



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“INFLUENCIA DE CONTRATOS A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA NORTE,
INDEPENDENCIA, 2018”**

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

AUTORA:

FERNANDEZ CARRANZA, UMBELINA RUNI

ASESOR:

DR. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

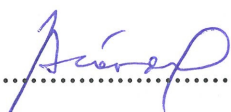
2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) Umbelina Runi Fernandez Carranza, cuyo título es:

“INFLUENCIA DE CONTRATOS A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA NORTE, INDEPENDENCIA, 2018”


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

Lima, 26 de noviembre de 2018



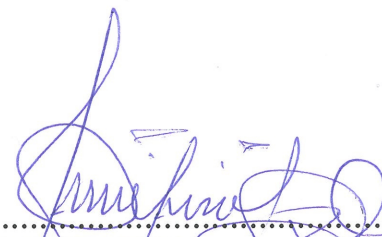
.....

Dr. Abraham Cárdenas Saavedra



.....

Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza



.....

Severino Antonio Díaz Saucedo

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DEDICATORIA

A mi familia, en especial a mis padres Camilo y Ermelinda, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en mi educación, tanto académica, como de la vida, por su apoyo incondicional mantenido a través del tiempo.

Runi Fernandez

AGRADECIMIENTO

A mi familia por su apoyo y motivación para culminar mis estudios.

Agradezco a mi institución y a mi asesor Dr. Antonio Díaz Saucedo por la asesoría y apoyo para el desarrollo de la investigación.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo **Umbelina Runi Fernandez Carranza** con DNI N° **76384884**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta 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 información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 de diciembre de 2018.



Umbelina Runi Fernandez Carranza

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “INFLUENCIA DE CONTRATOS A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA NORTE, INDEPENDENCIA, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Fernandez Carranza, Umbelina Runi

ÍNDICE

PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	27
1.5. Justificación del estudio	28
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	29
II. MÉTODO	31
2.1. Tipo de investigación	32
2.2. Variables, Operacionalización de variables.	33
2.3. Población y muestra	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5. Métodos de análisis de datos	39
2.6. Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	40
3.1. Análisis de los resultados por variable.	41
3.1.1. Análisis de los resultados por dimensión.	43
3.2. Prueba de las hipótesis	45
IV. DISCUSIÓN	52
4.1. Por objetivos	53
4.2. Por metodología	53
4.3. Por resultados	54
4.4. Por conclusiones	55
V. CONCLUSIONES	56
VI. RECOMENDACIONES	58
VII. REFERENCIAS	60
ANEXOS	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables	35
Tabla 2. Resultados de validez del instrumento.	37
Tabla 3. Resumen de procesamiento de los resultados.	38
Tabla 4. Resultados de confiabilidad del instrumento.	38
Tabla 5. Niveles de confiabilidad.	38
Tabla 6. Análisis de la variable 1	41
Tabla 7. Análisis de la variable 2.	42
Tabla 8. Análisis de la dimensión 1-variable 1.	43
Tabla 9. Análisis de la dimensión 2-variable 1.	43
Tabla 10. Análisis de la dimensión 3-variable 1.	44
Tabla 11. Análisis descriptivo de la dimensión 1-variable 2.	44
Tabla 12. Análisis descriptivo de la dimensión 2-variable 2.	45
Tabla 13. Análisis descriptivo de la dimensión 3-variable 2.	45
Tabla 14. Rango de correlaciones	46
Tabla 15. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable 1-variable 2: Contratos a plazo Fijo y Desempeño Laboral.	47
Tabla 16. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable 1- dimensión 1(variable 2): Contratos a plazo Fijo y Satisfacción Laboral.	48
Tabla 17. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable 1- dimensión 2(variable 2): Contratos a plazo Fijo y Satisfacción Laboral.	49
Tabla 18. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable 1-dimensión 3(variable 2): Contratos a plazo Fijo y Satisfacción Laboral.	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Grafica que representa a la variable Contratos a Plazo Fijo.	41
Figura 2. Grafica que representa a la variable Desempeño Laboral	42

RESUMEN

La tesis titulada Influencia de los Contratos a Plazo Fijo en el Desempeño Laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018. Tuvo como objetivo general demostrar la influencia de los contratos a plazo fijo en el desempeño laboral se utilizó el método Hipotético-Deductivo, para el análisis de los resultados se utilizó la estadística descriptiva, es de tipo aplicada, nivel explicativa-causal, de diseño no experimental de corte transversal. Se utilizó el método estadístico descriptivo e inferencial, la información se obtuvo de 98 trabajadores a plazo fijo, se aplicó el muestreo probabilístico, aleatorio simple, a quienes se aplicó un cuestionario tipo Likert, personal y anónimo, se obtuvo el valor 0,401 para ambas variables en estudio, este valor es de correlación significativa media lo que implica asegurar que las variables son directamente proporcionales. Se llegó a la conclusión que el objetivo general de la investigación se cumplió, por lo tanto, se demostró asertivamente que los contratos a plazo fijo influyen en el desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño laboral, contratos a plazo fijo, motivación, satisfacción laboral y clima laboral.

ABSTRACT

The thesis entitled Influence of Fixed Term Contracts in Labor Performance in the Superior Court of Justice Lima Norte, Independencia, 2018. Its general objective was to demonstrate the influence of fixed-term contracts on job performance, was used the Hypothetical- Deductive method, for the analysis of the results descriptive statistics was used, it is of applied type, explanatory-causal level, of non-experimental cross-sectional design. Was used the descriptive and inferential statistical method, was obtained the information from 98 fixed-term workers, probabilistic, was applied simple random sampling, was applied to a Likert type questionnaire, personal and anonymous, was obtained the value 0.401 for both variables under study, this value is of mean significant correlation, which implies that the variables are directly proportional. It was concluded that the general objective of the investigation was fulfilled, therefore, it was assertively demonstrated that fixed-term contracts influence labor performance.

Key words: Work performance, fixed-term contracts, motivation, job satisfaction and work environment

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Haciendo mención a las tres décadas transcurridas, se reflejaron en las variantes socioeconómicas ocurridas a nivel global, las organizaciones optaron por modificar cada estructura organizacional encontrando maneras flexibles para contratar a los colaboradores, siendo esta una estrategia para prevalecer en los mercados (Topa y Palací, 2004).

La globalización de las producciones y liberación de cada mercado desarrollado en el mundo impulsan a los países a ser competitivas reduciendo los derechos de los colaboradores, reteniendo sus contratos sujetos a la necesidad de la empresa lo cual genera un desequilibrio en el desempeño y resultado del mismo. Saldaña (2016).

La labor de las organizaciones es analizar continuamente cada contrato celebrado pudiendo así medir el desempeño del personal, la gran parte de colaboradores pertenecientes a una entidad pública tienen deficiencias en sus resultados, ya que los gerentes se han centrado en asignar tareas y no realizan evaluaciones para medir la eficiencia laboral.

A raíz de la reforma laboral en la década de la 90 – flexibilización laboral – se produjo una utilización indiscriminada de ampliación de contratos temporales, se redujo los costos promedio de despido y se disminuyó el reconocimiento de los derechos a la seguridad laboral. Castillo (2014).

Torres (2016), es primordial que cada contrato laboral debería ser indeterminado, ya que las organizaciones no son creadas por un periodo corto, sino se crearan para tener vida ilimitada, así lo define el TUO del D. Leg N° 728, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, del D.S. N° 003-97-TR. Capítulo I del reglamento general Artículo 4: En las prestaciones personales de un servicio remunerado y subordinado, se presumirán las existencias de un contrato para laborar, en plazos indeterminados.

Asimismo el Diario Gestión (2018) informa descriptivamente que existe en el Perú 3.2 millones de colaboradores asalariados laboralmente que no están contratados, de los cuales el 42.5% (3 millones 256 mil 200 individuos) no ha firmado un contrato y el 1.6% (123 mil 400 individuos) de los encuestados no especificaron; también la INEI realizó un informe del 2017, basándose en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), del cual, el 55.9 % (4 millones 281 mil 300 individuos) del total de pobladores ocupados eran asalariados del

país tenían contratos, además, el 7.1 % (303 mil 400) están con contratos de locadores de servicio y el 1.6 % (70 mil 100 personas) en otras formas de contrato comprendida como periodos de prueba, un convenio para formar laboralmente al joven, prácticas pre y profesional, un contrato de aprendizajes, entre otros, asimismo, entre los que tienen un contrato, el INEI reportó que el 61.8 % del total de pobladores empleados (2 millones 664 mil 300 personas) tienen contratos a plazos fijos y el 29.5 % (1 millón 263 mil 400) tienen contratos a plazos indefinidos.

EE.UU, elogió la apertura de cuatro nuevas oficinas regionales de SUNAFIL en el 2017 y sus planes de abrir seis en el 2018 y tener oficinas operativas en las regiones restantes para enero del 2020. También indicó que el Perú debe fortalecer la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Ministerio de Trabajo (MINTRA), para que los trabajadores con contratos a corto plazo se conviertan más fácilmente en empleados permanentes, los contratos a plazo en exportación no tradicional en marco de TLC, Diario Gestión (2018).

El V Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional, a través del cual los vocales de la Corte Suprema buscan uniformizar criterios en temas laborales; Mediante Casación Laboral N° 12033-2015-Del Santa, la Corte Suprema determinó que los resultados de una "prueba de desempeño laboral", no justifica la diferencias remunerativas entre dos colaboradores que ostentan Las mismas tareas y tienen las mismas capacitaciones. Navarro y Zavala (2017).

Para una mejor interpretación de aquí en adelante utilizaremos el acrónimo "CSJLN" en lugar de Corte Superior de Justicia Lima Norte, donde surge la necesidad de realizar una evaluación de los contratos para conocer su influencia en el desempeño lo cual debe ser visto como cada proceso, pudiendo articularse los objetivos organizativos e individuales dispuestos a brindar servicios estratégicos en la institución.

Bajo este contexto se plantea el siguiente problema:

¿Cuál es la influencia de los contratos a plazo fijo en el desempeño en la CSJLN, Independencia en el 2018?

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Jiménez(2017), como lo menciona en su artículo: *“doctrina una crítica a la idea de incumplimiento eficiente desde el derecho de contratos”*; su trabajo tuvo como objetivo contribuir a llenar ese vacío, en específico, se cuestionó una crítica de carácter instrumentalista, es decir, aceptando como correcto que el sentido del Derecho de Contratos como institución es el de contribuir a la realización de fines socialmente valiosos arrojando como resultado que el Derecho de Contratos es valioso porque contribuye a producir consecuencias socialmente deseables; está es la gran fortaleza del análisis económico como perspectiva instrumentalista, concluyendo que el análisis económico del Derecho de Contratos parte de una constatación correcta: la justificación del mismo es instrumental.

Chiang y San Martín (2015), muestra en su artículo: *“Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano”*; hace mención que en el método del estudio, se empleó un diseño no exploratorio de corte transaccional, tipo descriptiva y relacional, la muestra fue 259 colaboradores, se empleó un cuestionario individual, con el objeto de realizar una medición como aquellos desempeños laborales influyen en las satisfacciones laborales de cada funcionario. Los resultantes determinaron que los colaboradores en las evaluaciones arrojaron desempeños altos; por otro lado tiene los colaboradores que están satisfechos laboralmente en ambos géneros, a raíz de la cual se concluyó del estudio que cada correlación relevante estadísticamente entre cada factor, se destacaron una positiva correlación entre la escala del satisfacción y desempeño vinculado con el jefe, con respecto al género femenino y las escala del desempeño y satisfacción con el grado de productividades, con respecto al género femenino.

Zenteno y Durán (2016), en su artículo: *“Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso”*, el objeto del estudio fue determinar las correlaciones entre las variables del estudio, se empleó la encuesta con 77 ítems midiendo 17 componentes, cada propuesta se formuló para sobrellevar cada situación que desmotivaba y bajaba el compromiso, es necesario la implementación y una adecuada práctica de gestión humana para los altos desempeños (Standard), cuando cada uno es

establecida en grupos, generaran sinergias y siendo la base para generar responsabilidad, motivación a los colaboradores, por aquello, el mejoramiento de resultados de las instituciones en largos plazos. Para el modelo propuesto AFE, no se agruparon exactamente cada factor del clima laboral, al llegar al análisis back de los resultados y el contraste con la teoría mostró que era predecible que se entremezclaran conceptos para la remuneración, asimismo se llegó a la conclusión que sería deseable contar con un instrumento más acotado y simple que considere entre tres a siete preguntas por factor, de manera que cubra los aspectos relevantes de cada una de las standard o factores, esta vez usando los del modelo propuesto.

Correa, Luna, Arango y Campos (2015), en su artículo: “*Barreras de acceso a la cobertura de riesgos laborales en contratos de prestación de servicios en el sector público de salud en Bogotá*”; en su estudio se empleó el método de estudio cualitativo (narrativo) a través de una entrevista realizado a 11 profesionales, asimismo para manejar los datos se utilizaron análisis de contenidos, con la finalidad de realizar una identificación de cada barrera para tener acceso al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) de Colombia en un conjunto de colaboradores independientes profesionales (prestación su servicios mediante un contratado) en una las instituciones estatales de sanidad en Bogotá, dio como resultados el notorio adelanto estratégico que facilitaría los accesos para obtener una seguridad social en peligros laborales en cada institución consultada, aunque, los colaboradores y cada experto entrevistado identificarían cada serie de barrera presentada para tener un acceso que se presentarían para que se afilien los colaboradores independientes al SGRL, entre cada barrera para acceder están las faltas de culturización con respecto a las prevenciones tomados contra cada peligro laboral que se suscite, el desconocer sobre las normatividades y utilidades del sistema y no juntarlos al mismo como fracción esencial del sistema de seguridad social del estado, llegando a la conclusión que se necesita que el SGRL sean entendidos como porción indispensable y crucial de la seguridad social del país, dependiendo del desarrollo de la cultura acerca de la relevancia de un sistema de peligro laboral en cada institución estatal, para los colaboradores y la parte administrativa.

Cubillos, Velásquez y Reyes (2014), en su artículo: “*Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado*”; en su proyecto de investigación utiliza la metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo y

propositivo, se empleó entrevistas y encuestas, teniendo una muestra de 121 funcionarios de la institución, incluyendo a los 16 directivos que se entrevistaron para determinar la vinculación entre las variables del estudio, teniendo la finalidad de realizar un diseño para el mejoramiento e intervención de cada variable del clima organizacional que afecta de forma negativa los desempeños laborales de las instituciones públicas, llegó a la conclusión que el área dedicada a las gestiones humanas influye de manera directa en las estrategias de cada institución, dejando de ser observado como solo un área para apoyar y demostrando que está alineado de manera directa con la misión, visión y que generalmente con las planeaciones de estas.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Saldaña (2016) en su tesis “*Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú Universidad Nacional de Trujillo*”, en el estudio a través de la metodología inductiva, analítica y observaciones con las técnicas para recolectar la información encuesta y entrevista; análisis documental y bibliográfico; tomó como población de estudio a los colaboradores del sector privado, estabilizados o eventuales, que laborarían en Trujillo pertenecientes a un sindicato, tuvo como muestra doscientos colaboradores, del sector privado 108, eligiéndose por conveniencia, con la finalidad del establecimiento de cada impacto que las contrataciones laborales a plazos determinados han gestado en las estructuras sindicalizadas en Perú, llegando a la proposición que la formación en los mercados laborales de los colaboradores eventuales es consecuentemente por las aplicaciones de normativas flexibles, emitiéndose debido una corriente neoliberal apuntada, esencialmente, a desvanecerse la invariabilidad en cada servicio; por ello, se debilitaran las direcciones sindicalizadas y, por consecuencia, los derechos para realizar una huelga, está vetado condenándose a los colaboradores a realizarlo sin elecciones de reclamar.

Pardo, Andia, Rodríguez, Pérez y Moscoso (2011) en su artículo “*Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social, 2009*”; el estudio con su metodología de diseño cualitativa y cuantitativa realizado entre el 2008 – 2009 sobre los colaboradores técnicos de la seguridad social y Ministerios de Salud; evaluando la institución salariada considerándose los atractivos, deducciones y la remuneración

acordes a los puestos laborales, según las modalidades e instituciones, teniendo como objetivo adjetivar cada característica relevante por localización remunerativas generales y cada política de incentivo en los colaboradores de las instituciones de sanidad en el Perú comparándose según la instituciones de ascendencia y a las modalidades de contratos se obtuvo los resultados: Las políticas remunerativas y deducciones están determinadas por recibos y lapsos de beneficio, cada modalidad contratista se registrarían por cada régimen de los sistemas públicos (DI 276) y los estilos privados (DI 728): los contratos administrativos de sanidad (Clas). Las vías salariales difieren en las dos instituciones, resaltando en representación a cada incentivo y beneficio; estos últimos pagos en el MINSA son asignaciones especiales por labores asistenciales (Atea) aunque las divisiones variadas son acordes a las regiones, cada profesional Cas teniendo un último sueldo a comparación que los renombrados en el MINSA, en Essalud los pagos son reducidos en la modalidad de Clas, se llegó a la teoría que: Existen deferencias estructurales y cada monto salarial acorde a la fundación y los tipos de contrato suscritos.

Beltrán (2013) en su tesis *“Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado”*, la metodología utilizada en estudio partió de los análisis comprendidos de cada norma, doctrinas y jurisprudencias relacionadas con las contrataciones personales de acuerdo a las modalidades de cada servicio no personal en el Perú, con el objeto de justificar la realidad de las deficientes regulaciones en las contrataciones públicas de los colaboradores en el país, realizando un estudio de cada norma contratista en las instituciones públicas, como la D.L N° 276 desarrollo administrativo y remunerativo, la Ley N° 28175 norma de empleabilidad pública (Lmep) y el D.L N° 1057 que es la contratación CAS, tiene como reflujo las doctrinas y abogacía analizadas, existen divergencia por la decisión de un transitorio involuntario y /o directamente de cada colaborador de régimen laboral a otro, se concluye que los pactos de Servicios No Personales (SNP) se crearon mediante el D.S N° 065-85-PCM–Reglamento Único de Adquisición para los Suministros de cada Bien y Prestación de Servicio No Personal(RUA), teniendo la intención de custodiar las necesidades de los personales de cada entidad del país mediante las contrataciones de cada servicio exentos de tercero externo a la institución, reconociendo contraprestaciones económicas.

Arroyo, Aznarán y Ubardes (2017), en su tesis *“La búsqueda de feedback como predictor del desempeño laboral: El rol mediador de la claridad de rol”*, utilizaron la metodología

de enfoque cuantitativo, nivel explicativo, diseño no experimental y transversal, con muestreo no probabilístico, se entregaron un cuestionario a cada colaborador siendo un total de 311, de los cuales 291 fueron resueltos, y 287 test fueron validos el estudio, con el objeto de determinar si las búsquedas de feedback predicen los desempeños profesionales del colaborador en una dependencia de seguro, se llegó a los resultados adonde la averiguación de feedback presenta un nivel arriba del arrojado procedimiento encargado (Me=3,89, Ds=0,70). Por otro parte, los roles específicos presentan grados excesivos; en otras palabras, en lo alto del prestigio medios esperados (Me=5,37, Ds=0,53), por último, el desempeño laboral, presentaran un grado hacia lo alto de los valores medios esperados (Me=91,48, Ds=9,75); aunque el grado más elevado en los exponentes de los desempeños profesionales, lo demuestra el indicativo de objetos (Me=91,22, Ds=12,04), seguidos por el promediar del indicativo de eficiencias (Me=90,22, Ds=6,28), llegaron a la conclusión que cada participante demostró un elevado grado (resultados por arriba de cada alcance de centro previsto) de investigación de feedback interiormente de cada muestra, indicando que cada participante posee un motivo específico para saber perfectamente si se realiza y el procedimiento que es percibido o evaluado por otros.

Ponce (2014), en su tesis “Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en condición de “contratados” de las Universidades UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013”, en su investigación mediante el diseño de contrastación no experimental o descriptivo – transversal, con la técnica de entrevista, análisis documentado y análisis normativo, se usó el instrumento entrevista, ficha de bibliografía, con la finalidad de establecer cómo cada contrato laboral a plazos determinados y la condición que debe fijarse con respecto a los contratos, se obtuvo como resultado que 15 educandos realizan sus labores 20 a la semana o más, 4 educandos laborarían de 28 a 30 horas a la semana; finalmente, existen situaciones porción del conjunto se mostraron disconformes y la menor porción del conjunto estarían conformes con cada beneficio social brindado, se concluye que cada contrato laboral a un determinado tiempo y cada condición que fijaría los respectivos contratos afectan las causas de desnaturalización de contratos, dos son los educandos que tendrían jornadas laborales de 35 horas a la semana, en cuanto a su remuneración percibida, se obtuvo de resultados que en la mayoría las jornadas laborales de cada educando contratado en una de las universidades estudiadas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Para la investigación en estudio se menciona las siguientes teorías:

1.3.1. Contratos a Plazo Fijo.

Teoría del arrendamiento, Lotmar (1902-1908), manifestó que: cada labor no podrá apartarse a quien lo realiza, entretanto el arriendo, pasaría al mando de los arrendatarios y, por otra parte “las prestaciones del propietario o vendedores siempre estarán en porción de su peculio, debido a que el arreglo se promete energía personal, por lo tanto no pertenece al patrimonio”.

Teoría de la compraventa, Carnelutti (1939), arguyó que: los contratos laborales se comparaba con los contratos para suministrar energía eléctrica. Afirmaba que deberá diferenciarse las energías de sus fuentes. Transcurrido los años los contratos para labores de desligo de los contratos de compra-venta ya que este último al mismo tiempo que se celebra se termina los vínculos entre los participantes; por otro lado, el contrato laboral es un continuo y a futuro desde su celebración.

Teoría de las relaciones humanas, Mayo (1924-1927), reitera que: el estudio que se aplica en los vínculos laborales que requieran de diversas percepciones. Las ideas principales del sociólogo fueron las modificaciones al modelo mecanizado del comportamiento institucional para reemplazarlo con otra que prestara una mayor importancia a cada sentimiento, actitud, complejidades motivacionales y factores relevantes del individuo. Aguirre (2013), afirma que esta teoría surgiría con visiones nuevas del colaborador que estaría enfocado en cada deseo, temor, meta y sentimiento de los colaboradores

Teoría de la relación de trabajo, Demófilo (1993), lo define como: “El componente base de cada contenido jurídico no son los derechos subjetivos, en caso contrario las relaciones jurídicas”, puesto que las relaciones laborales son por necesidades y deberes necesarios. Cueva (1996), es aquel que posiciono en los relieves, las necesidades de tener consideraciones en las relaciones laborales, olvidando comparar con cada relación. Teniendo cada precedente en los pensamiento de Scelle(1922) “pueden darse en arrendamientos cosas o animales, pero no se debe alquilar un colaborador, ya que se oponen a el respeto humano y no se puede alquilar las facultades de las personas, ya que no

se podría separarse del individuo físico” y de Molitor (1925), que precisa que en las relaciones de labores es primordial los acuerdos por voluntad para presentar una labor futura, por otra parte, lo segundo es presentar de manera efectiva una labor.

Definición de contrato a plazo fijo

Messineo (1946), menciona que se efectúa cuando un individuo está a disposición de otro individuo sus energías para laborar; es por ello, que asumen las obligaciones de hacer, compensando según la situación como salarios, pagos, mercedes, estipendios, retribuciones y similar. Por otra parte, Cabanalles (2015), consideran que las relaciones continúan entre el empleador y colaborador, menciona que “los contratos laborales son aquellos que tienen con finalidad las prestaciones continuadas de cada servicio privado y con caracteres económicos, por ello una parte remunera y recompensación a cambios de tener un beneficio, por dirigir las actividades profesionales de otra. Bardón (2015), son acuerdos entre colaboradores que se comprometen a brindar un servicio por estar subordinados y dependiente de un empleador, por una recompensación. Esta se da, si las dos partes cumplen su obligaciones; dando origen a los vincules laborales.

Dimensiones de contratos a plazo fijo.

A. Reconocimiento

Según Montenegro (2013), el reconocimiento hacia los colaboradores es basado de maneras no monetarias acordes al desempeño de estos, teniendo que medirse con las competencias y calificación del colaborador para el mejoramiento del desempeño y la producción de la institución, siendo similar a las motivaciones de los colaboradores, alentando la satisfacción laborar, la responsabilidad y producción.

Indicadores de reconocimiento

1. Competencias

Según (Boyatzis, 1982), cada competencia es una característica subyacente al individuo, que estarían vinculadas con actuaciones exitosas en su puesto laboral, por otro lado Agudelo (1998) lo menciona que es la “faculta del individuo para tener un desempeño eficaz en cada situación específica laboral”.

2. Compromiso

Arias, (2001), cita a Steers, menciona que son las fuerzas relativas para involucrar e identificar a una persona con una institución. Por otro parte Hellriegel, (1999) expresa que son los compromisos organizacionales como las intensidades para que participe un colaborador e identificarse con la institución. Estando caracterizado por las creencias y entendimiento de cada meta y valor de la institución, las disposiciones para la realización de esfuerzos relevantes beneficiando a la institución los deseos de integrar a una institución.

3. Calificaciones

Mertens (1996), menciona que están entendidos como el conocimiento y habilidad diversos que tiene cada individuo que adquiere a través de procedimiento para socializar y formarse.

B. Remuneración

Según Urquijo (1997), expresa que es la totalidad de pagos que percibirá un colaborador por las prestaciones de su servicio. Asimismo, Pernaut, citándose en Urquijo, lo describe de manera económica, como la compensación anticipada a producciones, periódica recibidas, establecidas mediante un soporte tratado por el colaborador, pendiente. El peruano (2018), menciona que las políticas salariales o remunerativas son un grupo de criterio y directriz establecido por los empleadores para que las gestiones, fijaciones o reajustes para cada esquema diferente de prestación de los colaboradores.

Indicadores de remuneración.

1. Fijación o acuerdo

Según Simental (2015) hace mención al diccionario Larousse, el cual lo define como: “Resolución tomada por una o varias personas” asimismo la Real Academia Española (RAE) lo conceptualiza como “las resoluciones que son tomadas en el tribunal, sociedad, comunidad u órgano colegiado”

2. Reajuste

Según Pérez y Merino (2015), es el procedimiento y el resultado de reajustar, se refiere a realizar un nuevo ajuste, por lo general de algún tipo de precio, en este caso del salario percibido.

3. Directrices

Según la Organización Internacional del Trabajo (2007), las directrices son cadenas de sugerencias y descripciones diseñados para dar soporte a quien elabora una ley nacional o federal sobre las labores y discapacidades, que describirían y analizarían toda una extensión de política que podrían adaptarse para ponerlas en acción y examinarían las incorporaciones de cada derecho de las individuos discapacitados para realizar labores.

C. Derechos

Flores y Carvajal (2013, p.241), los definen como el grupo de normativas que regularizan los vínculos de dos conjuntos sociales, directivas y colaboradores, desde una perspectiva persona como colectiva, a efectos de lograr una equidad entre cada componente para producir, capital y labores.”

Indicadores de derechos

1. Normas

Según Nicuesa (2016), la normativa laboral es aquel que demuestra la relevancia de los derechos como sistemas que están ordenados jurídicamente. Pudiendo existir variedad de normativas de manera internacional, nacional o pudiendo ser, normativas específicas según la comunidad. Las normativas laborales tienen caracteres holísticos, ya que da la solución a cada asunto de una institución desde diversas perspectivas.

2. Capital

Gómez (2004) refiere que son las diferencias entre activos y pasivos circulantes. Marx (1867) la define como bien valorizado mediante las explotaciones de cada fuerza laboral, considerándose en brevedades cada rasgo de valor económico es aquella manera de fuerza social, siendo así, una fuerza social que se puede monopolizar.

3. Trabajo

Según Marx (1848), el trabajo es un proceso donde el individuo se enfrentara con una fuerza natural, apoyándose en las materias naturales que finalmente después de procesarse surgirá una resultante que comienza este procedimiento ya existente en la mentalidad del individuo. Asimismo (John Locke, 1990), menciona que laborar fue un

fundamento por propiedad. De acuerdo a él, Dios hizo un ofrecimiento al mundo de que cada ser humano; tenían la libertad de obtener todo lo capaz de realizar transformaciones con sus manos, asimismo para Adam Smith laborar será una fuente de todas las riquezas.

4. Obligaciones

Según Latapi (2011), son toda clase de obligaciones laborales ya sean remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo a largo plazo y a la terminación de la relación laboral.

1.3.2. Desempeño Laboral

Teoría de sistemas, Chiavenato (2002, p.236), describe que los desempeños se dan con “las eficacias del colaborador que labor en las instituciones, las cuales son necesarias por la institución, laborando el colaborador con gran intensidad y satisfacción. En tal sentido, los desempeños de cada colaborado son las combinaciones de sus comportamientos con cada resultado, por ello se debe estar modificando primeramente lo que se hará para poder realizar una medición y observación de las acciones.

Teoría de las relaciones humanas, Según Mayo (1927) señala que: Las motivaciones económicas no son factores determinantes de los rendimientos laborales de los colaboradores, sino que cada motivación social y moral influirán de diversas maneras determinantes de los desempeños laborales.

Teorías de comportamiento, Vroom (1964), lo describe como las motivaciones son productos de 3 componentes: el deseo de ser recompensados (valencias), las estimaciones obtenidas de las probabilidades de que los esfuerzos produzcan desempeños exitosos (expectativas) y las estimaciones que se tendrán después que los desempeños conducirán a recibirse por las recompensas (instrumentalidad). Esta teoría tiene como supuestos, aparentes simples de que cada individuo obtendrá por sus comportamientos que son sus opiniones, las guiarán a obtener un resultado (recompensaciones como salarios, reconocimientos, éxitos) que le resultaran un atractivo (que dará satisfacciones en cada necesidad específica).

Teoría del aprendizaje Jones y George (2006), menciona que son las maneras en que serán aplicadas en las instituciones, se dan por cada administrador pudiendo ser calificados

por motivaciones y desempeños de los colaboradores por las formas en que están vinculados con cada resultante que se dan obteniéndose con cada desarrollo de un comportamiento deseado en una institución y los logros de cada meta. Se enfocan en las teorías de cada vínculo entre los desempeños y los resultantes de las motivaciones. Pudiendo definirse al aprendizaje como los cambios relativos permanentes en los conocimientos o comportamientos de una individuo, que resultaran en las experiencias o las prácticas.

Teoría de la equidad Robbins (2004, p. 564), plantea que: La importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de esta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos

Definición de desempeño laboral

Chiavenato (2002, p.236), describe que los desempeños en la “eficiencia laboral en cada institución, las cuales son necesarias por la institución, funcionando con el individuo que realiza una gran labor y satisfacción para laborar. Por ello, las actividades desempeñadas por cada individuo son las combinaciones de sus comportamientos con cada resultado, por ello deberán modificar primeramente lo que se hará a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño se definirá a través de los rendimientos laborales, es decir, las capacidades de unos colaboradores para producción, haceres, elaboraciones, acabado y la generación de labores con un tiempo reducido, con menores esfuerzos y mejores cualidades, estando dirigidos a diversas evaluaciones las cuales darán como resultado sus desenvolvimientos. Por aquello, Bittel (2000), planteara que los desempeños son influenciados por grandes porciones por cada expectativa de los colaboradores sobre las labores, cada actitud hacia cada logro y sus deseos de armonías. Por lo que desempeñarse se vinculara con cada habilidad y conocimiento que aporta cada acción del colaborador, para concretar cada objetivo organizacional.

Dimensiones de desempeño laboral

A. Satisfacción laboral

Son las disposiciones o tendencias relativas estables hacia las labores, basados en una creencia y cada valor desarrollado desde las experiencias laborales (Palma, 2005). Davis y Newstrom, (1991:203), plantearon que “son cada grupo de sentimiento que favorece o desfavorece a cada colaborador que percibe cuando realiza sus labores, manifestándose en diversas acciones laborales.”. Es causada por las satisfacciones laborales que se retribuyen en cada aspecto sociocultural, a las infraestructuras y cada evento laboral; se medirán mediante cada aspecto intrínseco (cada logro, variedades, entre otros) y en cada aspecto extrínseco (pagos, promociones, entre otros), existiendo una diversidad de rangos para ello. Consecuentemente se vincula con diversos aspectos: (a) las rotaciones del colaborador, (b) los compromisos organizacionales, (c)desempeños.

Indicadores de satisfacción laboral

1. Creencias

Para Ramos (1992), menciona que: “cada creencia poseerá una función psicológica: proporcionando apoyos emocionales, controles cognoscitivos, regulaciones morales e identidades grupales”, estos autores plantean que cada creencia será enunciado no verificándose y que poseerán cada función harán las diferencias de cada conocimiento o organizar los conocimientos.

2. Rotación

Para Arias Galicia (1990), manifiesta que: “las rotaciones solo los ingresos y egresos de cada individuo en una institución”. También puede ser dentro de la institución, por lo que, si son presentados porcentajes muy elevados de éstas acciones está considerándose que existen algún problema institucional.

3. Valores

Carreras y otros (1999), sobre los valores indica que: conciben que los términos valores como relacionados con las propias existencias del individuo, afectan a las conductas, configuraciones y modelan cada idea y condicionan cada sentimiento.

B. Clima organizacional

Es aquel elemento multidimensional de componentes los cuales podrían desglosarse en cada término estructura organizacional, extensión de la institución, método comunicacionales, cada estilo de liderazgo directivo, entre otros. “Cada elemento mencionado conformaría un ambiente particular donde prevalecerá cada característica propia, que en ciertos modos presentaran, las personalidades de las organizaciones e influencia en los comportamientos de los colaboradores cuando laboran” (Caligiore y Díaz, 2003:645).

Indicadores de clima organizacional

1. Liderazgo

Según Fischman (2011): “se concreta cuando los individuos emprenden liderazgos personales para encaminar sus labores, autoestima, capacidades de aprendizaje, equilibrio, creatividad y visión”.

2. Comportamiento

Lewin (1942), expresa que se deberá tenerse en cuenta los comportamientos humanos con vinculación con las tensiones producidas por la percepciones de los individuos que tienen de sí mismos y de los ambientes, de los entornos donde están situados, ya que es su ambiente vital”.

C. Motivación

Para Maslow (1943), refiere que son los impulsos que tendrá el individuo para dar satisfacción a cada necesidad que tiene”. Clasificando la necesidad en cinco mediante una pirámide. La base es representada por cada necesidad básica, que está vinculado a la supervivencia; el 2 se encuentran la necesidad de protegerse y darse seguridad; en el 3 está relacionado con los caracteres sociales, llamados una necesidad de afiliarse; en el 4 se ubican las que ser relación con las estimación a uno mismo, llamado la necesidad de reconocer, y en último escalón esta la necesidad de autorrealizarse. Por lo que se debe desarrollar primero las inferiores para subir de necesidad.

Indicadores de motivación.

1. Seguridad

Según Chiavenato (2000) refiere que es el grupo para medir cada técnica, educativa, médica y psicológica empleado para la prevención de un accidente y la eliminación de cada condición insegura según el ambiente, y para la instrucción o convencimiento de cada individuo acorde a su necesidad para la implantación de prácticas para la prevención”. (p. 148).

2. Reconocimiento

Welch, Pino, Torres, Sosa y Cerutti (2009), manifiesta que: “los reconocimientos son herramientas para gestionar, reforzar los vínculos de la organización con cada colaborador, y que originaría un cambio positivo en los interiores de una institución”. En el momento de reconocer a un individuo eficaz y eficiente, reforzándose en cada acción y comportamiento que la institución desearía prolongar en los colaboradores.

3. Autorrealización

Según Maslow (1943), la autorrealización son “los impulsos para transformarse en lo que uno es capaz de ser” se entiende como desarrollar y aumentar cada cualidad propia.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la influencia de los Contratos a Plazo Fijo en el desempeño laboral en la CSJLN, Independencia, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

a) ¿Cuál es la influencia de los Contratos a Plazo Fijo en la Satisfacción Laboral en la CSJLN, Independencia, 2018?

b) ¿Cuál es la influencia de los Contratos A plazo Fijo en el Clima Laboral en la CSJLN, Independencia, 2018?

c) ¿Cuál es la influencia de los Contratos Plazo Fijo en la CSJLN, Independencia, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Los contratos a plazo fijo muestran impactos a niveles sociales y económicos; además, muestra como tiene las obligaciones constitucionales de protección al colaborador, respeto y hacer respetar cada derecho laboral y a la vez estos influyen directamente en el desempeño laboral.

1.5.1. Justificación teórica

El estudio se justifica **teóricamente** esto se debe a que se desarrolla con el aporte de mis conocimientos adquiridos en los años anteriores al realizar trabajos de investigación, esto me permite armar y desarrollar la investigación con una estructura y contenido adecuado, al a citar a autores que tiene una posición concreta cada una de mis variables de estudio.

1.5.2. Justificación práctica

Por consiguiente, muestra **Justificación práctica** con el estudio es aportar a la solución o mejoramiento del problema encontrado, para dicho caso el gerente me facilito la información para realizar la investigación referente a la influencia de los contratos a Plazo Fijo en el Desempeño Laboral.

1.5.3. Justificación metodológica

Así mismo tiene justificación **metodológica** por cuanto la investigación contó con el asesoramiento de un especialista que mediante el uso del instrumento apropiado se obtuvo datos verídicos de los encuestados, los mismos que sirvieron para determinar el grado de influencia de los contratos en el desempeño que presentan los trabajadores, el cual puede servir para futuros investigadores.

1.5.4. Justificación social

También presenta **relevancia social**, puesto que al investigar si pa primera variable influye sobre la segunda, estaremos contribuyendo con el desarrollo de una sociedad laboral competitiva, eficiente, eficaz y más justa.

1.5.5. Justificación legal

Por último muestra **justificación legal**, debido a que se cumple con las exigencias de la malla curricular de la Universidad y a la Ley universitaria N° 30220 que menciona en el artículo 45.1 Grado de Bachiller: requiere haberse aprobado cada curso del pregrado, y el trabajo de investigación y los conocimientos de un idioma extranjero, de preferencias inglés o lengua nativa. 45.2 Título Profesional: requerirá los grados de Bachiller y la aprobación de una tesis.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Los contratos a plazo fijo influyen en el desempeño laboral en la CSJLN en Independencia, 2018.

1.6.2. Hipótesis específica

- a) Los contratos a plazo fijo influyen en la satisfacción laboral en la CSJLN en Independencia, 2018.
- b) Los contratos a plazo fijo influyen en el clima laboral en la CSJLN en Independencia, 2018.
- c) Los contratos a plazo fijo influyen en la motivación laboral en la CSJLN en Independencia, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Demostrar la influencia de los contratos a plazo fijo en el desempeño laboral en la CSJLN en Independencia, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la influencia de los contratos a plazo fijo en la satisfacción laboral en la CSJLN en Independencia, 2018.
- b) Determinar la influencia de los contratos a plazo fijo en el clima laboral en la CSJLN en Independencia, 2018.

- c) Determinar la influencia de los contratos a plazo fijo en la motivación laboral en la CSJLN en Independencia, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. Metodología

En la indagación se utilizó el Método Científico Hipotético-deductivo, en el cual se plantearon hipótesis y se prosiguió con el desarrollo para las pruebas de las mismas y se usó las inferencias para estudiar cada resultado de la población de labor. Ramírez, 2008, menciona que: En este procedimiento, las hipótesis son tantas de partida para novedades lógicas. Se parte de una hipótesis inferida de orígenes o jurisprudencias o sugerida por los elementos experimentales, y aplicando las vías de la deducción, se arriba a predicciones que se someten a demostración experimental, y si hay correspondencia con los argumentos, se comprueba la veracidad o no de la hipótesis de partida

2.1.2. Enfoque de la investigación

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, porque ya que el procedimiento científico utilizado en la misma es lógico; consistiendo en las locuciones o suscitación de aquella proposición partiendo de la sucesión de teorías que se extrajo de cuerpos teóricos que sirvió de límite para partir, manejó elementos algorítmicos, se organizó los mismos, se encontró los resultados, luego fueron interpretados, así como igualmente se realizaron cada prueba de hipótesis respectiva. Acorde a Tamayo (2007), consistiendo en el antagonismo de proposiciones ahora reales partiendo de diversas hipótesis nacidas de una, siendo perentorio conseguir una presentación, ahora en manera aleatorias o discriminadas, no obstante representativas según la población, propósito o fenómeno del estudio.

2.1.3. Investigación aplicada

La investigación fue de tipo aplicada, puesto que se tomaron un conflicto específico y con el apoyo de los estudios científico se llegaron a evaluar las disyuntivas teóricas consonantes

Murillo (2010) señala que:

El estudio aplicado recibirá los emblemas de “estudio práctico o empírico”, que son caracterizados por la búsqueda de influencia o el empleo estudios ya desarrollados, paralelamente se obtendrán otros, después de la implementación y sistematización de las prácticas basadas en evidencia. El usufructo del saber y cada resultado de búsqueda que dará como resultante una faceta intolerante, organizativa y sistemática en memorizar las realidades.

2.1.4. Nivel de la investigación

Explicativo-causal

Debido a que es revelador porque se detallaron las razones y los enseres que producen el cambio de la variable independiente en la variable dependiente.

La investigación es explicativa – causal, según Reyna (2016) son:

Estudios que plantean disertaciones de causalidad, adonde la estadística es insuficiente para retocar sus objetivos, de forma que se tendrá que enmendar otros criterios de causalidad, adonde el test es el más conocido aunque no indispensable para reunirse a terminar el estudio, para revelar causalidad, no obstante no es el único, tampoco es indispensable, de forma que se puede montar a una tesis de causa y efecto sin la urgencia de experimentar. De práctica que se puede gestar los estudios observacionales.

2.1.5. Diseño de investigación

No experimental de corte transversal

El estudio es de diseño no experimental, debido a que los hechos sucedieron en el pasado y no se manipularon y de corte transaccional ya que la información se recogió en un solo momento.

Hernández et al, (2003), manifiesta que: “el diseño *no experimental* se refiere como el estudio se realizó sin la manipulación deliberada entre cada variable, solo se observará cada fenómeno en su ambiente natural para posteriormente analizarlo”.

Para Sampieri (2003), menciona que: “al ser *corte transaccional* se recolecta información en un momento dado, periodo único, para así describir cada variable y sus incidencias de sus interrelaciones”.

Tamayo y Tamayo (2013.p.35), indica que: el estudio *descriptivo* “comprenden las descripciones, registros, análisis e interpretaciones de las naturalezas actuales, y las composiciones o procesos de cada fenómeno.

2.2. Variables, Operacionalización de variables.

Variable independiente: Contratos a Plazo Fijo

Son aquellos que podrán celebrar cuando se requiera las condiciones de los mercados o

longevo elaboración de la entidad, también cuando sea exigido por la naturaleza temporalmente o accidentalmente el servicio que se van a prestarse o de las acciones que se han de realizarse.

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Se entiende por desempeño laboral la ejecución de la acción definida de forma razonable, que establezca en demasía y calidad el ajetreo realizado por un individuo, conjunto u organización, durante un plazo establecido en metas, indicativos o alguna unidad de medida determinada.

Tabla 1. *Matriz de operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	ITEM		Instrumento	Escala de medición
			Posición de ítem en el cuestionario	N° de ítems		
Contratos a plazo fijo	Reconocimiento	Competencias	1,2	2	Cuestionario tipo likert	Ordinal
		Compromiso	3	1		
		Calificación	4	1		
	Remuneración	Fijación	5	1		
		Reajuste	6	1		
		Directrices	7	1		
	Derechos	Normas	8	1		
		Capital	9	1		
		Trabajo	10	1		
		Obligaciones	11,12	2		
Desempeño laboral	Satisfacción	Creencias	13	1		
		Rotación	14,15	2		
		Valores	16	1		
	Clima organizacional	Liderazgo	17,18	2		
		Comportamiento	19	1		
		Motivación	20,21	2		
	Motivación	Seguridad	22	1		
		Reconocimiento	23	1		
		Autorrealización	24,25	2		
TOTAL			25			

Fuente: *Elaboración propia.*

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Se estableció como población finita al personal (132) trabajadores, que pertenecen al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral (D. Leg 728, Plazo Fijo – 1991), que se encontraban laborando en el cono Norte de la Corte Superior de Justicia Lima, en su mayoría fueron asequibles. Según Arias (2006) refiere que “la población objetiva es un grupo finito o constantes de cosas con características en común para lo cual será extensiva de acuerdo a las metas de la exploración. Quedando determinados por los conflictos y por objetos del estudio” (p. 81).

2.3.2. Muestra

En la investigación se tomó como muestra a 98 trabajadores del D.Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (plazo fijo), asimismo la muestra es probabilística y el muestreo es aleatorio simple.

Arias (2006), la describe “como aquel subconjunto que representa y es finita que se extraerá de la población con accesibilidad accesible” (2006, p. 83).Hernández et al. (2014), en cada muestra probabilística, cada integrante de la población tendrán las mismas alternativas de ser seleccionados para la muestra y se obtendrán definiendo cada característica de la población y el volumen de la muestra, y a través de la recopilación aleatoria o automática de cada unidad de muestreo/análisis.(p.175, 191).

Donde el significado de cada una de las expresiones, son las siguientes:

n= tamaño de la muestra

E²= error seleccionado por el investigador=0.05

z= límite de confianza= 1.96

p= probabilidad de éxito representado por el 50% = 0,50

q = probabilidad de fracaso con un valor de 50% = 0,50

N= tamaño de la población.

$$n = \frac{132(1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 * (132 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

n=98

En conclusión, para este caso, se utilizó como población (N) 132 trabajadores, para el nivel de confianza se tomó el valor estandarizado de 95.0%, obteniéndose valores de $Z=1.96$ y $e=0.05$ con un error del 5%. De igual manera, se utilizaron valores estándares para P y Q asignando valores de $P=0.5$ y $Q=0.5$, siendo estos valores la probabilidad de éxito y de fracaso que significan el 50% respectivamente.

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

2.4.1. Técnica de recolección de datos

La vía que se empleó para el estudio fue la encuesta, a través de la cual se recopiló antecedentes por medio de un test con anterioridad elaborado, sin ractificar el marco tampoco el fenómeno donde se recoge la información.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario - tipo escala de Likert

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el Cuestionario de tipo Likert, mediante la cual se midió actitudes o predisposiciones individuales en los trabajadores, conto con 3 opciones de respuesta por cada ítem, estuvo precedido por 25 de preguntas, de modo que los indicadores de cada dimensión de ambas variables de estudio, la escala de medición fue ordinal.

2.4.3. Validez

El test fue sometido a enjuiciamiento de 03 profesionales diestros en investigación y administración, de la Universidad Cesar Vallejo, mencionados a sucesión:

Tabla 2. *Resultados de validez del instrumento.*

Validador	Grado	Resultado
Costilla Castillo, Pedro	Doctor	Aplicable
Alva Arce, Rosel Cesar	Doctor	Aplicable
Valdez, María	Doctora	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento.

El juicio de expertos en mención dio como conclusión la aprobación de ACEPTADO del cuestionario revisado.

2.4.4. Confiabilidad

Se utilizó el coeficiente de confiabilidad mediante el estadístico de Alfa de con nivel ordinal. El test se aplicó a la muestra piloto (15 trabajadores del régimen laboral N°728), a través del cuestionario tipo Likert de 25 preguntas, se obtuvo los resultados mencionados a continuación:

Tabla 3. *Resumen de procesamiento de los resultados.*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

A la eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4. Resultados de confiabilidad del instrumento.

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos	
,829	,825	25	

Nota: La

fueron obtenidos de los resultados de la prueba piloto.

Tabla 5. Niveles de confiabilidad.

Valores	Nivel
De 0.1 a 0.20	No es confiable
De 0.21 a 0.40	Baja confiabilidad
De 0.41 a 0.60	Confiable
De 0.61 a 0.80	Muy confiable
De 0.81 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2010).

Interpretación: En la Tabla 4 se observa que el cuestionario tiene 25 preguntas, las que fueron aplicadas a la muestra piloto, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.829, que fue comparado con la Tabla 5 de confiabilidad de Hernández, Fernández & Baptista (2010), encontrándose el rango de Alta confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se hizo el uso de las estadísticas **descriptivas** y para mayor precisión de la misma la información fueron estudiados por el programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 24, cuando ya se procesaron dichos datos, mediante la presentación de Tablas, Figuras, las cuales nos proporcionaron los datos pertinentes para ser interpretados, también se empleó el método estadístico **inferencial**, para la prueba Rho de Spearman, el cual determinó la dependencia de las variables, donde cada una de las hipótesis formuladas fueron objeto de verificación, el cual nos permitió hacer la generalización de los resultados con la que se contrastará las hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

En el desarrollo del proyecto se emplearon los principios éticos, como respetar las propiedades intelectuales de los científicos, la atribución de la Corte Superior Lima Norte, las pautas definidas en el manual (APA) y el manual de la universidad para efectuar el plan de inspección, por ende, se tiene autenticidad y particularidad de las informaciones adquiridas y presentadas.

III. RESULTADOS

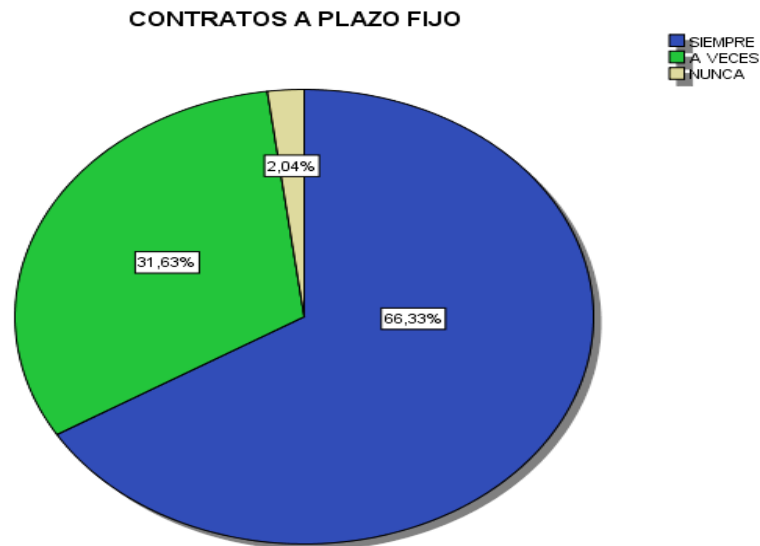
3.1. Análisis de los resultados por variable.

Análisis de frecuencia de las variables

Tabla 6. *Análisis de la variable 1*

CONTRATOS A PLAZO FIJO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	65	66,3	66,3	66,3
	A VECES	31	31,6	31,6	98,0
	NUNCA	2	2,0	2,0	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: *IBM Statistics v.SPSS 24.*



Fuente: *IBM Statistics v.SPSS 24.*

Figura 1. Gráfica que representa a la variable Contratos a Plazo Fijo.

Interpretación; Según, la Tabla 6 y la Figura 1, se obtuvo el resultado de la variable independiente, contratos a plazo fijo, donde el 66,3% que representa a 65 encuestados, manifestaron que la institución siempre se preocupa, mientras que el 31,6% que representa a 31 encuestados, afirmaron a veces y el 2% que representa a 2 encuestados señalaron que la institución nunca se preocupa por los contratos a plazo fijo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte-2018.

Tabla 7. Análisis de la variable2.

DESEMPEÑO LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	54	55,1	55,1	55,1
	A VECES	44	44,9	44,9	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: IBM Statistics v.SPSS 24.

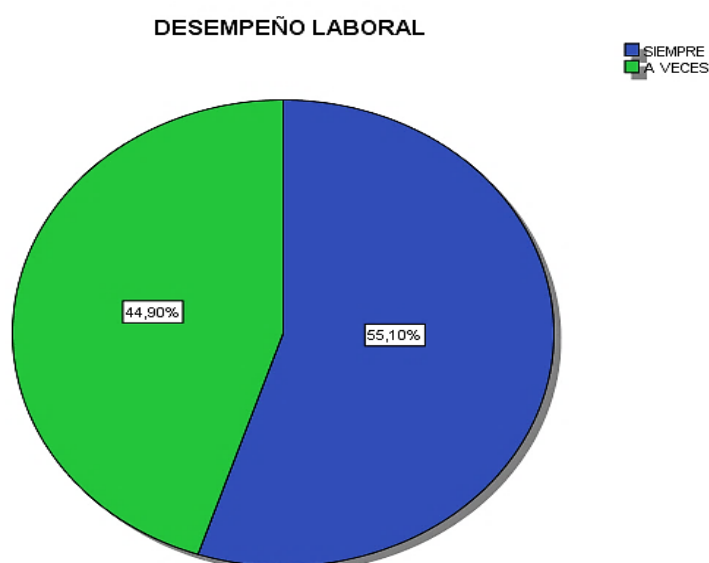


Figura 2. Grafica que representa a la variable Desempeño Laboral

Fuente: IBM Statistics v.SPSS 24.

Interpretación: Según, la Tabla 7 y Figura 2, se obtuvo el resultado de la variable dependiente, desempeño laboral, donde el 55,1% que representaría a 54 encuestados, manifestando que la institución siempre se preocupa y el 44,9% que representan a 44 individuos, afirmaron, que la institución se preocupa por el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte-2018.

3.1.1. Análisis de los resultados por dimensión.

Tabla 8. *Análisis de la dimensión1-variable1.*

RECONOCIMIENTO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	69	70,4	70,4	70,4
	A VECES	25	25,5	25,5	95,9
	NUNCA	4	4,1	4,1	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: *IBM Statistics v.SPSS 24.*

Interpretación: Acorde a, la Tabla 8, se obtuvieron el resultado de la dimensión reconocimiento, donde el 70,4% que represento a 69 encuestados, manifiestan que la institución siempre se preocupa, mientras que el 25,5% que representan a 25 encuestados, afirmaron a veces y el 4,1% que representan a 4 encuestados señalaron que la institución nunca se preocupa por el reconocimiento del personal en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte-2018.

Tabla 9. *Análisis de la dimensión2-variable1.*

REMUNERACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	73	74,5	74,5	74,5
	A VECES	16	16,3	16,3	90,8
	NUNCA	9	9,2	9,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Fuente: *IBM Statistics v.SPSS 24.*

Interpretación: de acorde, a la Tabla 9, se determinó cada resultado de esta dimensión remuneración, donde el 74,5% que representa a 73 encuestados, manifestaron que la institución siempre se preocupa, mientras que el 16,3% que representan a 16 encuestados, afirmaron a veces y el 9,2% que representa a 9 encuestados señalaron que la institución nunca se preocupa por la remuneración del personal en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte-2018.

Tabla 10. *Análisis de la dimensión 3-variable1.*

		DERECHOS			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	43	43,9	43,9	43,9
	A VECES	51	52,0	52,0	95,9
	NUNCA	4	4,1	4,1	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Fuente: *IBM Statistics v.SPSS 24.*

Interpretación: de la Tabla 10, se obtuvieron como resultante que la dimensión derechos donde el 43,9% que representaría a 43 participantes, manifestando que la institución siempre se preocupa, mientras que el 52% que representa a 51 encuestados, afirmaron a veces y el 4,1% que representa a 4 encuestados señalaron que la institución nunca se preocupa por los derechos del personal en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte-2018.

Tabla 11. *Análisis descriptivo de la dimensión 1-variable2.*

		SATISFACCIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	58	59,2	59,2	59,2
	A VECES	40	40,8	40,8	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Fuente: *IBM Statistics v.SPSS 24.*

Interpretación: Acorde, a la Tabla 11, se obtuvo el resultado de dimensión satisfacción, donde el 59,2% que representan a 58 encuestados, manifiestan que la institución siempre se preocupa y el 40,8% que representaría a 40 encuestados, afirmaron, que la institución a veces se preocupa por la satisfacción del personal en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte-2018

Tabla 12. *Análisis descriptivo de la dimensión 2-variable 2.*

CLIMA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	52	53,1	53,1	53,1
	A VECES	46	46,9	46,9	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Fuente: *IBM Statistics v.SPSS 24.*

Interpretación: De acuerdo a la Tabla 12, se dan los resultados por cada dimensión clima organizacional, donde el 53,1% que representa a 52 encuestados, manifestaron que la institución siempre se preocupan y el 46,9% que representan a 46 entrevistados, afirmaron, que la institución en ocasiones se preocupan por el clima organizacional del personal en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte-2018.

Tabla 13. *Análisis descriptivo de la dimensión 3-variable 2.*

MOTIVACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	62	63,3	63,3	63,3
	A VECES	36	36,7	36,7	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Fuente: *IBM Statistics v.SPSS 24.*

Interpretación: De acuerdo a la Tabla 13, se determinó que el 63,3% que representa a 62 encuestados, manifestaron que la institución siempre se preocupa y el 36,7% que representa a 36 encuestados, afirmaron, que la institución a veces se preocupa por la motivación del personal en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte-2018.

3.2. Prueba de las hipótesis

- A. Teniendo en enumeraciones que las variables de la investigación son cualitativas y los elementos obtenidos son invariables (no numéricos), entonces la progresión de prospección es ordinal, en consecuencia, para la evidencia de les hipótesis del trabajo se escoge el estadístico de experimentación Rho de Spearman.

B. Prueba de la hipótesis general

H.G: Los contratos a plazo fijo influyen en el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

H0: Los contratos a plazo fijo no influyen en el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

H1: Los contratos a plazo fijo si influyen en el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

Significancia: 0.05; nivel de aceptación: 95%; punto crítico $Z=1.96$

Regla de decisión:

- a) Significancia $p < 0.05$, entonces se rechaza H_0 .
- b) Significancia $p > 0.05$, entonces se acepta H_0 .

Tabla 14. *Rango de correlaciones*

Si $r = 0$	No existe correlación
$0.00 \leq r < \pm 0.20$	Existe correlación no significativa
$0.20 \leq r < \pm 0.40$	Existe correlación baja
$0.40 \leq r < \pm 0.70$	Existe correlación significativa media
$0.70 \leq r < \pm 1$	Existe un alto grado de correlación
$r = 1$	Existe correlación perfecta positiva
$r = -1$	Existe correlación perfecta negativa

George y Mallery (2003, p. 231).

Correlaciones no paramétricas

Tabla 15. *Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de a variable1-variable2: Contratos a plazo Fijo y Desempeño Laboral.*

CORRELACIONES					
			CONTRATOS A PLAZO FIJO (Agrupada)	DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)	
Rho de Spearman	CONTRATOS A PLAZO FIJO (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 . 98	,401** ,000 98	
	DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,401** ,000 98	1,000 . 98	
			N	98	98

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

Descripción del grado de correlación entre la variable 1-variable 2:

Interpretación: en la Tabla 15 se tiene que la correlación Rho de Spearman tiene como valor 0,401 para ambas variables en estudio, este valor es de correlación significativa media(según la tabla de correlaciones de George y Mallery (2003, p. 231)) lo que implica asegurar que las variables son directamente son proporcionales, es decir actúan en el mismo sentido; asimismo este valor llamado correlación indica que la variable contratos a plazo fijo está relacionada con la variable desempeño laboral.

Decisión estadística:

Además, analizando la significancia encontrada $p=0,000$, ésta es menor que 0,05 que según la regla de decisiones se rechaza la hipótesis nula H_0 y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna H_1 que es equivalente a la hipótesis general H_G .

Se concluye que la validez es verdadera: Los contratos a plazo fijo influyen en el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

C. Prueba de las hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Los contratos a plazo fijo influyen en la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

H0: Los contratos a plazo fijo no influyen en la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

H1: Los contratos a plazo fijo si influyen en la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

Tabla 16. *Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable 1-dimension 1(variable2): Contratos a plazo Fijo y Satisfacción Laboral.*

CORRELACIONES				
			CONTRATOS A PLAZO FIJO (Agrupada)	SATISFACCIÓN LABORAL (Agrupada)
Rho de Spearman	CONTRATOS A PLAZO FIJO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,240*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	98	98
	SATISFACCIÓN LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,240*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	98	98

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Descripción del grado de correlación entre la variable 1 – dimensión 1(variable 2):

Interpretación: en la Tabla 16 se tiene que la correlación Rho de Spearman tiene como valor 0,240 para ambas variables en estudio, este valor es positivo existe correlación baja lo que implica asegurar que las variables son directamente son proporcionales, es decir actúan en el mismo sentido; asimismo este valor llamado correlación indica que la variable contratos a plazo fijo está relacionada con la dimensión satisfacción laboral.

Decisión estadística

Además, analizando la significancia encontrada $p=0,018$, ésta es menor que 0,05 que según la regla de decisiones se rechaza la hipótesis nula H_0 y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna H_1 que es equivalente a la hipótesis específica 1.

Se concluye con la verificación de la validez como verdadero que: Los contratos a plazo fijo influyen en el Satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

Prueba de hipótesis específica 2

H2: Los contratos a plazo fijo influyen en el clima laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

H0: Los contratos a plazo fijo no influyen en el clima laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

H1: Los contratos a plazo fijo si influyen en el clima laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

Tabla 17. *Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable 1-dimensión 2(variable 2): Contratos a plazo Fijo y Satisfacción Laboral.*

CORRELACIONES					
			CONTRATOS A PLAZO FIJO (Agrupada)	CLIMA LABORAL (Agrupada)	
Rho de Spearman	CONTRATOS A PLAZO FIJO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,543**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
			N	98	98
	CLIMA LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,543**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
			N	98	98

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

Descripción del grado de correlación entre la variable 1 – dimensión 2(variable 2):

Interpretación: en la Tabla 17 se tiene que la correlación Rho de Spearman tiene como valor 0,543 para ambas variables en estudio, este valor es positivo, existe correlación significativa media lo que implica asegurar que las variables son directamente proporcionales, es decir actúan en el mismo sentido; asimismo este valor llamado correlación indica que la variable contratos a plazo fijo está relacionada con la dimensión clima laboral.

Decisión estadística

Además, analizando la significancia encontrada $p=0,000$, ésta es menor que 0,05 que según la regla de decisiones se rechaza la hipótesis nula H_0 y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna H_1 que es equivalente a la hipótesis específica 2;

Se concluye que la validez es verdadera que: Los contratos a plazo fijo influyen en el clima laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

Prueba de hipótesis específica 3

H3: Los contratos a plazo fijo influyen en la motivación laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

H0: Los contratos a plazo fijo no influyen en la motivación laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

H1: Los contratos a plazo fijo si influyen en la motivación laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

Tabla 18. *Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de la variable 1-dimensión 3(variable 2): Contratos a plazo Fijo y Satisfacción Laboral.*

CORRELACIONES			CONTRATOS A PLAZO FIJO (Agrupada)	MOTIVACIÓN LABORAL (Agrupada)
Rho de Spearman	CONTRATOS A PLAZO FIJO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		98	98
	MOTIVACIÓN LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		98	98

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

Descripción del grado de correlación entre la variable 1 – dimensión 3(variable 2):

Interpretación: en la Tabla 18 se tiene que la correlación Rho de Spearman tiene como valor 0,523 para ambas variables en estudio, este valor es positivo, existe correlación significativa media lo que implica asegurar que las variables son directamente son proporcionales, es decir actúan en el mismo sentido; asimismo este valor llamado correlación indica que la variable contratos a plazo fijo está relacionada con la dimensión motivación laboral.

Decisión estadística

Además, analizando la significancia encontrada $p=0,000$, ésta es menor que 0,05 que según la regla de decisiones se rechaza la hipótesis nula H_0 y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna H_1 que es equivalente a la hipótesis específica 3.

Se concluyó que la validez es verdadera: Los contratos a plazo fijo influyen en la motivación laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

IV. DISCUSIÓN

A continuación, se discutirá los resultados obtenidos en el capítulo anterior, con la finalidad de mostrar los objetivos, la metodología, los resultados y las conclusiones de la investigación realizada.

4.1. Por objetivos

Nuestro objetivo general fue demostrar la influencia de los contratos a plazo fijo en el desempeño laboral, el mismo que equiparado con el objetivo de Chiang y San Martín (2015); quienes se propusieron contar la influencia del desempeño laboral en la satisfacción laboral, las correlaciones son significativas y concuerdan con el planteamiento de mi objetivo general, también Cubillos, Velásquez y Reyes (2014) en su artículo de planificación para el mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado, tuvo como objetivo trazar un proyecto de restablecimiento dirigido a la intervención de las variables de espacio institucional que afecta de manera negativa al desempeño laboral de una entidad del sector público, concuerda indirectamente con uno de mis objetivos específicos, por otro flanco Saldaña (2016) en su teoría Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las estructuras sindicales en el Perú Universidad Nacional de Trujillo, tuvo como objetivo colocar los ámbitos que la contratación escolar a pago determinado ha suscitado en las gestiones sindicales en el Perú, se estableció que se tiende a sincerarse la permanencia en el acoplamiento por ende concuerda con mis objetivos, para lo cual Chiavenato (2002, p.236), expone que: desempeñarse “eficazmente por el colaborador que labora internamente de las instituciones, las cuales son necesarios para la institución, ya que función con el tipo de labor y satisfacción laboral. Así como Demófilo (1993), nos dice que “los elementos imprescindible de cada contenido jurídico no son derechos subjetivos, sino la vinculación jurídica.”

4.2. Por metodología

En la investigación en mención, se utilizó la metodología de tipo aplicada, nivel explicativo-causal y de diseño no experimental de corte transversal, al ser cotejado con la metodología de Chiang y San Martín(2015) rezaron el estudio con un nivel de diseño no experimental de corte transaccional, nivel gráfico y correlacional, con la mencionada investigación se concuerda parcialmente, en tanto que no hay avenencia en el nivel, por otro lado Cubillos, Velásquez y Reyes (2014), en su estudio uso una metodología de

enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y propositivo, concuerda parcialmente con el ajuste y el nivel, en tanto, Beltrán (2013) en su estudio utilizó la metodología exploratoria en este trabajo parte de un test que comprende el estudio de normas, doctrina y jurisprudencia, coincide con este trabajo por tener el punto de vista cuantitativo con nivel descriptivo, asimismo, Arroyo, Aznarán y Ubardes (2017), en su estudio con la subsiguiente metodología enfoque cuantitativo, nivel explicativo, diseño no experimental y transaccional, coincide en el enfoque, nivel y diseño de la investigación.

4.3. Por resultados

En la investigación en mención, se tiene como resultado el valor 0,401 para ambas variables en estudio, este valor es de correlación significativa media (según la tabla de correlaciones de George y Mallery (2003, p. 231)) lo que implica asegurar que las variables son directamente proporcionales, es decir actúan en el mismo sentido; asimismo este valor llamado correlación indica que la variable contratos a plazo fijo está relacionada con la variable desempeño laboral, cabe mencionar a Ponce (2014), en su estudio que tuvo como resultado que la mayor parte del grupo se mostró disconforme y la otra parte se encuentra conforme con los beneficios sociales, ya que ellos perciben la totalidad de éstos, coincide parcialmente con mis resultados de la primera variable, en tanto, Arroyo, Aznarán y Ubardes (2017), llegaron al resultado donde la búsqueda de feedback presenta un nivel por encima del valor medio esperado ($Me=3,89$, $Ds=0,70$), por otro lado, la claridad de rol presenta niveles elevados; es decir, por encima del valor medio esperado ($Me=5,37$, $Ds=0,53$).

Bajo otros varemos de comparación se llega a concordar en la demostración de la hipótesis.

Beltrán (2013) tiene como resultado: las doctrinas y jurisprudencias analizadas, existen discrepancias respecto a la posibilidades de un directo de los colaboradores de un régimen laboral a otro, los resultados que se obtiene son en su totalidad descriptivos, dado que la investigación es en el campo del derecho, se afirma que no tiene relación con mis resultados.

Pardo, Andia, Rodríguez, Pérez y Moscoso (2011) en su artículo muestra los siguientes resultados: Las políticas remunerativas y deducciones están determinadas por recibos y lapsos de beneficio, cada modalidad contratista se registrarían por cada régimen de los sistemas públicos (DI 276) y los estilos privados (DI 728): los contratos administrativos de

sanidad (Clas). Las vías salariales difieren en las dos instituciones, resaltando en representación a cada incentivo y beneficio; estos últimos pagos en el MINSA son asignaciones especiales por labores asistenciales (Atea) aunque las divisiones variadas son acordes a las regiones, cada profesional Cas teniendo un último sueldo a comparación que los renombrados en el MINSA, en Essalud los pagos son reducidos en la modalidad de Clas, se llegó a la teoría que: Existen deferencias estructurales y cada monto salarial acorde a la fundación y los tipos de contrato suscritos; no tiene concordancia con mis resultados, debido a que la investigación comparada es descriptiva.

4.4. Por conclusiones

En la investigación se concluyó que el objeto general del estudio se cumplió, por ello, se demostró asertivamente que cada contrato a plazo fijo influyen en los desempeños laborales en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

Coluccio, Muñoz y Ferrer (2016) en su artículo menciona que los educandos con un contrato indefinido muestran una mayor responsabilidad intrínseca y mayores conocimientos en cuantos a cada descriptor del cargo, lo que se traduce un elevado sentido de pertenecer hacia la institución, mientras que cada individuo contratado a plazo fijo presentarían una responsabilidad menor con la institución, además de tienen menores claridades en cuanto a la función específica que debería cumplir, hay relación parcial por que la investigación presenta contratos a plazo indeterminado en tanto que en mi investigación se toman contratos plazo determinado.

Cubillos, Velásquez y Reyes (2014) en su artículo llego a la conclusión que el área dedicada a las gestiones humanas influye de manera directa en las estrategias de cada institución, dejando de ser observado como solo un área para apoyar y demostrando que está alineado de manera directa con la misión, visión y que generalmente con las planeaciones de estas, no tiene concordancia en los resultados obtenidos, se difiere en la óptica del desempeño laboral, dado que en el país los contratos a plazo fijo influyen en el desempeño, en tanto que la investigación comparada encuentra que desde el área de recursos humanos se puede influir en el desempeño. Jiménez (2017), en su artículo de doctrina concluyó que: El análisis económico del Derecho de Contratos parte de una constatación correcta: la justificación del mismo es instrumental, no se encuentra coincidencia en los resultados.

V. CONCLUSIONES

Después de realizar todo el proceso estadístico se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que el objetivo general de la investigación se cumplió, por lo tanto, se demostró asertivamente que los contratos a plazo fijo influyen en el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.
2. Se determinó que los contratos a plazo fijo influyen en la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.
3. Se determinó que los contratos a plazo fijo influyen en el clima laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.
4. Se determinó que los contratos a plazo fijo influyen en la motivación laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.

VI. RECOMENDACIONES

Después de obtener los resultados se relacionó con las conclusiones, para plantear las siguientes recomendaciones:

6.1. De acuerdo a la conclusión general se demostró que los contratos a plazo fijo influyen en el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte. En función de la opinión de los trabajadores, dado que existe un porcentaje de 31,6%, los mismos que afirman que la institución muestra baja preocupación por los contratos a plazo fijo, de igual forma hay un alto porcentaje 44,9 % que tienen un regular desempeño laboral, se recomienda a la institución, contratar por un periodo mínimo de 3 meses, promover la comunicación, evaluar el rendimiento de acuerdo a las metas trazadas, brindar capacitaciones, proveer un espacio de trabajo adecuado y otorgar reconocimientos a los trabajadores destacados.

6.2. Asimismo, se determinó que los contratos a plazo fijo influyen en la satisfacción laboral en la CSJLN. De acuerdo a los resultados obtenidos un porcentaje de 31,6% afirmaron que la institución muestra baja preocupación los contratos a plazo fijo, por otra parte, el 40,8 % de los mismos afirmaron que a veces se sienten satisfechos en su puesto de trabajo, para dicho caso se recomienda realizar reuniones por áreas, tener un espacio de trabajo creativo e innovado para desarrollar la sus actividades, los empleados y jefes deben tener reuniones para mejorar el flujo de información.

6.3. Se determinó que los contratos a plazo fijo influyen en el clima laboral en la CSJLN. De acuerdo a los resultados obtenido existe un porcentaje de 31,6 % de trabajadores afirmaron que la institución tiene baja preocupación por los contratos a plazo fijo, asimismo hay un porcentaje de 46,9% de los mismos que afirmaron que el clima laboral es poco favorable, se recomienda que la institución tenga una actitud amigable y colaborativa con los trabajadores brindándoles una mejor estructura, ambiente de trabajo y mejorar las relaciones interpersonales para mejorar la productividad.

6.4. En función de los resultados se determinó que los contratos a plazo fijo influyen en la motivación laboral en la CSJLN. Según los resultados el 31,6 % de los trabajadores afirmaron que la institución a veces se preocupa por los contratos a plazo fijo, en tanto el 36,6 % de los mismos que muestran baja motivación en su puesto de trabajo, se recomienda integrar a todos en el equipo de trabajo, incentivos económicos de acuerdo a su productividad, que los jefes de área inspiren a los trabajadores y evitar la presión excesiva y ubicar al trabajador en el puesto adecuado (para el que postulo).

VII. REFERENCIAS

- Alfaro, R, Leyton, S, Meza, A, Sáenz, I (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades (tesis para obtener el grado de magister en administración estratégica de empresas). Pontificia Universidad Católica del Perú .recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/alfaro_leyton_meza_saenz_satisfaccion_laboral.pdf?sequence=1
- Baena, G. (2007), Metodología de la investigación, 10ma. Reimpresión, México. Ed. Grupo editorial patria. Recuperado de: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/bibliografia.html>
- Beltrán, I. (2013). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado (tesis para optar el grado de magíster en derecho), Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Posgrado. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/beltran_larco_luisa_contratacion_personal.pdf?sequence=1
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. México: Pearson educación.
- Blanco, N., & Alvarado, M. (2005). Escala de actitud hacia el proceso de investigación científico social. Revista de Ciencias Sociales, vol. 11, nro. 3, septiembre-diciembre, 2005, páginas de la 537 a la 544. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/280/28011311.pdf>
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la Investigación Científica. Pautas para elaborar y diseñar el proyecto de investigación. Lima: San Marcos.
- Chiang Vega, María Margarita, & San Martín Neira, Nadia Jacqueline. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Ciencia & trabajo, 17(54), 159-165. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S07182449201500030001&lang=pt

Chiavenato Idalberto, Comportamiento Organizacional- La dinámica del éxito en las organizaciones, Segunda Edición, Editorial Mc Graw Hill (1993).

Claveria, Alejandra. (Agosto, 2009) La importancia de reconocer a los empleados: Premiar el desempeño actúa tanto a nivel de los colaboradores como de la organización: ayuda a ampliar la satisfacción de los empleados y a mejorar la productividad empresarial. América Economía, recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-importancia-de-reconocer-los-empleados>

Coluccio Piñones, á., & Muñoz Calderón, c., & Ferrer Urbina, r. (2016). Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. Salud & Sociedad, vol. 7, nro. 1, enero-abril, 2016, páginas de la 98 a la 111. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4397/439746001006.pdf>

Estrada, H. (2017). Tareas Jurídicas:10 conceptos de derecho laboral que debes conocer. Recuperado de: <http://tareasjuridicas.com/2017/01/21/10-conceptos-de-derecho-laboral-que-debes-conocer/>

Franco, Y (2014) Tesis de Investigación. Población y Muestra. Tamayo y Tamayo. [Blog Internet] Venezuela. Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>.

García, María & Ibarra, Luis (2012). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato: compromiso organizacional. Recuperado de: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html

George, D. y Mallery, P(2003). SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and 71 Reference. 11.0 Update (4.^a ed.). Boston: Allyn & Bacon. Recuperado de : <http://www.redalyc.org/pdf/2270/227052203011.pdf>

- Gutiérrez, w (2013), Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones (tesis para título profesional de ingeniero civil). Pontificia Universidad Católica del Perú .Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/gutierrez%20w%20alter%20motivacion_satisfaccion_laboral_obreros_investigaciones.pdf?sequence=1
- Hernández, Sampieri, R., Fernández, C. Y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ª ed.).México: McGraw-Hill.
- Jiménez, F. (2017). una crítica a la idea de incumplimiento eficiente desde el derecho de contratos. Revista chilena de derecho privado, (29), 99-136. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0718-80722017000200099&lang=pt
- Kuznik, A., & Hurtado Albir, A., & Espinal Berenguer, A. (2010). El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas. MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación, nro.2, páginas de la 315 a la 344. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2651/265119729015.pdf>
- Montenegro Romina. (2013). Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/recompensa-y-reconocimiento-en-los-recursos-humanos/>
- Pardo, Karim, Andia, Marcelino, Rodriguez, Amado, Pérez, Walter, & Moscoso, Betsy. (2011). Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social, 2009. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica, 28(2), 342-351. Recuperado en 06 de mayo de 2018, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s172646342011000200029&lng=es&tlng=es
- Ponce, D. (2014). Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los docentes en condición de “contratados” de las universidades

UCV, UPN y UPAO de la ciudad de Trujillo en el periodo 2011 – 2013.(tesis de título profesional de abogado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/263/1/ponce_diana_problematika_jornada_tiempo.pdf.

Redacción Gestión (01 de Mayo de 2018). INEI: 3.2 millones de trabajadores asalariados labora sin contrato en el Perú. Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/inei-3-2-millones-trabajadores-asalariados-labora-contrato-peru-232706>.

Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista Escuela de Administración de Negocios, nro. 82, páginas del 01 la 26. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

Saldaña, H. (2016). “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) Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1880/TESIS%20DOCTORAL_HUMBERTO%20JOS%C3%89%20SALDA%C3%91A%20TABOADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Simental, Víctor (2008).Teoría General de los Contratos. Revista de Derecho Privado, nueva época, año VII, nro. 21-22, septiembre de 2008-abril de 2009, paginas de la 99 a la 123. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-73-gratis/2015/1449/contrato.htm>

Torres, M. (13 de junio de 2016). Fiscalización Contratos Sujetos a Modalidad. Noticiero Contable. Recuperado de: <https://www.noticierocontable.com/fiscalizacion-contratos-sujetos-modalidad/>.

varez Gayou, J. L. (2006), Como hacer investigación cualitativa, fundamentos y Metodología. 1ra. Edición, Barcelona España. Ed. Paidós.

Vesga Rodríguez, Juan Javier. Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. Pensam. psicol. [Online]. 2011, vol.9, n.16, pp.171-182. ISSN 1657-8961. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S165789612011000100012.

Ysel Valles. (2003). Competencias laborales. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/competencias-laborales/>

Zenteno-Hidalgo, Ángela Carola y Duran Silva, Cristian Andrés. Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. Innovar [online]. 2016, vol.26, nro.59, páginas de la 119 a la 136. ISSN 0121-5051. <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367>. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012150512016000100119&lang=pt

ANEXOS

Anexo 1 *cuestionario*

El presente cuestionario pretende recoger información confidencial y anónima, para lo cual a continuación se presenta una serie de preguntas a las que se deberá marca con una (x) en la columna de su elección.

3	Siempre
2	A veces
1	nunca

N°	PREGUNTAS	1	2	3
1	¿Se establece en el contrato las competencias que requiere el puesto?			
2	¿Las competencias que posee son reconocidas por la organización?			
3	¿Se siente comprometido con la organización al firmar el contrato?			
4	¿Se toma en cuenta la calificación de la especialidad para el cargo que va a desempeñar?			
5	¿Al ser contratado como trabajador se emitió la resolución respectiva?			
6	¿A la firma del contrato percibe reajustes en su remuneración?			
7	¿En el contrato se encuentran detalladas las directrices que reconocen sus derechos como trabajador?			
8	¿El empleador reconoce las normas referente a sus derechos que tiene como trabajador?			
9	¿Cómo trabajador percibe que sus derechos laborales y económicos están establecidos en el contrato?			
10	¿El empleador conociendo los derechos del trabajador, le asigna el puesto para el que postulo?			
11	¿Cumple con sus obligaciones fijadas en el contrato?			
12	¿Conoce sus obligaciones como trabajador de su puesto asignado?			
13	¿Dentro de sus creencias considera que la regulación moral y la identidad grupal aportan a la satisfacción laboral?			
14	¿Considera que la rotación del personal afecta la satisfacción laboral y por ende disminuye el desempeño en la organización?			
15	¿Se evidencia que la rotación del personal afecta a la satisfacción laboral?			
16	¿Cómo trabajador percibe que la rotación afecta el desempeño en su área?			
17	¿Considera que los valores son relevantes y que se manifiestan en la conducta de los trabajadores?			
18	¿El liderazgo que percibe influye en el ambiente laboral?			
19	¿En su entorno laboral el comportamiento de cada trabajador influye en el clima organizacional?			
20	¿Siente seguridad y confianza dentro de su puesto de trabajo?			
21	¿Dentro de su área se tienen en cuenta las medidas de seguridad pertinentes?			
22	¿La organización reconoce sus logros como trabajador?			
23	¿Considera que el reconocimiento personal mejora la motivación laboral?			
24	¿La organización le facilita autorrealizarse como profesional?			
25	¿Cómo trabajador percibe crecimiento y desarrollo profesional en la organización?			

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2 *Matriz de Consistencia*

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuáles es la influencia de los contratos a plazo fijo en el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Demostrar la influencia de los contratos a plazo fijo en el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Los contratos a plazo fijo influyen en el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.</p>	<p>Variables 1: Contratos a plazo fijo</p> <p>Variables 2: Desempeño laboral</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: explicativo-causal</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal.</p>
<p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es la de influencia de los contratos a plazo fijo en la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la influencia de los contratos a plazo fijo en la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 1</p> <p>Los contratos a plazo fijo influyen la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.</p>	<p>Población: La población está constituida por 132 trabajadores de la corte superior de lima norte.</p> <p>Muestra: probabilística</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>

<p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la de influencia de los contratos a plazo fijo en el clima laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la influencia de los contratos a plazo fijo en el clima laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 2</p> <p>Los contratos a plazo fijo influyen en el clima laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
<p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es la de influencia de los contratos a plazo fijo en la motivación laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la influencia de los contratos a plazo fijo en la motivación laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 3</p> <p>Los contratos a plazo fijo influyen con la motivación laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018.</p>	<p>Método de análisis: estadística inferencial</p>

Anexo 3 Turnitin: resumen de coincidencias

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=1051517421&u=1051161585&s=3

feedback studio CONTRATOS /20 10 de 17

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
"INFLUENCIA DE CONTRATOS A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA NORTE INDEPENDENCIA, 2018."
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN.
AUTORA:
FERNÁNDEZ CARRANZA, TIMOTILINA RIVERA
ASESOR:
Dr. DÍAZ SALCEDO, SEVERINO ANTONIO
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
LIMA - PERÚ
2018

25

Todas las fuentes
Coincidencia 1 de 75

- www.cyclopaedia.es <1 %
Fuente de Internet: 2 URL
- repositorio.uccg.edu.ec <1 %
Fuente de Internet: 2 URL
- www.pptuu.com <1 %
Fuente de Internet: 2 URL
- www.uno.edu.ve <1 %
Fuente de Internet
- Entregado a Vrije Unive... <1 %
Trabajos del estudiante: 2 trabajos
- www.ucm.es <1 %
Fuente de Internet
- esejotas.jesuitas.pe <1 %
Fuente de Internet: 2 URL
- www.buscagro.com <1 %
Fuente de Internet: 5 URL
- Ruth Iguñiz-Romero, N... <1 %
Publicación
- tallerdeinvestigacionve <1 %

Excluir fuentes



Anexo 4 procesamiento de datos en el IBM SPSS Statistics V24

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1
2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3
3	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	1	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
5	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
6	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1
7	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2
8	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2
9	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2
10	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
12	1	1	3	2	3	1	2	2	1	2	3	3	1	3	3	3	3	2
13	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2
14	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2
15	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
16
17
18
19
20
21
22
23

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	¿Se establece ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	¿Las competen...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	¿Se siente co...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	¿Se toma en c...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	¿Al ser contrat...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	¿A la firma del ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	¿En el contrato...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	¿El empleador ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	¿Cómo trabaja...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	¿El empleador ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	¿Cumple con s...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	¿Conoce sus o...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	¿Dentro de sus...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	¿Se evidencia ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	¿Cómo trabaja...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	¿El liderazgo q...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	¿En su entorno...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	¿¿Siente segur...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	2	¿Dentro de su ...	{1,00, NUN...	Ninguno	10	Centrado	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	¿La organizaci...	{1, NUNCA}...	Ninguno	10	Centrado	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, NUNCA}...	Ninguno	10	Centrado	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	¿La organizaci...	{1, NUNCA}...	Ninguno	10	Centrado	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	8	0	¿Cómo trabaja...	{1, NUNCA}...	Ninguno	10	Centrado	Ordinal	Entrada

Anexo 5 validación de los expertos

Título de la investigación: los contratos sujetos a modalidad y su influencia en el desempeño laboral en la corte superior de justicia lima norte, distrito de independencia, lima 2018.								
Apellidos y nombres del investigador: Fernández Carranza, Umbelina Runi								
Apellidos y nombres del experto: Dra. María Valdez								
ASPECTO POR EVALUAR								
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEVACIONES/ SUGERENCIAS	
VARIABLE INDEPENDIENTE: CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD	Reconocimiento	Competencias	¿Se establece en el contrato las competencias que requiere el puesto?		X			
			¿Las competencias que posee son reconocidas por la organización?		X			
		Compromiso	¿Se siente comprometido con la organización al firmar el contrato?		X			
	Remuneración	Calificación	¿Se toma en cuenta la calificación de la especialidad para el cargo que va a desempeñar?		X			
			Fijación	¿Al ser contratado como trabajador se emitió la resolución respectiva?		X		
			Reajuste	¿A la firma del contrato percibe reajustes en su remuneración?		X		
	Derechos	directrices	¿En el contrato se encuentran detalladas las directrices que reconocen sus derechos como trabajador?		X			
			Normas	¿El empleador reconoce las normas referente a sus derechos que tiene como trabajador?		X		
			Capital	¿Cómo trabajador percibe que sus derechos están reconocidos en el contrato?		X		
			trabajo	¿El empleador conociendo los derechos del trabajador, le asigna el puesto para el que postulo?		X		
			Obligaciones	¿Cumple con sus obligaciones fijadas en el contrato?		X		
				¿Conoce sus obligaciones como trabajador de su puesto asignado?		X		

VARIABLES DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	Satisfacción	Creencias	¿Dentro de sus creencias considera que la regulación moral y la identidad grupal aportan a la satisfacción laboral?	X		
		Rotación	¿Considera que la rotación del personal afecta la satisfacción laboral y por ende disminuye el desempeño en la organización?	X		
			¿Se evidencia que la rotación del personal afecta a la satisfacción laboral?	X		
		Valores	¿Considera que los valores son relevantes y que se manifiestan en la conducta de los trabajadores?	X		
	Rendimiento	Liderazgo	¿El liderazgo que percibe influye en el ambiente laboral?	X		
		Comportamiento	¿En su entorno laboral el comportamiento de cada trabajador influye en el clima organizacional?	X		
	Motivación	Seguridad	¿Siente seguridad y confianza dentro de su puesto de trabajo?	X		
			¿Dentro de su área se tienen en cuenta las medidas de seguridad pertinentes?	X		
		Reconocimiento	¿La organización reconoce sus logros como trabajador?	X		
			¿Considera que el reconocimiento personal mejora la motivación laboral?	X		
		Autorrealización	¿La organización le facilita autorrealizarse como profesional?	X		
	¿Cómo trabajador percibe crecimiento y desarrollo profesional en la organización?		X			
Firma del experto	<i>[Firma]</i>	Fecha	06 / 06 / 2018			

Gracias por su colaboración

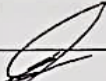
Título de la investigación: los contratos sujetos a modalidad y su influencia en el desempeño laboral en la corte superior de justicia lima norte, distrito de independencia, lima 2018.

Apellidos y nombres del investigador: Fernández Carranza, Umbelina Runi

Apellidos y nombres del experto: *Dr. ALVA ARCE, ROSEI CÉSAR*

ASPECTO POR EVALUAR

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEVACIONE SI/ SUGERENCIAS	
VARIABLE INDEPENDIENTE: CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD	Reconocimiento	Competencias	¿Se establece en el contrato las competencias que requiere el puesto?		/			
			¿Las competencias que posee son reconocidas por la organización?		/			
			¿Se siente comprometido con la organización al firmar el contrato?		/			
	Remuneración	Calificación	¿Se toma en cuenta la calificación de la especialidad para el cargo que va a desempeñar?		/			
			Fijación	¿Al ser contratado como trabajador se emitió la resolución respectiva?		/		
			Reajuste	¿A la firma del contrato percibe reajustes en su remuneración?		/		
	Derechos	Directrices	¿En el contrato se encuentran detalladas las directrices que reconocen sus derechos como trabajador?		/			
			Normas	¿El empleador reconoce las normas referente a sus derechos que tiene como trabajador?		/		
			Capital-Remuneración trabajo	¿Cómo trabajador percibe que sus derechos están reconocidos en el contrato? <i>laborales y económicos</i>		0	/	
			trabajo	¿El empleador conociendo los derechos del trabajador, le asigna el puesto para el que postuló?		/		
			Obligaciones	¿Cumple con sus obligaciones fijadas en el contrato?		/		
				¿Conoce sus obligaciones como trabajador de su puesto asignado?		/		

VARIABLES DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	Satisfacción	Creencias	¿Dentro de sus creencias considera que la regulación moral y la identidad grupal aportan a la satisfacción laboral?	/		
		Rotación	¿Considera que la rotación del personal afecta la satisfacción laboral y por ende disminuye el desempeño en la organización?	/		
			¿Se evidencia que la rotación del personal afecta a la satisfacción laboral?	/		
	Valores	¿Considera que los valores son relevantes y que se manifiestan en la conducta de los trabajadores?	/			
	Rendimiento	Liderazgo	¿El liderazgo que percibe influye en el ambiente laboral?	/		
		Comportamiento	¿En su entorno laboral el comportamiento de cada trabajador influye en el clima organizacional?	/		
	Motivación	Seguridad	¿Siente seguridad y confianza dentro de su puesto de trabajo?	/		
			¿Dentro de su área se tienen en cuenta las medidas de seguridad pertinentes?	/		
		Reconocimiento	¿La organización reconoce sus logros como trabajador?	/		
			¿Considera que el reconocimiento personal mejora la motivación laboral?	/		
		Autorrealización	¿La organización le facilita autorrealizarse como profesional?	/		
			¿Cómo trabajador percibe crecimiento y desarrollo profesional en la organización?	/		
Firma del experto						
	Fecha	06/06/2018				

Gracias por su colaboración

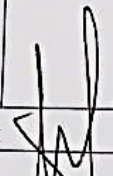
Título de la investigación: los contratos sujetos a modalidad y su influencia en el desempeño laboral en la corte superior de justicia lima norte, distrito de independencia, lima 2018.

Apellidos y nombres del investigador: Fernández Carranza, Umbelina Runi

Apellidos y nombres del experto: DA. ROSALBA CASTILLO PEDRO.

ASPECTO POR EVALUAR

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEVACIONES/SUGERENCIAS
VARIABLE INDEPENDIENTE: CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD	Reconocimiento	Competencias	¿Se establece en el contrato las competencias que requiere el puesto?	NUNCA	/		
			¿Las competencias que posee son reconocidas por la organización?		/		
		Compromiso	¿Se siente comprometido con la organización al firmar el contrato?		/		
	Remuneración	Calificación	¿Se toma en cuenta la calificación de la especialidad para el cargo que va a desempeñar?	A VECES	/		
		Fijación	¿Al ser contratado como trabajador se emitió la resolución respectiva?		/		
		Reajuste	¿A la firma del contrato percibe reajustes en su remuneración?		/		
	Derechos	directrices	¿En el contrato se encuentran detalladas las directrices que reconocen sus derechos como trabajador?	SIEMPRE	/		
		Normas	¿El empleador reconoce las normas referente a sus derechos que tiene como trabajador?		/		
		Capital	¿Cómo trabajador percibe que sus derechos están reconocidos en el contrato?		/		
		trabajo	¿El empleador conociendo los derechos del trabajador, le asigna el puesto para el que postulo?		/		
		Obligaciones	¿Cumple con sus obligaciones fijadas en el contrato?		/		
			¿Conoce sus obligaciones como trabajador de su puesto asignado?		/		

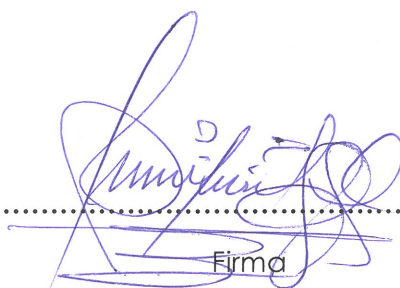
VARIABLES DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	Satisfacción	Creencias	¿Dentro de sus creencias considera que la regulación moral y la identidad grupal aportan a la satisfacción laboral?	/		
		Rotación	¿Considera que la rotación del personal afecta la satisfacción laboral y por ende disminuye el desempeño en la organización?	/		
			¿Se evidencia que la rotación del personal afecta a la satisfacción laboral?	/		
	Valores	¿Considera que los valores son relevantes y que se manifiestan en la conducta de los trabajadores?	/			
	Rendimiento	Liderazgo	¿El liderazgo que percibe influye en el ambiente laboral?	/		
		Comportamiento	¿En su entorno laboral el comportamiento de cada trabajador influye en el clima organizacional?	/		
	Motivación	Seguridad	¿Siente seguridad y confianza dentro de su puesto de trabajo?	/		
			¿Dentro de su área se tienen en cuenta las medidas de seguridad pertinentes?	/		
		Reconocimiento	¿La organización reconoce sus logros como trabajador?	/		
			¿Considera que el reconocimiento personal mejora la motivación laboral?	/		
Autorrealización		¿La organización le facilita autorrealizarse como profesional?	/			
	¿Cómo trabajador percibe crecimiento y desarrollo profesional en la organización?	/				
Firma del experto						
	Fecha	07/06/2018				

Gracias por su colaboración

Yo, Dr. DIAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo de Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada "INFLUENCIA DE CONTRATOS A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA NORTE, INDEPENDENCIA, 2018", del estudiante FERNANDEZ CARRANZA, UMBELINA RUNI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) 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.

Los Olivos, 06 de diciembre del 2018

Firma

Dr. DIAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

DNI: 04162975

ASESOR DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"INFLUENCIA DE CONTRATOS A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA NORTE.
INDEPENDENCIA, 2018."

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

FERNANDEZ CARRANZA, UMBELINA RUNI

ASESOR:

Dr. DIAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ
2018



Todas las fuentes

Coincidencia 1 de 75

- www.cyclopaedia.es <1 %
Fuente de Internet: 2 URL
- repositorio.ucsg.edu.ec <1 %
Fuente de Internet: 2 URL
- www.pptuu.com <1 %
Fuente de Internet: 2 URL
- www.une.edu.ve <1 %
Fuente de Internet
- Entregado a Vrije Unive... <1 %
Trabajos del estudiante: 2 trabajos
- www.ucm.es <1 %
Fuente de Internet
- esejotas.jesuitas.pe <1 %
Fuente de Internet: 2 URL
- www.buscagro.com <1 %
Fuente de Internet: 5 URL
- Ruth Iguñiz-Romero, N... <1 %
Publicación
- tallerdeinvestigacionve <1 %

Excluir fuentes



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Fernandez Carranza, Umbelina Runi
D.N.I. : 76384884
Domicilio : Pje. Castillo de Chavin N° 172- San Martín de Porres
Teléfono : Móvil : 997504428
E-mail : umrunifernandezcarranza@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Administración
Carrera : Administración
Título : Licenciada en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Fernandez Carranza, Umbelina Runi

Título de la tesis:

"Influencia de contratos a Plazo Fijo en el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte, Independencia, 2018"

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 10-10-19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga el encargado del área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presente el alumno:

Sr (a) Umbelina Runi Fernandez Carranza

Trabajo de Investigación titulado:

“INFLUENCIA DE CONTRATOS A PLAZO FIJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA NORTE, INDEPENDENCIA, 2018”

Para obtener el Título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 26 de noviembre de 2018

NOTA O MENCIÓN : Dieciséis (16)

Lima, 02 de julio de 2019



PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

Coordinadora de Investigación de la EP de Administración