universidad EAFIT: Desempeño laboral colombiano, primer semestre de 2017*. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <Http://www.eafit.edu.co/escuelas/economiaayfinanzas/noticias-eventos/Paginas/Desempe%C3%B1o%20laboral%20colombiano,%20primer%20semestre%202017.aspx>
- TELERADIO (2018). *Según el INEC, 362.051 personas están desempleadas en Ecuador*. Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://www.teleradio.com.ec/segun-el-inec-362-051-personas-estan-desempleadas-en-ecuador/>
- ASOCIACIÓN PERUANA DE AGENTES MARÍTIMOS (2018). *PBI del Perú creció 6.43% en mayo y logró su segunda tasa más alta del año*. Lima, Perú. Recuperado de: <https://www.apam-peru.com/web/pbi-del-peru-crecio-6-43-en-mayo-y-logro-su-segunda-tasa-mas-alta-del-ano/>
- TROME (2018). *Desempleo en el Perú se incrementó: Más de 420 mil personas están sin trabajo*. Lima, Perú. Recuperado de: <https://trome.pe/actualidad/desempleo-peru-incremento-420-mil-personas-fotos-81091>.
- EL COMERCIO (2018). *¿Por qué hay una "epidemia" de contratos temporales en el Perú?* Lima, Perú. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/existen-contratos-temporales-peru-noticia-480467>
- PUNTES DIGITALES (2018). *¿Cuál es la situación del empleo a nivel mundial y particularmente en España?* Madrid, España. Recuperado de: <https://puentesdigitales.com/2018/05/14/cual-es-la-situacion-del-empleo-a-nivel-mundial-y-particularmente-en-espana/>

- EL NUEVO DIA (2018). *La tasa actual de Desempleo en EE.UU. es la más baja en 18 años.* New York, E.U. Recuperado de: <https://www.elnuevodia.com/negocios/economia/nota/latasaactualdedesempleoeneeuueslamasbajaen18anos-2425757/>
- EXPANSIÓN (2018). *PIB de EE.UU.* New York, E.U. Recuperado de: <https://datosmacro.expansion.com/pib/usa>
- THE NEW YORK TIMES (2018). *El crecimiento económico de China parece fuerte... tal vez demasiado.* New York, E.U. Recuperado de: <https://www.nytimes.com/es/2018/01/23/economia-china-crecimiento-dudas-cifras/>
- CNN (2018). *Japón padece escasez... de trabajadores.* New, York. Recuperado de: <https://cnnespanol.cnn.com/2017/06/07/japon-padece-escasez-de-trabajadores/>
- REUTERS (2018). *Crecimiento del PIB de EEUU en 3er trimestre permanece sin revisión en 3,5 pct.* Washington, E.U. Recuperado de: <https://lta.reuters.com/article/businessNews/idLTAKCN1NX1MX-OUSLB>
- MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO (2018). *Contrato Temporal.* Madrid, España. Recuperado de: <http://www.ipyme.org/ES/ContratacionLaboral/CTemporal/Paginas/ContratoTemporalCaract.aspx>
- REYNOSO, C. (2011). *Los contratos de trabajo.* Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/48393468.pdf>
- LÓPEZ, E. (2017). *Análisis de la contratación temporal del personal en la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic S.A.C Paita 2016 (Tesis de Pregrado).* Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- SERVIR (2012). *El Servicio Civil Peruano.* Recuperado de: <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20EI%20servicio%20civil%20peruano.PDF>

- VILELA, A. (2015). *Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios*. Recuperado de: http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_1.pdf
- ALDANA, J. (2013). *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo (Tesis de Grado)*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala.
- LA GUÍA (2010). *La Responsabilidad*. Madrid, España. Recuperado de: <https://filosofia.laguia2000.com/los-valores/la-responsabilidad>.
- MEHECH, C.; CORDERO, A. & GÓMEZ, T. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1>
[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n del compromiso laboral y su.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1)
- UGARTE, Z. (2017). *Clima y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón – 2016 (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- UNIVERSIDAD DE VALENCIA (2015). *Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. Recuperado de: <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- BECERRA, R. (2000). *Propósito fundamental de los test chi cuadrado*. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://rigobertobecerra.tripod.com/chicuadrado.htm>.
- CÓRDOBA, C. (2015). *Compromiso Organizacional en Empleados Contratados por Empresas de Trabajo Temporal (ETT) (Tesis de Pregrado)*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- MARTIN, M. (2015). *La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas (Tesis Doctoral)*. Universidad de Valencia. Valencia, España.
- CARBAJAL, E. (2015). *Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del estado-2014 (Tesis de Maestría)*. Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú.

SALDAÑA, H. (2016). *Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú (Tesis Doctoral)*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de medición

NOTA: Se utilizó este cuestionario de contrato temporal y compromiso laboral, elaborada por las tesis. Este instrumento ha sido revisado y validado por expertos antes de su aplicación.

Nro:

CUESTIONARIO DE CONTRATO TEMPORAL Y COMPROMISO LABORAL

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas relacionada al contrato temporal y compromiso en su centro de trabajo. Responda con sinceridad, teniendo en cuenta que la encuesta es anónima, y de uso exclusivo para nuestro proyecto de investigación.

I. DATOS GENERALES :

1. SERVIDOR PÚBLICO :

- SP - EJECUTIVO
 SP - ESPECIALIZADO
 SP - DE APOYO

2. GENERO :

- Masculino Femenino

3. EDAD: _____ AÑOS

II. RESPONDA:

2.1.- CONTRATO TEMPORAL

1. Ud. ¿Por cuánto tiempo firmó contrato para cumplir funciones laborales dentro de la institución?

- a) 01 mes b) 02 meses c) 03 meses d) 06 meses

2. Ud. ¿En qué modalidad se encuentra contratado?

- b) CAS b) Régimen Laboral 728 c) Locación de Servicios

1. Ud. ¿Llega con puntualidad a su centro laboral?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

2. Ud. Registra inasistencias en su centro laboral?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

3. Ud. ¿Presenta tardanzas en a su centro laboral?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

4. ¿Ud. cumple con las políticas establecidas en su centro de trabajo?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

5. Ud. recibe memorándum por incumplimiento o llamadas de atención en su área
- a) Siempre
 - b) Frecuentemente
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
6. ¿Ud. logra en el tiempo y plazo determinado el cumplimiento de metas y/o tareas dentro de su área asignada?
- a) Siempre
 - b) Frecuentemente
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
7. ¿Asiste y participa en las capacitaciones que realiza su institución?
- a) Siempre
 - b) Frecuentemente
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
8. ¿Participa usted en las actividades integradoras que realiza su centro laboral?
- a) Siempre
 - b) Frecuentemente
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
9. ¿Se proponen metas y objetivos a cumplir semanales, mensuales o trimestrales dentro de su área?
- a) Siempre

- b) Frecuentemente
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

10. Propone ideas o sugerencias para el mejoramiento de la gestión en su área?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

11. Crea o innova nuevas técnicas o procedimientos que ayuden en el crecimiento de su institución?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

12. Ud. permanece dentro de la institución en horas laborales?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

Lista de cotejo de desempeño y responsabilidad

Este instrumento ha sido elaborado por las tesis, para ser aplicado en uno de nuestros objetivos, queriendo medir el desempeño y responsabilidad de los servidores públicos temporales de la Municipalidad Distrital de Pacanga.

Lista de Cotejo

A continuación se muestra una lista de los criterios a evaluar las tesis, a través de la técnica de la observación a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga.

CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO
1. El servidor público llega con puntualidad a la Institución.		
1. Muestra interés en las actividades que realiza.		
2. Realiza sus labores en tiempo y forma requerida por su jefe inmediato.		
3. Muestra iniciativa en el desarrollo de actividades laborales.		
4. El Servidor Público Permanece dentro de la institución.		
5. El Servidor Público cumple con su horario de trabajo.		
6. Los Servidores Públicos se ayudan y apoyan entre sí para resolver problemas laborales.		
7. El Servidor Público desarrolla alta velocidad de actuación en la jornada laboral.		
8. El Servidor Público toma decisiones.		

9. El Servidor Público tiene frecuentemente llamadas de atención.		
10. El Servidor Público realiza actividades variadas.		
11. El Servidor Público mantiene un ritmo de trabajo sostenido.		
12. Los servidores públicos tienen una buena relación laboral dentro de la organización con todas las áreas.		
13. El servidor público se desenvuelve de manera adecuada en su puesto de trabajo.		
14. El servidor público se encuentra actualizado respecto a leyes, reglamentos, decretos; etc.		

Anexo 2: Base de datos

CONFIABILIDAD

CONTRATACION TEMPOTAL Y COMPROMISO																		
N° DE EMPEADO	SEXO	EDAD	TIPO DE SEVIDOR PUBLICO	TIPO/CONTRATO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL	NIVEL
1	F	36	SP - EJ	CAS	5	3	4	5	2	5	3	5	3	4	3	3	45	ALTO COMPROMISO
2	F	47	SP - EJ	CAS	4	4	3	4	3	4	2	3	3	5	2	5	42	MODERADO COMPROMISO
3	F	38	SP - EJ	728	3	3	5	5	3	5	3	4	5	4	2	3	45	ALTO COMPROMISO
4	M	43	SP - EJ	CAS	4	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3	5	42	MODERADO COMPROMISO
5	F	20	SP - EJ	728	5	4	5	4	3	3	3	5	4	4	3	4	47	ALTO COMPROMISO
6	M	22	SP - EJ	728	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	36	MODERADO COMPROMISO
7	M	45	SP - EJ	CAS	4	2	5	2	3	3	2	3	4	5	4	4	41	MODERADO COMPROMISO
8	F	26	SP - EJ	CAS	5	3	5	2	3	4	3	4	2	4	2	4	41	MODERADO COMPROMISO
9	M	32	SP - EJ	CAS	3	3	5	4	4	2	2	3	2	5	2	5	40	MODERADO COMPROMISO
10	F	28	SP - EJ	728	4	3	4	2	4	2	3	4	4	3	3	3	39	MODERADO COMPROMISO
11	M	35	SP - ES	LS	3	3	5	5	5	2	5	4	3	4	2	4	45	ALTO COMPROMISO
12	F	37	SP - ES	728	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	48	ALTO COMPROMISO
13	F	21	SP - ES	LS	4	2	3	5	3	3	5	4	3	4	2	4	42	MODERADO COMPROMISO
14	M	42	SP - ES	CAS	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	50	ALTO COMPROMISO

15	M	35	SP - ES	LS	4	3	5	3	5	2	3	4	2	5	2	3	41	MODERADO COMPROMISO
16	F	29	SP - ES	LS	4	3	4	5	3	4	5	5	3	3	3	5	47	ALTO COMPROMISO
17	F	24	SP - ES	CAS	5	3	5	3	4	5	3	4	4	4	2	4	46	ALTO COMPROMISO
18	F	30	SP - ES	LS	3	2	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	46	ALTO COMPROMISO
19	F	25	SP - ES	LS	4	3	3	5	3	3	2	5	2	5	2	3	40	MODERADO COMPROMISO
20	M	39	SP - ES	CAS	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50	ALTO COMPROMISO
21	M	28	SP - ES	LS	3	2	4	1	3	3	3	5	2	2	1	5	34	BAJO COMPROMISO
22	F	33	SP - ES	728	4	3	5	4	3	4	2	5	4	4	4	3	45	ALTO COMPROMISO
23	M	46	SP - AP	LS	1	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4	37	MODERADO COMPROMISO
24	F	41	SP - AP	LS	3	2	1	1	5	2	3	4	1	3	4	4	33	BAJO COMPROMISO
25	M	27	SP - AP	LS	4	1	4	5	4	3	3	5	4	3	4	3	43	ALTO COMPROMISO
26	M	44	SP - AP	728	3	3	1	4	1	5	2	3	1	5	4	5	37	MODERADO COMPROMISO
27	F	48	SP - AP	LS	5	1	5	5	5	5	3	5	5	1	5	4	49	ALTO COMPROMISO
28	F	46	SP - AP	LS	2	3	1	4	4	2	2	4	1	2	2	2	29	BAJO COMPROMISO
29	M	26	SP - AP	728	3	2	5	3	4	5	3	5	3	3	4	3	43	ALTO COMPROMISO
30	M	40	SP - AP	LS	5	4	4	5	5	3	2	3	3	5	1	5	45	ALTO COMPROMISO
31	F	39	SP - AP	LS	4	2	1	4	5	5	3	5	3	2	5	2	41	MODERADO COMPROMISO
32	M	38	SP - AP	LS	3	3	5	4	5	2	2	4	1	3	2	4	38	MODERADO COMPROMISO
33	F	42	SP - AP	LS	5	1	1	5	3	5	3	5	5	1	4	4	42	MODERADO COMPROMISO
34	M	38	SP - AP	LS	3	3	4	3	5	3	1	3	2	2	2	2	33	BAJO COMPROMISO
35	M	25	SP - AP	LS	5	2	2	4	3	5	1	5	3	2	3	4	39	MODERADO COMPROMISO
36	F	57	SP - AP	728	5	3	1	5	2	4	1	3	3	2	2	4	35	MODERADO COMPROMISO

37	F	49	SP - AP	LS	3	1	2	2	3	5	3	4	3	5	4	2	37	MODERADO COMPROMISO
38	F	55	SP - AP	LS	4	4	1	5	4	3	1	4	1	1	3	5	36	MODERADO COMPROMISO
39	M	41	SP - AP	LS	5	2	1	5	5	5	1	4	2	1	4	2	37	MODERADO COMPROMISO
40	F	53	SP - AP	728	2	3	1	4	3	3	3	2	4	1	4	1	31	BAJO COMPROMISO
41	M	48	SP - AP	LS	3	2	4	5	1	5	1	5	3	2	4	5	40	MODERADO COMPROMISO
42	F	50	SP - AP	LS	5	3	1	3	4	3	3	2	4	4	2	1	35	MODERADO COMPROMISO
43	F	47	SP - AP	LS	3	1	4	5	2	5	1	4	2	1	4	1	33	BAJO COMPROMISO
44	F	52	SP - AP	LS	4	3	1	4	5	3	3	5	3	2	1	2	36	MODERADO COMPROMISO
45	M	42	SP - AP	LS	3	3	2	3	4	5	1	4	4	4	4	4	41	MODERADO COMPROMISO
46	M	37	SP - AP	LS	3	2	5	5	4	4	3	5	3	2	1	2	39	MODERADO COMPROMISO
47	M	28	SP - AP	LS	5	4	2	1	2	5	1	5	3	5	1	1	35	MODERADO COMPROMISO
48	F	35	SP - AP	LS	3	2	1	4	4	5	3	4	4	1	1	5	37	MODERADO COMPROMISO
49	M	49	SP - AP	LS	2	3	2	2	3	4	1	5	3	3	1	2	31	BAJO COMPROMISO
50	M	39	SP - AP	LS	4	1	4	4	4	2	1	2	2	1	1	4	30	BAJO COMPROMISO
51	F	42	SP - AP	LS	3	3	1	1	5	4	2	5	4	4	1	1	34	BAJO COMPROMISO
52	M	26	SP - AP	LS	3	3	5	4	1	3	1	2	3	1	2	2	30	BAJO COMPROMISO
53	M	22	SP - AP	LS	4	2	1	4	5	4	2	5	4	1	1	4	37	MODERADO COMPROMISO
54	F	35	SP - AP	LS	5	3	2	4	3	2	3	2	3	1	1	1	30	BAJO COMPROMISO
55	F	27	SP - AP	LS	3	3	4	2	5	4	1	5	5	1	1	2	36	MODERADO COMPROMISO

56	M	43	SP - AP	LS	4	2	2	4	2	2	2	2	4	5	2	4	35	MODERADO COMPROMISO
57	F	38	SP - AP	LS	3	3	2	2	5	4	1	2	2	1	1	1	27	BAJO COMPROMISO
58	F	23	SP - AP	LS	1	3	2	4	5	3	2	5	2	1	2	1	31	BAJO COMPROMISO
59	M	27	SP - AP	LS	4	3	2	4	2	4	2	5	4	3	1	1	35	MODERADO COMPROMISO

ALFA DE CRONBACH

COMPROMISO LABORAL													
ALFA DE CRONBACH													
N° Encuestas	PREGUNTAS												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Sum fila (t)
1	5	3	4	5	2	5	3	5	3	4	3	3	45
2	4	4	3	4	3	4	2	3	3	5	2	5	42
3	3	3	5	5	3	5	3	4	5	4	2	3	45
4	4	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3	5	42
5	5	4	5	4	3	3	3	5	4	4	3	4	47
6	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	36
7	4	2	5	2	3	3	2	3	4	5	4	4	41
8	5	3	5	2	3	4	3	4	2	4	2	4	41
9	3	3	5	4	4	2	2	3	2	5	2	5	40
10	4	3	4	2	4	2	3	4	4	3	3	3	39
11	3	3	5	5	5	2	5	4	3	4	2	4	45
12	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	48
13	4	2	3	5	3	3	5	4	3	4	2	4	42

14	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	50
15	4	3	5	3	5	2	3	4	2	5	2	3	41
16	4	3	4	5	3	4	5	5	3	3	3	5	47
17	5	3	5	3	4	5	3	4	4	4	2	4	46
18	3	2	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	46
19	4	3	3	5	3	3	2	5	2	5	2	3	40
20	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
21	3	2	4	1	3	3	3	5	2	2	1	5	34
22	4	3	5	4	3	4	2	5	4	4	4	3	45
23	1	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4	37
24	3	2	1	1	5	2	3	4	1	3	4	4	33
25	4	1	4	5	4	3	3	5	4	3	4	3	43
26	3	3	1	4	1	5	2	3	1	5	4	5	37
27	5	1	5	5	5	5	3	5	5	1	5	4	49
28	2	3	1	4	4	2	2	4	1	2	2	2	29
29	3	2	5	3	4	5	3	5	3	3	4	3	43
30	5	4	4	5	5	3	2	3	3	5	1	5	45
31	4	2	1	4	5	5	3	5	3	2	5	2	41
32	3	3	5	4	5	2	2	4	1	3	2	4	38
33	5	1	1	5	3	5	3	5	5	1	4	4	42
34	3	3	4	3	5	3	1	3	2	2	2	2	33
35	5	2	2	4	3	5	1	5	3	2	3	4	39
36	5	3	1	5	2	4	1	3	3	2	2	4	35
37	3	1	2	2	3	5	3	4	3	5	4	2	37
38	4	4	1	5	4	3	1	4	1	1	3	5	36
39	5	2	1	5	5	5	1	4	2	1	4	2	37
40	2	3	1	4	3	3	3	2	4	1	4	1	31
41	3	2	4	5	1	5	1	5	3	2	4	5	40
42	5	3	1	3	4	3	3	2	4	4	2	1	35

Anexo 3: Tablas y graficos obtenidos de cuestionario

Variable independiente: Modalidad de contrato

Tabla 8. Variable independiente: Modalidad de contrato

Modalidad de Contrato	N° Servidores Públicos	%
Decreto Legislativo N°1057	9	15%
Decreto Legislativo N°728	10	17%
Locación de Servicios	40	68%
TOTAL	59	100%

Fuente: cuestionario de contrato temporal.

Elaboración: propia



Gráfico 3. Porcentaje de Modalidad de Contrato

Interpretación

Según el total de servidores públicos temporales como nos indica la tabla 1; en el decreto legislativo 728, hemos obtenido un porcentaje de 17%, en el decreto legislativo 1057 (CAS) se obtuvo un porcentaje de 15 %, finalmente locación de servicios obtuvo un porcentaje de 68%, dándonos a conocer que existen más servidores públicos en ese tipo de modalidad de contratación.

Anexo 4. Nivel de compromiso según su especialidad

Nivel de compromiso laboral de servidores públicos según su especialidad de la Municipalidad Distrital de Pacanga.

NIVEL DE COMPROMISO	TIPO DE SERVIDOR PUBLICO						Total N°	Total %
	SP - AP		SP - EJ		SP - ES			
	N°	%	N°	%	N°	%		
ALTO COMPROMISO	4	6.78%	3	5.08%	8	13.56%	15	25.42%
BAJO COMPROMISO	12	20.34%		0.00%	1	1.69%	13	22.03%
MODERADO COMPROMISO	21	35.59%	7	11.86%	3	5.08%	31	52.54%
Total general	37	62.71%	10	16.95%	12	20.34%	59	100.00%

Fuente: cuestionario de contrato temporal

Elaboración: Propia

Interpretación:

Según los resultados del tipo de servidor público con respecto al nivel de compromiso, se observa que en los servidores de apoyo encontramos que el 6.78% tienen un alto compromiso, así mismo el 20.34% tiene un bajo compromiso y el 35.59% posee un moderado compromiso; en servidores ejecutivos hallamos que el 5.8% tiene un alto compromiso y que el 11.86% obtuvo un moderado compromiso no teniendo en este tipo de servidor un bajo compromiso ya que obtuvimos un 0.00%, finalmente en el último tipo servidores especializados vemos que el 13.56% obtuvo un alto compromiso en la institución donde laboran, continuando con un 5.08% de un moderado compromiso, concluyendo que el 1.69% obtuvo un bajo compromiso.

Anexo 5: Certificado de validez del instrumento

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JENNY ALVA MORALES, titular
 del DNI N° 43223670, de profesión
INGENIERA ESTADISTICA, ejerciendo
 actualmente como DOCENTE, en la
 Institución UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en LA MUNICIPALIDAD DE PACANGA.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems		✓		
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Trujillo, a los 27 días del mes de JUNIO del
2018


 Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MARCO ARTURO VILCHEZ CASTAÑEDA, titular del DNI. N° 42170094, de profesión LIC. EN ADMINISTRACION, ejerciendo actualmente como JEFE DE ADQUISICIONES, en la Institución RED DE SALUD CHEPÉN

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÁCAPANGA.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Items			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

En Chepén, a los 02 días del mes de JULIO del 2018



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JOSE BERNARDO NORIEGA PAIRAZAMÁN, titular del DNI. N° 19223520, de profesión CONTADOR PÚBLICO, ejerciendo actualmente como JEFE DE LA UNIDAD DE LOGÍSTICA, en la Institución MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACAUGA.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACAUGA.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 28 días del mes de JUNIO del 2018.



CPC José B. Noriega Pairazamán
N° MAT. 02-3767

Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, PEDRO MARIO MARTINEZ ESPINOZA, titular del DNI. N° 18070388, de profesión ECONOMISTA, ejerciendo actualmente como JEFE DE LA OFICINA DE DESARROLLO JUST., en la Institución RED DE SALUD CHEPEN

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en MUNICIPALIDAD DE PACANGA

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

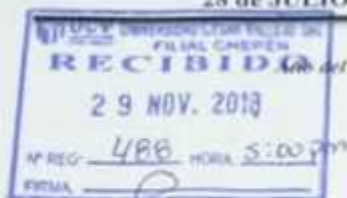
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

En Chepén, a los 02 días del mes de JULIO del 2018


Firma
CEP. 857

Municipalidad Distrital de Pacanga

Provincia de Chepén - Ley 9222:05.12.1940
28 de JULIO N° 525 - Telf. 044-572156 - Pacanga



del Diálogo y la Reconciliación Nacional

Pacanga, 21 Noviembre del 2018.

CARTA N° 137-2018-MDP/GM

Señor:
Mg. Helen Rabanal León
Coordinador (a) subsede Chepen
Universidad Cesar Vallejo
Ciudad.-

Asunto: Referente a pedido sobre permiso para proyecto de Investigación
Ref. : Expediente 4067- de fecha 12/11/2018.

Por intermedio de La presente me dirijo a Usted para saludarlo cordialmente en representación de la Municipalidad Distrital de Pacanga, y del mío propio.

Al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, hacerle de vuestro conocimiento que en esta oportunidad si es factible darle las facilidades para que puedan desarrollar su Proyecto de Investigación titulado **"La modalidad de los contratos temporales y su incidencia en el compromiso laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga 2018"**.

Nuestra institución está plenamente convencida que vuestra representada cumplirá este objetivo, asumiendo el compromiso de brindar todos los apoyos necesarios que demande la ejecución en los días que quede la presente Gestión de Gobierno Municipal.

Sin otro particular, me suscribo de usted.



[Handwritten Signature]
ING. JOSÉ LUIS BARRIOS NORRINCO
GERENTE MUNICIPAL

Anexo 7: Pago de planillas a Servidores Públicos C.A.S

Municipalidad Distrital de Pacajanga
Unidad de Recursos Humanos

Planilla Única De Pago De Remuneraciones - Trabajadores C.A.S. SETIEMBRE - 2018

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	P#	CATEGORÍA	CARGO	VALOR MENSUAL	SNP	RENTAS AL TRABAJADOR				TOTAL PAGO	ESALIED (%)	FIRMAS	
							IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE				
01	MENDEGUA CHAVEZ, Dora Carolina	020704	C.A.S	JOB de Cobro	1,600.00		160.00	21.76	2.88		184.64	1,415.36	112.05	
02	SOLANO MILLA, Ana Mari Tabita	011306	C.A.S	Secretaria de la RECEPCION	930.00		93.00	12.65	1.67		107.32	822.68	83.70	
03	BALAREZO PALOMINO, Gaudy Renee	010108	C.A.S	Secretaria de Limpieza	1,100.00	143.00					143.00	957.00	99.00	
04	CHAVAZ PEREZ, Oscar Guillermo	010220	C.A.S	Chofer de la Unidad de la Oficina	1,200.00	156.00					156.00	1,044.00	108.00	
05	VERASTRO RIVAPALATA, Isaac	010910	C.A.S	SECRETARÍA MUNICIPAL	1,400.00		140.00	19.04	12.60		171.64	1,228.36	112.05	
06	BECERRA CASTAÑEDA, Nilsomar	010106	C.A.S	SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONOMÍA LOCAL	2,200.00	286.00					286.00	1,914.00	112.05	
07	ABASTO DIAZ, Silvia Ingrid	012917	C.A.S	Imp. Mesa de Pisos	930.00	120.90					120.90	809.10	83.70	
08	BURTADO OLIVOS, Roberto Reynaldo	022804	C.A.S	Asesor de la Unidad de Limpieza y Mantenimiento	1,300.00	169.00					169.00	1,131.00	112.05	
09	SANCHEZ QUISPE, Karina Mercedes	010207	C.A.S	Unidad de Educación, Cultura y Deportes	930.00	120.90					120.90	809.10	83.70	
10	MORILLA PABLANZANAN, Jose Benarbio	010103	C.A.S	Unidad Log. BOCAL	1,800.00		180.00	24.48	19.26		223.74	1,576.26	112.05	
11	GALVEZ CARIANDEAS, Day del Carmen	010106	C.A.S	Asesor de la Unidad de Limpieza Social y Mantenimiento	1,000.00		100.00	13.60	9.00		122.60	877.40	90.00	
12	PALARES VALDIVIA, Mónica Fabiola	022806	C.A.S	Secretaria de Subvenciones y Servicios Públicos y Medio Ambiente	930.00	120.90					120.90	809.10	83.70	
13	TORRES ATALAYA, Juan Pablo	010104	C.A.S	Asesor de la Unidad de Limpieza Social y Mantenimiento	1,200.00		120.00	16.32	12.84		149.16	1,050.84	108.00	
14	TORRES SUAREZ, Flaw Magaly	010101	C.A.S	C.A.S	930.00		93.00	12.65	14.42		120.07	809.93	83.70	
15	BLING VILLOBLADA, Arta Nataly	010207	C.A.S	Asesor de la Unidad de Limpieza Social y Mantenimiento	1,000.00	130.00					130.00	870.00	90.00	
16	FERNANDEZ ESPIL, Rafael Vidal	010104	C.A.S	Asesor de Limpieza	1,200.00	156.00					156.00	1,044.00	108.00	
17	ZEDA MARIÑO, Roddy Orlando	010202	C.A.S	Asesor	1,200.00	156.00					156.00	1,044.00	108.00	
18	VARGAS COLLAUSAHERA, Edwin Rafael	030209	C.A.S	Asesor de Limpieza y Mantenimiento	1,300.00	169.00					169.00	1,131.00	112.05	
19	ANTO MENDOZA, Sonia Kater	010401	C.A.S	SECRETARÍA	1,500.00	195.00					195.00	1,305.00	112.05	
20	CEJADA BUYSTAMANTE, NACIELISSY	010106	C.A.S	SECRETARÍA	2,200.00	286.00					286.00	1,914.00	112.05	
21	BURROGUEZ FLORES, Javier Fernando	010107	C.A.S	Asesor de Limpieza Social y Mantenimiento	2,200.00		220.00	29.92	19.80		269.72	1,930.28	112.05	
22	Sandoval Gualter, Julio Cesar	010103	C.A.S	Oficial de Limpieza y Mantenimiento	1,466.66	190.67					190.67	1,275.99	112.05	
23	CULCHAO VILCOTEZ, Juan Alberto	010106	C.A.S	Oficial de Limpieza	930.00	120.90	15.08				135.90	794.10	83.70	
TOTAL						30,446.66	2,520.27	0.00	150.42	92.47	3,884.16	26,562.50	2,333.70	

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACAJANGA
PAGADO
Ch. N°: 18100129
Banco: N. de Cuentas
Fecha: 2-09-19 con 25.70
CP: 2-6-63

(TREINTA Y DOS MIL SETECIENTOS OCHENTA CON 36100 SOLES)

SECRETARÍA GENERAL
MARTHA CECILIA ORTIZ BARRANTE
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACAJANGA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD
Fecha: 21/09/2018

Unidad de Recursos Humanos

Planilla Única De Pago De Remuneraciones - Trabajadores C.A.S. IMPUESTOS MUNICIPALES SETIEMBRE - 2018

N° de Empleado	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	Categoría	CARGO	Monto de remuneración	SNP	RECENTES DE TRIBUTACION				TOTAL PAGAR	ESSALUD (5%)	FIRMAS	
							Impuesto de Renta	Impuesto de Renta	Impuesto de Renta	Impuesto de Renta				
01	ATAMARI CARRION, Ayron Jose	7028200	C.A.S.	Admón. Administrativa en la Unidad de Tránsito	1,000.00	130.00					130.00	870.00	90.00	
02	PALOMINO MONTEJO CYNTHIA PILAR	6133300	C.A.S.	Adm. de la Unidad Administrativa Tránsito	1,400.00		140.00	19.04	22.40		181.44	1,218.56	112.05	
03	REYES VASQUEZ, Jose Pedro	7643200	C.A.S.	Personal de Apoyo Administrativo	950.00	123.50					123.50	826.50	85.50	
04	MALFA VILLANUEVA LIZET MARINEL	6677600	C.A.S.	Unid. De Ocs. Per. Chakabambaz 2º y 3º	1,000.00	130.00	12.60				142.60	857.40	90.00	
TOTAL					4,350.00	383.50	12.60	140.00	19.04	22.40	577.54	3,772.46	377.55	

MONTO A PAGAR EN SETIEMBRE DEL 2018

CUATRO MIL SETECIENTOS VEINTISIETE CON 55/100 SOLES

MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE YANAHUAYAN
 OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION
DEVOLUCION
 FECHA: 27/09/2018


 MARRIA CECILIA ORTIZ BASRANTES
 UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 8: Pago de planillas a Servidores Públicos De Régimen Laboral N° 728

Municipalidad Distrital de Pasajero
Unidad de Recursos Humanos

Planilla Única De Pago De OBREROS -D. L. N° 728, MES DE SEPTIEMBRE - 2018

Código	APELLIDOS Y NOMBRES	P.O.	CARGO	REMUNERACIÓN SIN SUBSIDIO FAMILIAR	ADICIONAL SIN SUBSIDIO FAMILIAR	SNP	SERVIDORES AL TRABAJADOR				TOTAL SUBSIDIOS	TOTAL A PAGAR	ESSALUD (%)	FIRMAS		
							Presupuesto	Indemnización	Seguro	Seguro de Vida						
01	LEIVA SANCHEZ, Wilson Leonis	010010	Pago 3 horas	1050.00	93.00	148.59	15.00	228.60				392.19	780.81	102.87		
02	MONTENEGRO VILLAGRANA, José Luis	010010	Pago 3 horas	1050.00	93.00	148.59	15.00		419.35			582.94	580.06	102.87		
03	SANTAMARÍA SEGURA, José Isidoro	010010	Pago 3 horas	1050.00	93.00	148.59	15.00		282.93			446.52	696.48	102.87		
04	LEIVA PÉREZ, Mauricio	010010	Trabajo Normal	1050.00			15.00			105.00	14.28	17.75	152.03	897.87	94.50	
05	VIGILANTE VARGAS, Gabriel	010010	Trabajo Normal	1050.00		136.50	15.00		283.70			435.20	614.80	94.50		
06	CRUZES HERRERA, Susana Lidia	010010	Trabajo Normal	1050.00	93.00	148.59	15.00					163.59	979.41	102.87		
07	FERRER PEREZ, María Victoria (Quilbocha) (*)	010010	Trabajo Normal	1050.00	93.00	148.59	15.00		356.27			519.86	623.14	102.87		
08	CELISARIO ROSARIO, Oscar César	010010	Trabajo Normal	1050.00	93.00	148.59	5.00			114.30	15.54	19.32	154.16	988.84	102.87	
09	TRINIDAD TELLO, Aldemar	010010	Trabajo Normal	930.00		120.90	15.00					135.90	794.10	83.70		
10	HAYDA HERRERA, Victor Andrés	010010	Normal	1307.00	93.00	140.00				140.00	19.04	12.60	171.64	1,228.36	126.00	
11	MARCELO HERRERA, Fabian	010010	Trabajo Normal	930.00		120.90						120.90	809.10	83.70		
12	HERRERA TELLO, Douglas Alexander	010010	Trabajo Normal	1050.00	93.00	148.59				114.30	15.54	17.72	147.56	995.44	102.87	
13	LOPEZ MARTIN, Helen Isabel	010010	Trabajo Normal	930.00		120.90						120.90	809.10	83.70		
14	TOTAL			14947.00	744.00	15,691.00	1,424.15	125.00	228.60	1,342.25	64.40	67.39	3,725.39	11,965.61	1,412.19	

VACACIONES
Escala 27/09/2018

MUNICIPALIDAD DISTRITAL PASAJERO
MARTHA Cecilia Ortiz Barraltes
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

(DIECISIETE MIL CIENTO TRES CON 19100 NUEVOS SOLES)

328

Anexo 9: N° de Relación de Servidores Públicos por Locación de Servicios

IT	CONTIN	APELLIDOS Y NOMBRE	AREA	CARGO	PERIODO	MONTO MENSUAL
1	707	SANCHEZ CORDOVA VILMA EMELINA	SGDSEL	Personal de apoyo para las labores extraordinarias en el Centro de Estimulación Temprana Municipal	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
2	709	VENTURA SOTERO AGUSTIN GREGORIO	SGDSEL	Personal de Apoyo para las labores extraordinaria en la Posta Municipal del CP. San José de Moro	SEPTIEMBRE	S/. 600.00
3	697	ZAPATA SOLANO SANTOS	SGDSEL	PERSONAL PARA ASESORAMIENTO EN ORGANIZACIONES, PROGRAMAS SOCIALES Y PARTICIPACION CIUDADANA.	SEPTIEMBRE	S/. 1,300.00
4	710	VARGAS VERASTEGUI SEGUNDO NOED	SGDSEL	Personal de Apoyo para las labores extraordinarias en el Centro de Salud de Pacanguilla	SEPTIEMBRE	S/. 900.00
5	673	LINGAN ROMERO HELI	UNIDAD DE IMAGEN INSTITUCIONAL	Personal De Apoyo para la Elaboración y Cumplimiento del Plan de Relaciones Públicas	SEPTIEMBRE	S/. 1,200.00
6	704	MOSTACERO SAUCEDO ELIANA CARIDAD	SGDSEL	SERVICIOS COMO EMPADRONADORA SISFOH	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
7	709	GALLO CHANDUVI JOSE DEL CARMEN	SGDSEL	como personal para Asesoramiento Especializado en Promoción Empresarial, MYPES y Turismo	SEPTIEMBRE	S/. 1,000.00
8	706	ELIAS BAZAN JORGE	SGDSEL	Especialista del Centro Estimulación Temprana Municipal	SEPTIEMBRE	S/. 1,200.00
9	720	CABANILLAS DEZA SANDY MILAGROS	SGDSEL	PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
10	646	COLCHAO ORTIZ CARLOS IVAN	SGSPYMA	MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA PUBLICA	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
11	647	CHOZO VERA DORIS NOEMI	SGSPYMA	MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA PUBLICA	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
12	650	HUAYTA AQUINO FELDRYN	SGSPYMA	MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA PUBLICA	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
13	658	SAUCEDO VALENCIA DE MONTENEGRO CARMEN ROSANA	SGSPYMA	GUARDIAN PARA EL CEMENTERIO Y AV. JUAN VELASCO	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
14	653	QUEZADA SUAREZ JOSE LUIS	SGSPYMA	ENCARGADO DE LA INSPECCION VETERINARIA EN EL CAMAL DE PACANGA Y PACANGUILLA	SEPTIEMBRE	S/. 1,400.00
15	655	REVILLA ELIAS RODOLFO ANDRES	SGSPYMA	MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA PUBLICA EN EL DISTRITO DE PACANGA	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
			SGSPYMA	MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA PUBLICA EN EL DISTRITO DE PACANGA	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
16	656	ROMERO MENDOZA LORENZO FELIX	SGSPYMA	CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE LAS AREAS VERDES E EL CP. SAN JOSE DE MORO	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
17	642	PINEDA VILCA ERIKA JOHANY	SGSPYMA	como personal de apoyo para las labores extraordinarias en la Unidad de Tránsito y Seguridad vial	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
18	662	VARGAS GIL NORMA ELIZABETH	PLAN DE INCENTIVOS	SERVICIO COMO APOYO PARA LA META 26	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
19	648	OLIVARES DOMINGUEZ ANDRES	SGSPYMA	personal de apoyo para las labores extraordinaria como Guardián y Operador del Pozo de agua del C.P-San José de	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
20	660	ZAPATA ADRIANZEN GUSTAVO MERCEDES	SGSPYMA	ASESOR DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD CIUDADANA	SEPTIEMBRE	S/. 2,200.00
21	666	RAMOS OMTANEDA JULIO EXEQUIEL	SGSPYMA	Agente de Seguridad Ciudadana	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
22	644	TERAN RAMOS JOSE TEODORO	SGSPYMA	PERSONAL DE APOYO-ESPECIALISTA EN MATERIA DE LA UNIDAD DE TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	SEPTIEMBRE	S/. 1,000.00
23	652	MOSTACERO SAUCEDO EDGAR HAROL	SGSPYMA	Personales en el Recajo de Residuos Solido (BAJA POLICIA)	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
24	659	TORRES CUEVA HENRY DAVID	SGSPYMA	PERSONAL DE APOYO PARA LA LABORES EXTRAORDINARIAS PARA EL ESTADIO MUNICIPAL "LUCAS DEZA ROMERO"	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
25		JULON CHUQUIMANGO GRACIELA	SGSPYMA	REPOSICION	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
26		BARBOZA DE LA CRUZ MARIBEL	SGSPYMA	REPOSICION	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
27		GOMEZ MENDEZ JOHN PETER	NOTIFICADOR-PATRIMONIO	REPOSICION	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
28		CABANILLAS MONDRAGON JULIO CESAR	POLICIA MUNICIPAL	REPOSICION	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
29		LAZO CASTRO DANY DANIEL	ENCARGADO DE POLICIA MUNICIPAL	REPOSICION	SEPTIEMBRE	S/. 1,000.00
30		ACHONG ASIAN JESSICA DEL ROSIO	SGSPYMA	REPOSICION	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
31		VENTURA MONTENEGRO NORMA ADRIANA	SGSPYMA	REPOSICION	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
32		ORTIZ BALCAZAR CARLOS MIGUEL	SGSPYMA	REPOSICION	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
33		QUILICHE LEYVA WALTER	JARDINERO-SGSPYMA	REPOSICION	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
34	669	MENDOZA MEJIA NANNY YICELA	LOGISTICA	SERVICIO COMO PERSONAL DE APOYO EN LA UNIDAD DE LOGISTICA	SEPTIEMBRE	S/. 1,200.00
35	643	ABANTO CUEVA ELENA VICTORIA	SGSPYMA	servicios como Personal de Apoyo Documentario para la Unidad de Serenazgo, Policía Municipal y Guardianías	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
36	631	MARCELO ESPIL JULIO ELMER	SGSPYMA	Personal de Apoyo del Camión Cisterna Municipal	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
37	657	RUIZ SILVA EVELYN MELINA	SGSPYMA	servicios como personal de apoyo para las labores extraordinarias como calera de la Unidad de Gestión	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
38	701	GARCIA BANCES LUISA YELINE	SGDSEL	PERSONAL DE APOYO EN EL VASO DE LECHE	SEPTIEMBRE	S/. 930.00
39	531	VALLE MONDRAGON LESLLY	SGDSEL	servicios COMO PERSONAL DE APOYO PARA LA I.E. N°80402 DE PACANGA	SEPTIEMBRE	S/. 500.00
40	714	GUEVARA BUENO LUIS GUSTAVO	SGDSEL	Personal de Apoyo para la I.E. N°8085 San Juan de Dios	SEPTIEMBRE	S/. 500.00

41	712	MUNOZ CABANILLAS MARIO FERNANDO	SGDSEL	Personal de Apoyo en la I.E. "Abel Toro Contreras"	SEPTIEMBRE	5/.	930.00
42	713	OYOLA MILLONES GIOVANA MERCEDES	SGDSEL	Personal de Apoyo en la I.E. N°81902 Nueva Piura de Pacangullilla	SEPTIEMBRE	5/.	850.00
43	716	CASTAÑEDA FLORES YASSENIA PAOLA	SGDSEL	Personal de Apoyo en la I.E.I. N°1829 de Pacangullilla	SEPTIEMBRE	5/.	500.00
44	645	CASTRO CHUYO CAROL YARITZA	SGSPYMA	ENCARGADA DE LA ADMINISTRACION DE LA UNIDAD DE GESTION MUNICIPAL DE SAN JOSE DE MORO	SEPTIEMBRE	5/.	930.00
45	654	QUIROZ QUISPE TEODORO MANUEL	SGSPYMA	servicios como personal de Apoyo para las labores Extraordinarias en Áreas Verdes de la I.E. 80403 Cristo Rey	SEPTIEMBRE	5/.	930.00
46	699	ANDRADE CHAVEZ KATHERINE VANESSA	SGDSEL	PERSONAL ADMINISTRATIVO PARA EL PROGRAMA VASO DE LECHE	SEPTIEMBRE	5/.	1,000.00
47	715	AZCARATE BACA VDA DE DIAZ JUANA ROSA	SGDSEL	Personal para Servicio (Mantenimiento y Limpieza) de la I.E. Nueva Piura	SEPTIEMBRE	5/.	500.00
48	708	MUÑOZ CABANILLAS LUIS ALBERTO	SGDSEL	personal de Apoyo para las labores extraordinarias en la Municipalidad del CP. San José de Moro	SEPTIEMBRE	5/.	1,000.00
49	717	CRUZADO CASTILLO STARLET AZUCENA	SGDSEL	servicios como Personal de Apoyo en la I.E. 1890 Centro Poblado Pacangullilla	SEPTIEMBRE	5/.	600.00
50	674	YESQUEN SIESQUEN JOSE OSWALDO	GERENCIA	Personal de Apoyo como Asesor de la Oficina de Asesoría Jurídica	SEPTIEMBRE	5/.	2,500.00
51	665	ELFERES ALTAMIRANO VASQUEZ	SGSPYMA	AGENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA	SEPTIEMBRE	5/.	930.00
52	664	BALAREZO FERNANDEZ JOSE MANUEL	SGSPYMA	Agente de Seguridad Ciudadana	SEPTIEMBRE	5/.	930.00
53	668	SERRANO MENDOZA JORGE IVAN LETELLIER	SGIDUR	Asistente Técnico para la Sub Gerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano y Rural	SEPTIEMBRE	5/.	1,500.00
54	667	LOPEZ ESPINOZA LOUIS ALBERTH	SGIDUR	Personales como Asistente de la Unidad Formuladora de la Sub Gerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano y Rural	SEPTIEMBRE	5/.	1,500.00
55	702	CEPEDA VASQUEZ ANA	SGDSEL	Personal de apoyo para el Empadronamiento en el SISFOH	SEPTIEMBRE	5/.	930.00
56	702	INGA SISNIEGAS MELIZA	SGDSEL	Personal de apoyo para el Empadronamiento en el SISFOH	SEPTIEMBRE	5/.	930.00
57	698	ISLA CORREA LUIS ANTONIO	SGDSEL	PERSONAL ESPECIALISTA EN PROMOCION SOCIAL	SEPTIEMBRE	5/.	1,500.00
58	718	BANDA VILCHEZ MOISES	SGDSEL	Personal de Apoyo como Profesor de Banda de la I.E. N°81902 Nueva Piura	SEPTIEMBRE	5/.	500.00
59	675	SOTERO PAICO PEDRO	RENTAS	COMO NOTIFICADOR DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA	SEPTIEMBRE	5/.	1,000.00
60	676	ORTIZ RODRIGUEZ JHONATAN	LOGISTICA	Personal de Apoyo para el ordenamiento de documentos para la transferencia, en la unidad de Logística	SEPTIEMBRE	5/.	930.00
61	648	GALLARDO ALVAREZ MARIANA ARPI INA	SGSPYMA	Guardián y Mantenimiento del Cementerio El Carmen del Distrito de Pacanga	SEPTIEMBRE	5/.	930.00
64	711	PORTOCARRERO ESCOBAR ADOLFO MOISES	SGDSEL	DEMUNA-OMAPED	SEPTIEMBRE	5/.	1,800.00
65	583	RUIZ FLORES CARLOS EDUARDO	SGDSEL	Plan de la Actividad: "Elaboración del inventario de Recursos Turísticos del Distrito de Pacanga", por lo que	17 DE AGOSTO AL 17	5/.	2,000.00
66	681	VIDAURE TERRONES MAIRA ISABEL	PLAN DE INCENTIVOS	EMPADRONADORA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA META 25	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
67	682	CELIS SANCHEZ CLAUDIA JULISA	PLAN DE INCENTIVOS	EMPADRONADORA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA META 25	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
68	683	MALCA MEDINA YSELA JANEHT	PLAN DE INCENTIVOS	EMPADRONADORA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA META 25	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
69	684	QUESQUEN CABALLERO INGRID MALENA	PLAN DE INCENTIVOS	EMPADRONADORA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA META 25	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
70	685	ESPI SOLANO NIEVES ANGELICA	PLAN DE INCENTIVOS	EMPADRONADORA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA META 25	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
71	686	PALOMINO AREVALO KEVIN MANUEL	PLAN DE INCENTIVOS	EMPADRONADOR PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA META 25	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
72	687	VALDIVIA CHAVEZ ERICK BRIAN	PLAN DE INCENTIVOS	EMPADRONADOR PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA META 25	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
73	688	NAUCA VILLALOBOS LUZ HERMILIA	PLAN DE INCENTIVOS	EMPADRONADORA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA META 25	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
74	689	CERDAN MORENO MARIA GRIMANES	PLAN DE INCENTIVOS	EMPADRONADORA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA META 25	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
75	690	GUEVARA REGALADO GILMER WILLIAM	PLAN DE INCENTIVOS	PERSONAL DE APOYO PARA LA MOTO CARGUERA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA META 25	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
76	691	CHUQUIMANGO DURANO MAYRA	PLAN DE INCENTIVOS	EMPADRONADORA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA META 25	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
77	692	PEREZ CRUZADO	PLAN DE INCENTIVOS	PERSONAL DE APOYO PARA LA MOTO CARGUERA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA META 25	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
78	693	CEPEDA SOLANO ERIKA	PLAN DE INCENTIVOS	EMPADRONADORA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA META 25	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
79	694	GONZALES URBINA FLORINDA	PLAN DE INCENTIVOS	PERSONAL DE APOYO PARA LA MOTO CARGUERA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA META 25	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
80			PLAN DE INCENTIVOS	personal de apoyo de la meta 25	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
81	538	NICHO PANDURO WALTER	GERENCIA	Consultoría Profesional para el Procedimiento de Transferencia Administrativa y Rendición de cuentas de personal de Apoyo para la Transferencia administrativas de la Gestión de Gobierno Municipal 2015-2018	AGOSTO- SEPTIEMBRE	5/.	2,500.00
82	680	VASQUEZ SALDAÑA PABLO		personal de Apoyo para la Transferencia administrativas de la Gestión de Gobierno Municipal 2015-2018	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
83	677	PAIRAZAMAN CHOMBA FLOR DE MARIA	asesoria legal	personal de apoyo en asesoria juridica	SEPTIEMBRE	5/.	1,300.00
84	637	CABANILLAS VASQUEZ MANUEL ADALBERTO	SGDSEL	Personal de Campo para la Actividad: "Elaboración del inventario de Recursos Turísticos del Distrito de Pacanga", personal de Apoyo para la Transferencia administrativas de la Gestión de Gobierno Municipal 2015-2018	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
85	678	ROCIO CHAVEZ SANCHEZ		personal de Apoyo para la Transferencia administrativas de la Gestión de Gobierno Municipal 2015-2018	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
86	679	MARTINEZ CASTILLO PAOLA KARINA		personal de Apoyo para la Transferencia administrativas de la Gestión de Gobierno Municipal 2015-2018	SEPTIEMBRE	5/.	700.00
87	672	CHAPONAN SOTERO MARIA PETRONILA	SUB-ADMINISTRACION Y FINANZAS	PERSONAL DE APOYO PARA LAS LABORES EXTRAORDINARIAS PARA LA OFICINA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	SEPTIEMBRE	5/.	930.00
88	640	VASQUEZ SILVA LUZ MARINA	SGSPYMA	MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA PUBLICA	01 AL 15 SEPTIEMBRE	5/.	250.00
89	721	MERINO ARIAS FLOR ANGELICA	SGSPYMA	MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA PUBLICA	01 AL 15 SEPTIEMBRE	5/.	250.00
100	728	Benavides Gallardo Maximilia	SGSPYMA	MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA PUBLICA	15 al 30 de Septiembre	5/.	250.00
101	729	Benavides Gallardo Griceida	SGSPYMA	MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA PUBLICA	15 al 30 de Septiembre	5/.	250.00
102	730	Vega Benavides Brenda Elizabeth	SGSPYMA	MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA PUBLICA	15 al 30 de Septiembre	5/.	250.00
107	670	HERRERA TAN DAVID ISAI	SGSPYMA	SEGURIDAD CIUDADANA	SEPTIEMBRE	5/.	930.00
108	671	CHERRAS VASQUEZ JORDIN ERIMAR	SGSPYMA	SEGURIDAD CIUDADANA	SEPTIEMBRE	5/.	930.00
					TOTAL	5/.	86,300.00

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 2
---	--	---

Yo, Elmis Jonatan Garcia Zare, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial Chepén, revisor (a) de la tesis titulada

“La Modalidad de Contratación Temporal y su incidencia en el Compromiso Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga - 2018”, de la estudiante East Tafur Irma Lisette, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chepén 20 de diciembre del 2018



Firma

ELMIS JONATAN GARCIA ZARE
DNI: 43124406

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Yo, Elmis Jonatan García Zare, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial Chepén, revisor (a) de la tesis titulada

"La Modalidad de Contratación Temporal y su incidencia en el Compromiso Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga - 2018", de la estudiante Carbajal Chiroque Emily Yesebeth, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24** % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chepén 20 de diciembre del 2018



Firma

ELMIS JONATAN GARCIA ZARE
DNI: 43124406

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 2 de 2
--	--	---

Yo **Emily Yesebeth Carbajal Chiroque** identificado con DNI N° **74219347**, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“La Modalidad de Contratación Temporal y su incidencia en el Compromiso Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga - 2018”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 74219347

Chepén 20 de diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 2

Yo **East Tafur Irma Lissette** identificado con DNI N° **72036212**, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**La Modalidad de Contratación Temporal y su incidencia en el Compromiso Laboral de los Sérvidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga - 2018**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMA

DNI: 72036212

Chepén 20 de diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La escuela de administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Cabajal Chiroque Emily Jusebeth

INFORME TITULADO:

La modalidad de contratación temporal y su incidencia en el compromiso laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Pacanga 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de diciembre de 2018

NOTA O MENCIÓN: 16



Rodolfo Paredes
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La escuela de administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

East Tapur Irma Lisette

INFORME TITULADO:

La modelación de contratación temporal y su incidencia en el compromiso laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Paucanga 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de diciembre de 2018

NOTA O MENCIÓN: 16



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN