



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Modalidad de contrato laboral y su relación con el desempeño laboral
de los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y
Comunicaciones San Martín, 2017”**

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

AUTOR

Br. Gunther Delgado Ríos

ASESOR

Mg. Keller Sánchez Dávila

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

TARAPOTO – PERÚ

2018

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad de Tarapoto; a los dieciséis días del mes de agosto del año dos mil dieciocho, siendo las 3:00 p.m., en mérito de la **Resolución Directoral Académico N°333-2018/DPG-UCV-FT.**

Se procedió a recibir la Sustentación de la Tesis Titulada "**Modalidad de Contrato Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017**", MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA PROMOCIÓN 2017-01 TARAPOTO; presentado por el bachiller **Delgado Ríos Gunther**; ante el Jurado evaluador conformado por los siguientes Docentes:

Presidente : Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado
Secretario : Mg. Lisette Karem Casaverde Carmona
Vocal : Mg. Keller Sánchez Dávila

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas formuladas por los miembros del Jurado, se tomó la decisión de Aprobado por unanimidad la Sustentación de la Tesis. Siendo las 3:45 pm se dio por concluido el presente acto firmado:



PRESIDENTE
Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado



SECRETARIO
Mg. Lisette Karem Casaverde Carmona



VOCAL
Mg. Keller Sánchez Dávila

Dedicatoria

A la memoria de mi padre George Delgado Ramírez, y a mi querida madre Zelmira Rios Lozano que aún lo tengo en vida, quienes con su apoyo y consejos supieron inculcarme valores y principios que guían mi vida personal y profesional; así mismo a mi querida esposa Luz Alva Ramírez por su atención y cariño, y a mis hijos Cindy y Gunther Delgado Alva que son mi dosis de energía y amor para lograr mis objetivos trazados.

Gunther

Agradecimiento

A Dios: Por la salud y fuerza que me brinda.

A mis padres: por darme el aliento de vida, y por inculcarme valores éticos y humanos y mucho amor.

A mi esposa y mis dos queridos hijos por animarme a seguir la maestría y apoyarme en el desarrollo de la misma.

A mi Asesor: Mg. Keller Sánchez Dávila por encaminarme en el desarrollo metodológico científico de este trabajo de investigación.

Al director y trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región San Martín por brindarme las facilidades en el desarrollo de la tesis.

A la universidad César Vallejo por darme la oportunidad de formar parte de su prestigiosa casa de estudios de la cual me siento orgulloso.

El Autor.

Declaratoria de autenticidad


Yo, Gunther Delgado Ríos, estudiante del Programa de Gestión Pública, llevado a cabo en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 01070907, con la tesis titulada “Modalidad de contrato laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Región San Martín, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

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

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, de mostrar indicios y plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 31 de Octubre de 2018.



Br. Gunther Delgado Ríos

DNI 01070907

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Modalidad de contrato laboral y su relación con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017.”, con la finalidad de determinar la relación entre la modalidad de contrato laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017; este trabajo de investigación presenta 7 capítulos:

En el Capítulo I Introducción, nos referimos a la realidad problemática donde analizamos Las modalidades de contrato de trabajo, y el desempeño laboral. Seguidamente se presentó los trabajos previos que existen a nivel internacional, nacional y regional que nos dio soporte temático en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación, así como las teorías de autores relacionados al tema de investigación. La formulación del problema después de analizar la base teórica nos ayudó a preparar la justificación teórica y metodológica pasos para proponer nuestras hipótesis y objetivos de nuestro trabajo de investigación. En el Capítulo II Método se mencionó el tipo de diseño de investigación, tipo de estudio, las variables, la población muestra de estudio, así como el muestreo y las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad; el método de análisis de datos y el aspecto ético del autor. En el Capítulo III Resultados se describe y sustenta el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y el procesamiento estadístico que nos permitirá concluir el nivel de asociación entre ambas variables. En el Capítulo IV Discusión se valida las teorías confrontadas con autores diversos para llegar a las conclusiones y recomendaciones en los capítulos V y VI respectivamente. En el Capítulo VII Referencias se enumera los autores que se utilizaron en la presente investigación.

Esperando cumplir con los requisitos del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública

El Autor.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teoremas relacionados al tema	22
1.4. Formulación del problema.....	41
1.5. Justificación.....	42
1.6. Hipótesis.....	43
1.7. Objetivos.....	43
II. METODO.....	45
2.1. Diseño de investigación.....	45
2.2. Variables, Operacionalización.....	45
2.3. Población y muestra.....	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	47
2.5. Método de análisis de datos.....	49
2.6. Aspectos éticos.....	50
III. RESULTADOS.....	51

IV.	DISCUSIÓN.....	59
V.	CONCLUSIONES.....	62
VI.	RECOMENDACIONES.....	63
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64

ANEXOS

Matriz de consistencia

Instrumento de recolección de datos

Validación de Instrumentos

Índice de confiabilidad

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

Autorización para la publicación electrónica de la tesis

Informe de originalidad

Acta de aprobación de originalidad

Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación

Acta de Aprobación de Tesis

Índice de tablas

Tabla 1. Modalidades de contrato laboral.....	51
Tabla 2. Desempeño laboral en su dimensión Resultado	52
Tabla 3. Desempeño laboral en su dimensión Producto.....	53
Tabla 4. Desempeño laboral en su dimensión Impacto	54
Tabla 5. Desempeño laboral en su dimensión Trabajo en equipo	55
Tabla 6. Desempeño laboral	56
Tabla 7. Tabla de contingencia entre las variables	57
Tabla 8. Resultados Chi Cuadrado de las variables.....	57

Índice de figuras

Figura 1. Modalidades de contrato laboral (%)	51
Figura 2. Desempeño laboral en su dimensión Resultado (%).....	52
Figura 3. Desempeño laboral en su dimensión Producto (%)	53
Figura 4. Desempeño laboral en su dimensión Impacto (%).....	54
Figura 5. Desempeño laboral en su dimensión Trabajo en equipo (%).....	55
Figura 6. Desempeño laboral (%).....	56
Figura 7. Zona De Aceptación Probabilística – Chí Cuadrado	58

Resumen

El trabajo de investigación titulado "**Modalidad de contrato laboral y su relación con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017**", estudio no experimental con diseño descriptivo correlacional, tuvo como muestra a 124 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, las cuales fueron seleccionados a través de un muestreo probabilística por conveniencia. Para el recojo de información se utilizó la guía de observación y encuesta, que previamente fueron evaluados por expertos en la materia.

Resultados, modalidad de contrato de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017, con mayor demanda de trabajadores es la modalidad "Nombrados (Ley 276)" con un 44%, y la mayor concentración de respuesta por parte de los trabajadores administrativos encuestados sobre el desempeño laboral fue de una escala "Buena" con un 78%.

En conclusión, no existe relación significativa entre las modalidades contrato laboral y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín año 2017, dado que el Chí Cuadrado de Pearson (12.172) es notablemente menor que el Chi tabular con 6 grados de libertad (12.592) a un 95% de confianza, por lo tanto, las variables son independientes.

Palabras Claves: Modalidades de contrato, Desempeño Laboral.

Abstract

The research work entitled "**Modality of employment contract and its relationship with the work performance of the Workers of the Regional Department of Transport and Communications San Martin, 2017**", non-experimental study with correlational descriptive design, had as sample 124 administrative workers of the San Martin Regional Transport and Communications Office, which were selected through a probabilistic convenience sampling. For the collection of information, the observation and survey guide was used, which were previously evaluated by experts in the field.

Results, modality of contract of the Regional Office of Transport and Communications San Martin 2017, with greater demand for workers is the modality "Nominated (Law 276)" with 44%, and the highest concentration of response by administrative workers surveyed On the job performance was a "Good" scale with 78%.

In conclusion, there is no significant relationship between the modalities of the work contract and the work performance in the San Martin Regional Department of Transportation and Communications in 2017, given that Pearson's Chi Square (12,172) is notably smaller than the Tabular Chi with 6 grades of freedom (12,592) at 95% confidence, therefore, the variables are independent.

Key words: Modalities of contract, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En los últimos treinta años, debido a los cambios financieros que han ocurrido en el planeta en cuanto a la globalización, las organizaciones han ajustado sus estructuras y escogido tipos más adaptables de individuos que los emplean como sistemas para permanecer en el mercado; incluso, se recomienda que un número cada vez mayor de organizaciones sea retratado por tener un núcleo focal de especialistas duraderos, mezclado con una reunión de trabajadores imprevistos, bajo mantenimiento (Topa & Palací, 2006), p. 12

En la metodología de negocios se limitan a una amplia gama de contratos laborales (verbales o compuestos, impermanentes o inconclusos) mediante los cuales un hombre se conecta a una asociación y obtiene el estatus de "trabajador" de la misma, aceptando, a cambio de su trabajo, compensación y ventajas extra llamadas ventajas sociales, por ejemplo, administración premium, excursiones o recortes, entre otros (Vesga, 2011), p. 32

A pesar de que la metodología de negocios es aquella en la que el trabajador está conectado a una asociación a través de un contrato comercial y ventajas de las ventajas sociales requeridas por la ley, ha sido la metodología utilizada habitualmente como parte de la conexión de especialistas a las asociaciones. Debe notarse que últimamente diferentes tipos de contratación, por ejemplo, subcontratación, administraciones competentes o tipos de trabajo relacionado, han aumentado o se han combinado en el trabajo publicitario (Rentería, 2011), p.09

Los especialistas conectados por la metodología de los negocios tienden a ver como importantes, en su relación de trabajo, el autodireccionismo identificado con la conducta moral, las historias, por ejemplo, la fiabilidad de la asociación, el deber en su entorno de trabajo y hacer las cosas en la ruta correcta según lo indicado por los sistemas y objetivos de la asociación. Del mismo modo, presenta los puntos de vista que se suman a su propio valor, historias, por ejemplo, el reconocimiento hecho por los jefes sobre los compromisos hechos por los trabajadores a la asociación (Vesga, 2007, 23).

Por otra parte, la organización general de la sociedad en el Perú, con el objetivo de las administraciones fundamentales, requiere requisitos previos con mano de obra en su administración. Dicha facultad, además, debe dar su consentimiento a los atributos particulares y las capacidades expertas o especializadas en las administraciones otorgadas son de alto calibre. Es esencial consolidar en los fundamentos del Estado, a los individuos perfectos, para asegurar su inmutabilidad y avance, a la luz de la información y las capacidades en la ejecución de sus capacidades y a una estructura uniforme de reuniones y niveles relacionados con las palabras. (Arce, 2007), p.17

Los estándares que controlan el Servicio Civil y la administración del trabajo en la administración del Estado se organizan con el objetivo de que la Administración Pública ofrezca una administración competente y poderosa. Además, la conexión legítima que gestiona la conexión entre el Estado y los mercenarios o especialistas de su administración es de naturaleza laboral, pero se complementa con los estándares de administración abierta y está controlada por las administraciones generales consideradas en el Decreto Legislativo N° 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público) (SERVIR, 2016), p.48

La variedad de estamentos laborales en el sector público se reconoció de forma jurisprudencialmente y también legislativa. Existen dos regímenes laborales generales en el ordenamiento jurídico peruano, y a alrededor de estos giran otros mucho más específicos. Nos referimos a los regulados en los Decretos Legislativos N° 276 y 728, denominados Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, el primero, y Ley de Fomento del empleo, los cuales contienen la legislación marco aplicable tanto al sector público como al sector privado. Y las modalidades de contrato en la gestión pública, los beneficios no son generados para el trabajador puesto que la mayor parte está destinada hacia los beneficios empresariales (SERVIR, 2016, p.5).

En San Martín, a través de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, se viene dando diferentes modalidades de contratación laboral, de debe conocer si la forma actual de gestionar el recurso humano, sirve para

dar impulso al desarrollo social y económico de la Región San Martín y de qué manera contribuirá a que la calidad de vida de la población San Martinense mejore.

Para asegurar la calidad del desempeño laboral debe priorizarse los contratos laborales que puedan ser sostenibles en el tiempo; es decir, que satisfagan las necesidades básicas de los trabajadores en el ámbito de su calidad de vida, así como, el desarrollo de potencialidades orientadas a la generación del desarrollo del bienestar y competitividad; ello con el compromiso de mejorar progresivamente; para este fin, es muy importante identificar y plantear de forma correcta los problemas, potencialidades y necesidades, que permitan avanzar progresivamente y de manera efectiva hacia la mejora del bienestar laboral del trabajador.

Las modalidades de trabajo, y el desempeño laboral, mantienen serios desajustes con la realidad, está fragmentado de los objetivos estratégicos de las instituciones, persistiendo en el desempeño laboral de los trabajadores mediante la ausencia de resultados visibles. Por lo tanto, el estudio tiene como finalidad, evaluar las modalidades de contrato y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017, con el propósito de evaluarlo y culminar con una serie de recomendaciones útiles para la institución, así mismo, visualizar una coherencia entre desempeño y resultados institucionales que generen desarrollo en la Región San Martín.

1.2. Trabajos previos

A Nivel Internacional

Ariza, P., & Puyana, S. (2013). En su tesis denominada “La relación entre vinculación laboral y la satisfacción laboral en cuatro conserjes trabajadoras en una Institución Educativa (Tesis de maestría)”, la investigación fue realizada con el objetivo de decidir la conexión entre los tipos de vinculación laboral y la satisfacción laboral en 4 obreros de la Pontificia Universidad Javeriana, en Bogotá - Colombia, para esto se utilizó un informe expresivo, teniendo por ejemplo de estudio 4 especialistas, donde el instrumento de acumulación de información fue la reunión con una convención hecha de antemano, que tuvo 21 consultas sobre sus condiciones de trabajo. Entre los resultados que más trascendieron: Con respecto a la vinculación laboral, no se llegó a precisar de forma clara cuál es el contrato de trabajo de las

trabajadoras, pero durante la duración de la entrevista se constató expresiones por parte de las trabajadoras como: “la universidad le dice bueno por decir algo hasta aquí usted termina su contrato”. Es decir que el contrato laboral lo renuevan cada año, o hasta el tiempo en que necesiten sus servicios, donde es concebible decidir los tipos de vinculación empresarial introducir en los trabajadores hablados, el vínculo de término establecido cada año y la conexión para el trabajo, el trabajo contratado que se extiende por un año. Además, comunica su deseo de cambiar su relación de trabajo a un término "incierto", con el objetivo de que sea más seguro. La investigación infirió que existe una conexión inmediata entre el tipo de relación y el cumplimiento de la actividad del especialista, en particular, la poderosa reacción del representante ante su trabajo, para lo cual las organizaciones deben recordar que a pesar de las razones por las que los tienen que hacer brevemente Procurando o con mediadores laborales, esto infiere un impacto negativo en la eficiencia de su capacidad humana, ya que se sienten decepcionados y decepcionados con su mundo, lo que puede provocar problemas en el entorno laboral.

Chacartegui, C. (2012). En su tesis denominada “Contrato de trabajo y empresas de trabajo temporal (Tesis de doctorado)”, la investigación fue realizada con el objetivo de describir la situación laboral de los trabajadores en las empresas españolas ciudad de Barcelona - España, para ello se utilizó un estudio descriptivo propositivo, teniendo como muestra de estudio a 1235 trabajadores estratificados según tipo de empresa. El autor de la investigación concluyó que, en cuanto al tratamiento de compensación del trabajador accesible que aumenta la mano de obra. 11.a) L.E.T.T para estos trabajadores, esto puede provocar circunstancias de desequilibrio en la organización del cliente. La promulgación española ahora varía de la mayoría de las naciones europeas, que por regla general aseguran la igualdad de compensación entre los especialistas influenciados accesibles por la organización de Empleo Temporal A y aquellos contratados específicamente, para desempeñar capacidades similares, en la organización del cliente. . No obstante, debe tenerse como prioridad principal que, a nivel de la red, se respete la regla según la cual un salario similar se relega a trabajos de estima equivalente tanto a nivel de regularización como a nivel de jurisprudencia. A pesar del hecho de que la unión de este estándar ha ocurrido en cuanto a especialistas masculinos y femeninos, su grado se ha extendido paso a paso a diferentes reuniones,

por ejemplo, los especialistas atípicos, por lo que se podría hablar de un trabajo de aumento constante del alcance subjetivo de la restricción de la segregación que permitiría incluir cualquier circunstancia que provoque circunstancias de subestimación de las reuniones sociales en el escaparate del trabajo, que también incorporaría a los trabajadores contratados para las empresas de empleo temporal.

Martín, M. (2015). En su tesis denominada “Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero - Mayo 2015 (Tesis de maestría)”, la investigación fue realizada con el objetivo de determinar la influencia de la estabilidad laboral con el desempeño del trabajador de enfermería, para ello se utilizó un estudio descriptivo de corte transversal, teniendo como muestra de estudio a 58 trabajadores de enfermería, donde el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Los resultados que más trascendieron: Con respecto al tipo de contrato laboral, se conoció que el 81% del personal de enfermería trabajan por contrato y el 19% trabaja por presupuesto. Con respecto si el salario afecta el desempeño laboral, se conoció que el 68% indicaron que sí afecta el salario y el 32% indicaron que no afecta, por lo tanto, es un factor que afecta la ejecución del trabajo que, aparte de ser una fuerza motivadora imperativa, puede significar un impulso familiar. Se presumió que entre los puntos de vista jerárquicos que impactan la estabilidad de la actividad en la ejecución de la enfermería se encuentran la paga, el tipo de acuerdo, la ausencia de beneficios laborales, la desmotivación para seguir contemplando y el temor a perder el contrato de trabajo. Además, la precariedad laboral produce decepción, temor y baja eficiencia laboral.

Montoya, C. (2014). En su tesis denominada “La Gestión Administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato- Ecuador (Tesis de maestría)”, la investigación fue realizada con el objetivo de relacionar la Gestión Administrativa con el impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica “Alhice”; para ello se utilizó un diseño de investigación de tipo descriptivo correlacional en una muestra de 68 trabajadores de la empresa con tipo de contrato a tiempo completo, donde el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Como resultado de la investigación conectada con los trabajadores de la organización piensa que hay errores en la administración

administrativa.- El creador dedujo que la organización metalúrgica "Alhice" no tiene una administración autorizada que demuestre, lo que demuestra que necesita un dispositivo regulador, que complementa con los recursos humanos de la organización, la organización tampoco tiene destinos, enfoques y sistemas establecidos para un marco de tiempo particular, es decir, no hay suficiente intención de cumplir los objetivos y el recurso humano se desmotiva al jugar los elementos de su trabajo, con el planteado se puede resolver que es un factor por el cual el personal tiene una baja ejecución de la ocupación. En algunas ocupaciones dentro de la organización metalúrgica "Alhice" de la ciudad de Ambato no se asignan todos por el perfil del trabajador, esto hace que el personal no tenga certeza o bienestar y una ejecución laboral deficiente ya que el representante no tiene muy mucho caracterizó sus capacidades

A Nivel Nacional

Tenorio, D. (2015). En su tesis denominada "Perú: Diferencias salariales entre trabajadores del Sector Público y el Sector Privado, 2004-2011 (Tesis de maestría)", realizado en Lima-Perú, la investigación fue realizada con el objetivo de analizar la subcompensación en el pago de los trabajadores del sector público en comparación con los trabajadores del sector privado, para ello se utilizó un diseño comparativo a través del método de propensity score matching (PSM), teniendo como muestra de estudio a 56,449 personas (26,688 trabajadores del sector público y 29,761 del sector privado), donde el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Dentro de los resultados que más trascendieron fueron: En cuanto a la coincidencia entre especialistas en la parte general de la sociedad y segmento privado, se constató que el salario mes a mes en términos genuinos y las notables cualidades son: segmento, comprensión, sexo, tutoría, región, estado conyugal, cabeza de familia unidad, dialecto y tipo de entrenamiento conseguido. Los resultados demuestran que existe una distinción mensurablemente grande positiva para los trabajadores en el área privada de 233.8 nuevos soles. Se infirió que los resultados obtenidos proponen el requisito de una modificación de la estrategia de compensación del Estado. Además, en caso de que necesitemos especialistas talentosos con el mejor capital humano, especialmente en aquellas reuniones relacionadas con palabras con la cadena de mando más elevada,

es decir, los directores y expertos de las autoridades, donde la distinción en el trabajo paga en relación con sus compañeros en el área privada están más experimentados.

Saldaña, H. (2016). En su tesis denominada “Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú (Tesis de maestría)”, realizado en la ciudad de Trujillo – La Libertad - Perú, la investigación fue realizada con el objetivo de establecer cuáles son los efectos que la contratación laboral a plazo determinado ha generado en las organizaciones sindicales en el Perú, para ello se utilizó un estudio descriptivo de un nivel correlacional, teniendo como muestra de estudio a 200 trabajadores del sector privado que gozan del derecho de sindicalización, donde el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Dentro de los resultados que más trascendieron, se encontró que el 30% de trabajadores demostró que la asociación satisface una parte de la barrera de los especialistas; 16% considera que controla el mal uso del negocio; El 40% expresa que solo protegen los intereses de los trabajadores estables, mientras que el 14% cree que la actividad de asociación es inválida. Se llegó a la conclusión de que los tipos en desarrollo de lo que se ha dado en llamar flexibilización del trabajo, representado por el aumento monstruoso de la figura del obrero procurado o impermanente, han llevado al sindicalismo a debilitarse inequívocamente. En ese sentido, la expansión del alistamiento impermanente ha sido el sistema para debilitar el sindicalismo que no se restableció. En consecuencia, las asociaciones de intercambio deben cambiar obligadas por las condiciones; deben tener la capacidad de ajustarse a los cambios en el escaparate del trabajo y a la nueva promulgación del trabajo de flexibilización.

Canchari, Y. (2017). En su tesis denominada “Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016 (Tesis de maestría)”, la investigación fue realizada con el objetivo de determinar la relación que existe entre motivación laboral y desempeño laboral en docentes, para ello se aplicó un estudio no experimental con un diseño descriptivo correlacional, teniendo como muestra de estudio a 18 docentes, donde el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Los resultados que más trascendieron; el 66,7% de los docentes de la Facultad de Enfermería tuvieron un excelente desempeño laboral, 22,2% fue bueno y 11,1% fue regular. Por otro lado, el 33,3% de los docentes tienen excelente motivación y desempeño laboral, el 22,2% mostraron tener muy

buena motivación laboral y buen desempeño laboral, y el 5,6% mostraron tener buena motivación laboral y regular desempeño laboral. Se concluyó que un instructor muy persuadido, la proyección de su ejecución será más prominente y esto impulsará una progresión de respuestas positivas, mejorando las relaciones de trabajo, una productividad y viabilidad más prominentes en cada movimiento que se completa y esto como una última prueba se reflejará en el logro de los objetivos y metas en un tiempo más corto.

A Regional/Local

Hidalgo, C. (2018). En su tesis denominada “El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Farmacia San José EIRL, Tarapoto-2015 (Tesis de maestría)”, la investigación fue realizada con el objetivo de determinar la relación entre el Clima laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Farmacia San José EIRL, para ello se utilizó un diseño descriptivo correlacional, teniendo como muestra de estudio a 15 colaboradores, donde el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Se obtuvieron los siguientes resultados que más trascendieron: Con respecto al desempeño laboral, se conoció que el 60% de trabajadores mencionaron que existe un buen desempeño laboral y el 27% respectivamente mencionaron que existe un clima laboral muy bueno en la empresa, y solo el 7% mencionó que el desempeño laboral es regular y muy malo respectivamente. Se concluyó, que el desempeño laboral en la Farmacia San José de Tarapoto es bueno, lo que significa que la organización maneja de buena manera el desempeño laboral. Lo que más resalta son los Resultados finales debido a que en la organización cada vez se está enfocando en mejorar las condiciones brindadas al personal de la empresa, ya que son pieza clave para lograr los objetivos.

Ushiñahua, M., & Hernández, M. (2017). En su tesis denominada “La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e Inversiones DARVIGIEL E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014 (Tesis de maestría)”, la investigación fue realizada con el objetivo de determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, para ello se utilizó un estudio no experimental con un diseño descriptivo correlacional, teniendo como muestra de estudio a 9 colaboradores de la misma empresa, donde el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario.

Los resultados que más trascendieron fueron: En cuanto a la ejecución del trabajo; se observó que el 67% especificó que existe una excelente ejecución de trabajo en la organización, el 22% especificó que es bastante frecuente y solo el 11% dijo que nunca hubo una gran ejecución de trabajo. Se presume que, si hay una ejecución de trabajo decente, dado que la organización ha establecido objetivos e impartido a los trabajadores, los costos están organizados, a excepción de que la organización no fuerce las cosas en contra de la voluntad de los socios y los administradores ayuden a satisfacer las necesidades de los representantes que reflejan una condición agradable y convincente para el cumplimiento y el solaz de las personas que componen la organización.

Ayala, M. (2014). En su tesis denominada “Evaluación del desempeño laboral aplicado a los colaboradores de ORVISA en la Sucursal Bagua Grande y sus beneficios en el año 2013 (Tesis de maestría)”, la investigación fue realizada con el objetivo de evaluar el proceso de evaluación de desempeño aplicado a los colaboradores de ORVISA en la sucursal Bagua Grande y sus beneficios, para ello se utilizó un estudio descriptivo de un nivel no experimental, teniendo como muestra de estudio a 20 trabajadores que laboran en la sucursal, donde el instrumento de recolección de datos fueron el cuestionario. Los resultados que más trascendieron: Con respecto a la evaluación del desempeño, se conoció que el 27% de los colaboradores conoce la evaluación del desempeño, mientras que el 73% no lo conoce, por lo que la institución deberá capacitar al personal para alcanzar un mejor resultado. Se concluyó, que las ventajas fundamentales que brinda el uso del proceso de evaluación de la ejecución es que permite a los trabajadores conocer sus cualidades y deficiencias, a pesar de conocer las partes de la conducta y la ejecución que el establecimiento estima más.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Contrato laboral

Según Unión General de trabajadores (2001, p.7), caracteriza el contrato de trabajo como un entendimiento entre el negocio y el trabajador, mediante el cual el especialista intencionalmente resuelve dar administraciones individuales al negocio, actuando bajo su dirección, a cambio de un pago. A partir de esta definición, podemos eliminar algunos atributos fundamentales que hacen que la relación de trabajo no sea

lo mismo que otros, y separar el contrato de trabajo de diferentes tipos de acuerdos, por ejemplo, el alquiler de las administraciones. ¿Qué tal si vemos qué tienen estas notas?

- El motivo del acuerdo es que el especialista entregue a las administraciones, por lo que la empresa pagará una compensación.
- La disposición de las administraciones para otra persona, para otra persona.
- El trabajador le dará beneficios en el curso y la intensidad de la asociación del negocio. El contrato comercial ofrece ascender a derechos y compromisos para el negocio y el trabajador. Lo que es un privilegio para el obrero es una obligación para el negocio y al revés.

Según el Instituto Nacional de Educación Laboral - INEL (2006, p. 11), menciona que el Contrato Individual de Trabajo así, con mayúsculas y como aparece en el Código del Trabajo, es la institución legal que regula las condiciones específicas de la venta de la fuerza de trabajo por un salario o salario. La institución legal es un conjunto armónico de disposiciones legales diseñadas para regular una situación dada.

Según Medina (2007, p. 23), nota que el contrato de trabajo individual es aquella asentimiento entre dos sujetos teniendo en cuenta el objetivo final de dar forma a un vínculo legal, el trabajador, como individuo característico en sí mismo y el otro el negocio, como individuo característico o legal, a través del cual el primero se pone bajo la dependencia o subordinación del otro (jefe) para dar administraciones individuales, gastar estos materiales o académicos, a través de una compensación o pago que el otro gerente está obligado a pagar, esta tradición guiada y moldeada por el Estado para administrar las circunstancias y las conexiones de trabajo legítimas, intencionalmente concurridas por las reuniones en esa tradición.

Modalidades de Contrato Laboral

Carrillo (2015, p. 6), indica que en el Perú existen varios tipos de contratos. A continuación, detallamos cuáles son los más habituales en el sector privado y sus características:

Contrato a plazo indeterminado o indefinido

Este tipo de acuerdo tiene una fecha de inicio, pero no una fecha de finalización, en el entendido de que puede llegar al final en el tiempo hasta que exista una causa recomendada que merezca el rechazo del trabajador. Puede recomendarse verbalmente o en la composición. En esta línea, no es vital que el especialista requiera un contrato compuesto, sin embargo, para garantizar que esté alitado en las finanzas de la organización para obtener todas las ventajas que el marco laboral peruano ofrece por ley. (Carrillo, 2015, p. 7).

Un enfoque para verificar es a través de abonos o boletos de pago, existe la fecha de inicio. El trabajador bajo este tipo de acuerdo apreciará todos los beneficios laborales que le otorga la ley: remesas familiares, pago por tiempo de administraciones, recompensas, excursiones, entre otros. (Carrillo, 2015, p. 7).

Contrato a plazo fijo o determinado

También llamado Sujeto a Modalidad. Es el lugar donde se da la disposición de las administraciones para un momento determinado y se reserva para una necesidad particular. El término más extremo no puede superar los 5 años. En caso de que este período sea superado, el especialista termina siendo vago. Este tipo de acuerdo debe terminarse en la composición y, obligatoriamente, enlistarse con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 largos períodos de su decisión. El acuerdo debe determinar la razón particular del contrato y establecer una fecha de inicio y finalización (Arce, 2007, p. 56).

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012), indica que los regímenes laborales en el Perú son los siguientes:

✓ La Carrera Administrativa – Ley 276

La vocación reguladora en el Perú es una disposición de normas, decisiones y formas que dirigen la sección, los derechos y obligaciones de los trabajadores abiertos que, con un carácter constante, otorgan a las administraciones una clasificación perpetua en una amplia organización diaria. Su objetivo es la unión de fuerza de trabajo calificada, asegurando su inmutabilidad y mejora, basada en los beneficios y capacidades en la ejecución de sus capacidades y dentro de una

estructura uniforme de reuniones y niveles relacionados con las palabras. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 20)

Para empezar, para caracterizar la idea deslumbrada se debe tener una idea de la idea del trabajador abierto, esto debe ser entendido como el nativo en apoyo de servir en sustancias de la Administración Pública reuniéndose con un acuerdo de experto equipado con las costumbres de derecho, en un día legítimo y sujeto a una compensación perpetua en períodos generales. Posteriormente, el servidor nombrado hace una profesión y está calificado para la solidez indeterminada de la ocupación según la ley. En este sentido, se comprende que la vocación autoritaria es aquella que incorpora a los asalariados abiertos que, como establo, dan una administración perpetua en la organización general de la población: a excepción de los trabajadores de las organizaciones estatales, cualquiera que sea su documento autorizado, y los individuos de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, a quienes, por ninguna situación, las instrucciones del Decreto Legislativo y su Reglamento serán apropiadas para ellos. El paso del personal bajo esta administración de trabajo está adaptado a la consistencia con necesidades específicas creadas por instrucciones legítimas. La admisión a las personas en la organización general en el estado de servidor de profesión o contratada para el trabajo de una clase duradera se hace por supuesto. La consolidación a la profesión reguladora será por el nivel subyacente de la reunión relacionada con palabras a la que se conectó. Cualquier demostración autorizada que contradiga este acuerdo es inválida y nula. El paso a la profesión gerencial será por el nivel subyacente de cada reunión relacionada con palabras. La apertura se construye en el plan financiero de cada elemento (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 23)

La Ley percibe como "arrendatario abierto" a cualquier residente que da beneficios en sustancias de la organización general de la sociedad con arreglo o contrato de trabajo, con las convenciones de la ley, en un día legal y sujeto a venganza en períodos consistentes. De manera similar, la Ley estipula que el reclutador exclusivo de la población en general que otorga a las administraciones un tipo duradero, que de este modo tiene el privilegio de una solidez laboral indeterminada, pero no el contratado para el trabajo temporal, hace una profesión

reguladora. La huida evita la vocación autorizada de las Fuerzas Armadas, las Fuerzas Policiales y los especialistas de organizaciones estatales u organizaciones de economía mixta, y además las autoridades que ocupan cargos políticos o de confianza. La profesión autoritativa es perfecta con la actividad de instrucción universitaria, que se puede practicar por un máximo de seis horas por semana (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 25)

✓ **El Régimen Laboral de la Actividad Privada**

Comprendemos por trabajo la administración del movimiento privado el cuerpo de regularización que construye los derechos y compromisos de las reuniones del contrato de trabajo. Los especialistas incorporados a la administración mencionada anteriormente tienen el privilegio de cumplir con las condiciones recomendadas por la ley para apreciar las ocasiones anuales por 30 días, para obtener dos recompensas anuales idénticas a un pago cada una en los largos períodos de julio y diciembre, a tiempo de pago de administraciones (CTS) en una suma hasta cierto punto superior a una compensación por cada año y una remuneración por tasa de rechazo en un salario y medio por cada período anual trabajado si el acuerdo se concuerda de manera inconclusa. La administración del trabajo privado coincide con administraciones extraordinarias de naturaleza de tiempo limitado, algunas a la luz de los atributos particulares del trabajo que se completará, por ejemplo, la instancia de especialistas en horticultura o con tiendas de salas de organizaciones ocupadas con tarifas no habituales; otros a la luz del alcance de la organización a la luz de la medida de sus acuerdos, por ejemplo, los de escala miniaturizada y pequeñas organizaciones (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 47).

Los elementos bajo esta nueva administración de trabajo establecieron escalas de compensación únicas en relación con el marco de compensación individual y se unieron a la facultad muy preparada en lugares de servicio, quedando exentos de la necesidad de levantarse bien ordenados en la estructura de niveles. En esta línea, esta administración del trabajo permite la administración adaptable de los recursos humanos, tanto en el empleo, en el aseguramiento de las compensaciones, en la tarea de las asignaciones, en la evaluación de su

ejecución, y en el uso de aprobaciones para la rebeldía. En esta lógica, cada elemento favorece sus propias direcciones internas, sus propias reuniones relacionadas con las palabras y sus propios niveles particulares dentro de cada reunión. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 48).

✓ **Contratación administrativa de servicios – Ley 1057 (CAS)**

La metodología de CAS se realizó en sustitución de administraciones no individuales (SNP), una metodología legalmente vinculante hecha en la década de 1990 a la luz de las limitaciones presupuestarias obligadas al reclutamiento de nuevos profesores, con el objetivo de ahorrar costos de trabajo y hacer un trabajo publicitario. más adaptable En esta situación específica, es importante destacar que la administración de CAS incluye un breve contrato por un período limitado a un año financiero, sostenible (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 56).

A partir de 2010, debido a una decisión emitida por el Tribunal Constitucional, CAS debe ser descifrado como una administración de contrato de trabajo poco común para el segmento de la población en general, que es bueno con la estructura legítima. Al reconocer su naturaleza laboral, la Ley 29849 establece que el asalariado bajo esta administración se considera dentro del alcance de la Ley Marco de negocios abiertos y la Ley del código de moral del trabajo de la población en general, ajustándose a ella y terminando su control respecto a los derechos laborales que son su deber (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 57).

El Contrato de Servicios Administrativos (CAS) constituye una metodología única, particular para el derecho regulatorio y privado del Estado que se cierra entre ellos y un individuo característico para otorgar un beneficio no autónomo, subordinado y de pupilo dentro de las oficinas de la sustancia, que da la condición, activos, administraciones, mercancías, muebles, hardware, instrumentos, suministros y diferentes medios importantes para satisfacer la cuestión de los mandados del acuerdo. Esta metodología legalmente vinculante reemplaza a los Servicios No Personales (SNP), cuyas referencias de regularización se incluyen para aludir a la contratación regulatoria de las

administraciones mencionada anteriormente, como lo muestra la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley No. 1057 (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 58).

Un extremo de 48 largos períodos de acuerdo de administración cada semana. Con esto, el Estado dirige el mejor día de trabajo semanal de las administraciones, estableciendo un techo de horas extremas. En esta línea, en caso de que no exista ninguna situación, el elemento puede firmar un contrato o solicitar un número mayor de horas que las que se muestran en la norma, con la capacidad de contratar menos horas cada semana, si se considera útil. Para seguir este acuerdo, es importante mantener un registro de la sección y la salida de dicho personal, con un objetivo final específico para recibir las medidas individuales. La disposición de las administraciones de minutos extra se reembolsa con la sustitución de reposo físico (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 58).

Semana tras semana, se pagó el resto de 24 horas ininterrumpidas. Esta es otra ventaja que tiene el trabajador bajo esta metodología autoritativa. Esta ventaja se propone para garantizar que el contratado tenga no menos de un día, siete días de descanso. La posibilidad de descanso dependerá de la sustancia, según lo indiquen sus propias necesidades particulares. Pagó el descanso físico de 15 días de horario sin interrupción para cada momento de las administraciones. El descanso físico es la ventaja que disfruta el contratado para no dar a las administraciones un tiempo continuo de 15 días de agenda por año, manteniendo el privilegio de tener la idea completa. Dicha ventaja se adquiere después de terminar un año de acuerdo de administración en la Entidad, verificada desde el día siguiente a la membresía del CAS. El restablecimiento o la expansión no interfiere con el tiempo de administración reunido (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 60).

✓ **Las Carreras Especiales**

En este segmento, mostramos el examen de las cinco vocaciones excepcionales de la administración común peruana bajo el experto de SERVIR: la profesión de expertos en bienestar, las vocaciones de profesionales y socios del bienestar, la

profesión del profesorado y la profesión docente y la profesión de profesores universitarios, la vocación estratégica, la vocación legal, las vocaciones poco comunes de los militares, la vocación policial, la profesión carcelaria, la vocación financiera (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 63).

Vocación de expertos en bienestar: el trabajo y la vocación abierta de los expertos que otorgan beneficios de seguro social en la división de bienestar están dirigidos por la Ley sobre el trabajo y las carreras profesionales de la salud¹⁴⁹ y su regulación¹⁵⁰. De acuerdo con las instrucciones legítimas, se comprende que el trabajo mental es el último, en el medio del camino, y se refuerzan los ejercicios realizados por expertos en bienestar en fundaciones de bienestar en la división de población general. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 63).

El estándar caracteriza la vocación de la población general de los expertos en bienestar como el "procedimiento mediante el cual se avanza en la consolidación de la fuerza de trabajo adecuada, garantizando su seguridad, dando oportunidades de mejora y movimiento en la actividad de su vocación" (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 64).

Un ángulo esencial a considerar acerca de esta administración es que la jornada laboral habitual de 36 horas de trabajo para cada semana (6 horas por día de lunes a sábado), incorpora el chip de distancia a la obligación. El trabajo de vigilancia se caracteriza como la acción obligatoria y compensada realizada por la necesidad de la administración, que puede ser de diversa índole y / o separada de las realizadas en días inusuales, sin superar las doce horas, aparte de casos especiales de ausencia de facultad (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 64).

Las profesiones de especialistas y asociados de servicios humanos: elaborados por profesionales y auxiliares de seguridad social están controlados por la Ley 285611 y sus orientaciones, adecuadas a la actividad de las clasificaciones de expertos y colaboradores en bienestar en todas las condiciones de bienestar de la población general y división privada, en lo que no está en oposición a la administración del trabajo del movimiento privado. De manera similar, esta Ley

se aplica al personal de las Fuerzas Armadas y Policiales que trabajan en el movimiento de servicios médicos especializados o asistentes, siendo además sustancial los estándares de la fundación a la que tienen un lugar. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 68).

Los profesionales de los servicios humanos desarrollan sus capacidades en las zonas de fitness y se interesan por las formas de avance, recuperación y restauración del grupo de bienestar. Por otra parte, los colegas del seguro social refuerzan, según su campo de actividad física, las capacidades desempeñadas por el grupo de bienestar. En los dos casos, los ejercicios deben completarse con el objetivo de mejorar la satisfacción personal y el bienestar de la población. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 68).

Personas en vocación general del personal que muestra y la población en general que muestra profesión: El plan de la profesión de capacitación está cerrado, ya que el paso a la profesión se hace por acuerdo en el nivel primario y en el territorio de la enseñanza. El ascenso de nivel tiene como requisito previo principal el artefacto, que es el ascenso del primero al segundo nivel programado al tiempo que satisface el tiempo base de permanencia acumulado para ese nivel. Los avances entre el segundo y quinto nivel requieren un tiempo base de calidad perpetua en cada nivel y el respaldo de los cursos de cambio establecidos en las instrucciones. Debería decirse que el estándar legal garantiza el privilegio de la confiabilidad en el lugar, nivel, posición, lugar y ambiente de trabajo, por lo que el educador, diferente a los mercenarios abiertos administrados por la Ley de las bases vocacionales autorizadas, se convierte en el propietario de su lugar sin tener la capacidad de transformarlo sin su consentimiento. La profesión de la sociedad general del personal alentador se clasifica en cinco niveles, siendo el quinto el más notable y en tres territorios instructores. Para llegar a la vocación de los educadores, es básico tener un título de experto en instrucción (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 68).

La carrera del profesorado tiene dos áreas:

- La docencia: referida a la acción educativa en los centros y programas educativos respectivos en relación directa con el educando.

- La administración: las funciones de administración de la educación, investigación y técnico-pedagógica vinculadas con la educación.

La semana normal de trabajo semanal en enfoques y proyectos instructivos, cualquiera que sea el nivel y la metodología, es de 24 períodos académicos largos de 45 minutos cada uno. Para educadores de varios niveles y nivel administrativo, la jornada laboral será de 40 horas por semana. Los educadores que otorgan beneficios en el segmento privado están excluidos, pero mantienen el privilegio de tener un día de trabajo instructivo de 24 horas. La vocación de los instructores universitarios: la característica estándar en la educación universitaria es investigar, instruir, prepararse sin cambios y la generación académica.

(Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 68).

El esquema de la vocación de los educadores universitarios es un marco combinado con una propensión a cerrar uno. La carrera divide a los educadores universitarios en tres reuniones, sin embargo, no hay un sistema progresivo entre ellos (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 73).

Los tres grupos de docentes son:

- Profesores ordinarios, divididos en tres niveles: auxiliares, asociados y principales;
- Profesores extraordinarios, divididos en cuatro niveles: visitantes, investigadores, honorarios y eméritos y
- Profesores contratados, quienes prestan servicios a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato.

El paso a la reunión de maestros consuetudinarios, la reunión con la confiabilidad de actividad más elevada, se completa desde la clasificación más baja, es decir, auxiliar. El aumento de nivel tiene como necesidad la satisfacción de un número particular de años (paradigma de rango); sea como fuere, es concebible ingresar directamente a la cantidad más anormal, profesor primario, en caso de que tenga el nivel de experto escolástico y se registre no

menos de diez tramos largos de práctica experta y trabajo percibido de lógica investigación (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 81).

La vocación política: esta profesión forma parte de las clasificaciones que la acompañan (de las más elevadas a las menos): diplomático, servidor, guía de servicio, defensor, primer secretario, segundo secretario y tercer secretario. El avance y la calidad perpetua por clase se basan en el estado en la administración en el extranjero, la naturaleza de las capacidades esperadas, la capacidad dialectal y la preparación (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 85).

El Ministerio de Relaciones Exteriores coordina la actividad de la administración política de la República, según los mandatos del presidente de la República, siendo el Viceministro Secretario General de Relaciones Exteriores el líder del Servicio Diplomático. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 85).

La carrera judicial: Los cuatro niveles de carrera (de menor a mayor) son: jueces de abogados de paz, jueces especializados o mixtos, jueces superiores y jueces supremos. La promoción depende de la antigüedad y la formación especializada (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 86).

La preparación y la capacidad son responsable de la Academia de la Magistratura en cada uno de los niveles. El endoso de las investigaciones excepcionales requeridas por dicho instituto es requerido para el avance. Por otra parte, tienen una evaluación de ejecución que se completa para medir la ejecución y el valor de los jueces, y además identificar las necesidades de preparación. Asimismo, se realiza una evaluación sobre la naturaleza de las resoluciones, la velocidad, la ejecución en un período determinado, la calidad en la administración del proceso, la asociación laboral, las producciones, el avance competente y una evaluación exhaustiva como un mecanismo de relojería desde el punto de vista del juez. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 87).

Las carreras especiales de las fuerzas armadas: Las carreras especiales de las fuerzas armadas incluyen las carreras de la Armada, el Ejército y la Fuerza Aérea y están reguladas por la Ley 28359. La admisión a ellas se realiza mediante estudios en las escuelas de formación de oficiales o mediante la asimilación de los oficiales provenientes de universidades con la condición de oficiales asimilados. Las escuelas

de capacitación de los oficiales de las fuerzas armadas otorgan la licenciatura en nombre de la nación al final de su formación académica (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 87).

El avance se construye por la cantidad de tramos largos de administración en cada revisión. El rango militar dado a los oficiales de los establecimientos equipados tiene un carácter de tiempo de existencia. Debe ser retractado por un juicio judicial que sea consensual y ejecutable. Cada una de las organizaciones equipadas construye el posicionamiento que contiene la solicitud de los oficiales en estricta solicitud de estado que se compare con su circunstancia (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2012, p. 88).

✓ **Locación de servicios.**

Para la administración de alquiler, el propietario concurre, sin estar subordinado a la clave, para dar a sus administraciones a un tiempo específico o para una ocupación particular, a cambio de un cargo. Esta relación está dirigida en el Código Civil, expresiones. 1764° y siguientes, que muestran que una amplia gama de administraciones materiales y académicas podrían ser objeto de este tipo de acuerdo. El propietario de la tierra debe entregarle la administración, pero puede estar bajo su propia responsabilidad, asistente y sustituto si el acuerdo o las utilidades permiten el esfuerzo coordinado de otros y no es contrario a la idea del arreglo (Aguilar, 2014, p. 77).

El comité está obligado a pagar un cargo al propietario por las administraciones rendidas por el último mencionado. De acuerdo con las disposiciones del Código Civil, en el caso de que no se haya establecido y no se pueda resolver mediante tasas o usos competentes, se establecerá en relación con la calidad, el contenido y las diferentes condiciones de las administraciones prestadas. Poco a poco, esta compensación se llama Honoraria, y el propietario debe girar los recibos de los cargos que son importantes para las sumas relacionadas con sus administraciones. (Aguilar, 2014, p. 78).

Con la membresía del alquiler de administración, se crea el privilegio de pagar un cargo para el propietario. Además, también estará calificado para cualquier otra ventaja que pueda estipularse en el acuerdo. Por lo demás, al no entender este tipo de

acuerdos una conexión de trabajo, no produce las ventajas ideales (Aguilar, 2014, p. 78).

El área de las administraciones puede mantenerse durante un período determinado, durante un período incierto o para un empleo en particular. En el momento en que el acuerdo es por un término establecido, no puede exceder los seis años, en el caso de que sea una administración experta, y no más de tres años a causa de diferentes tipos de administraciones. Estos puntos de confinamiento son anticipados por el artículo 1768 del Código Civil. En caso de que el acuerdo se concuerde por un período impreciso, se aplicará la ejecución contenida en el artículo 1365 del Código Civil, por la prudencia de que cualquiera de las dos partes puede finalizar el acuerdo mediante métodos de correspondencia con la expectativa de por lo menos treinta días. El acuerdo para el alquiler de las administraciones puede ser concurrido para un empleo particular, en cuyo caso, el acuerdo terminará una vez que el trabajo demostrado haya finalizado. (Aguilar, 2014, p. 78).

Para la celebración del contrato de locación de servicios no es necesario cumplir con ninguna formalidad, por lo que el contrato puede celebrarse, incluso, de manera verbal.

1.3.2. Desempeño laboral

Según Sum (2015), él dice que la ejecución de la actividad es un procedimiento para decidir qué tan fructífera ha sido una asociación (o un individuo o un procedimiento) en el cumplimiento de sus ejercicios y destinos de trabajo. Cuando todo está dicho y hecho, a nivel autoritario, la estimación de la ejecución del trabajo da una evaluación de la satisfacción de los objetivos clave a nivel individual (p. 26).

Según Molina (2006), Él dice que la ejecución de la actividad es el procedimiento por el cual se evalúa la ejecución general del trabajador. La mayoría de los trabajadores buscan aportes sobre cómo desarrollan sus ejercicios y la población en general responsable de la administración de diferentes representantes debe evaluar la ejecución singular para elegir qué movimientos hacer. P. 39

Según Mino (2014), muestra que: la evaluación de la ejecución es la capacidad de un representante para contrastar su ejecución, presente o pasada, con los estándares establecidos para su ejecución. En esta línea, el procedimiento de evaluación incluye: construir los modelos de trabajo, evaluar la ejecución real del trabajador en relación con dichos medidores y volver a mostrar los datos al representante con un objetivo final específico para inspirarlo a eliminar las fallas de su ejecución. (p. 18).

Tipos de medición del desempeño laboral

Según Pérez (2008, p. 9), Muestra que la evaluación de la ejecución de la administración abierta se encuentra en el punto focal de las preocupaciones de los líderes de las fundaciones gubernamentales, en todos los niveles de la administración nacional, provincial y regional.

Las dimensiones de la evaluación de desempeño en el sector público son:

- Eficacia: cuál es el grado de cumplimiento de los objetivos, a cuántos usuarios o beneficiarios se entregan los bienes o servicios, qué porcentaje corresponde del total de usuarios.
- Eficiencia: cuál es la productividad de los recursos utilizados, es decir cuántos recursos públicos se utilizan para producir un determinado bien o servicio.
- Trabajo en equipo: ¿El trabajador presenta aportaciones en el trabajo en equipo?, ¿se compromete con el trabajo en grupo?

Según Shack (2012, p. 5), la estimación y evaluación de la ejecución son parte de cualquier marco de organización abierto avanzado dispuesto para la consecución de resultados y, dentro de la estructura del proceso de Planificación Estratégica Plurianual que se está produciendo en Perú, se sitúa dentro del período de evaluación de los planes, proyectos y planes de gastos.

Indicadores para la medición del desempeño.

Shack hace referencia los siguientes indicadores:

- a. **Indicador de Insumo:** Evalúa los activos físicos, humanos y relacionados con el dinero utilizados como parte del avance de las actividades. Por lo general, se comunican en medidas de costos asignados, cantidad de individuos del grupo de trabajo, cantidad de horas o días trabajados. Son vitales para hacer un seguimiento deliberado de las actividades que se están produciendo. Sin la aportación de nadie más, no demuestran el grado de avance en cuanto al cumplimiento de los objetivos. Un caso de un puntero de información puede ser la cantidad de mentores, las horas de clase instruidas o las unidades de materiales diseminados, en un programa de cambio de recursos humanos. (Shack, 2012, p. 8).

- b. **Indicador de Producto:** Refleja los productos y aventuras cuantificables, creados y / o dados por una mediación particular y, por lo tanto, por una base particular. Es la consecuencia de la mezcla y la utilización de las fuentes de información mostradas anteriormente, por lo que es normal que estén claramente conectadas con ellas. Son esenciales para completar un seguimiento deliberado de las actividades que se están creando. Sin nadie más, no muestran el grado de avance con respecto a la reunión de los destinos. Siguiendo la misma instancia pasada de un programa de preparación de RR. HH., Un caso de puntero de ítem sería la cantidad de charlas de preparación (Shack, 2012, p. 8).

- c. **Indicador de Resultado:** Demostrar el avance en el logro de las motivaciones detrás de las actividades. Los indicadores de resultados reflejan los destinos caracterizados (generales y particulares) de las oficinas del Estado. Cuando todo está dicho en hecho, el efecto posterior de las actividades no puede estimarse hasta el final de las asignaciones que lo forman (a causa de empresas, que por definición tienen un tiempo caracterizado) o hasta el punto en que las empresas han alcanzado un nivel de desarrollo importante en ejercicios de un tipo inmutable. En la misma línea del pasado, un caso de

marcador de resultado sería el nivel de aprendizaje (estimado mediante algún tipo de evaluación) realizado por los miembros (Shack, 2012, p. 8).

- d. **Indicador de Impacto:** Demuestra los impactos (inmediatos o indirectos) entregados debido a los resultados y logros de las actividades en una reunión específica de clientes o población. Normalmente estimado minuciosamente, requiere un significado exacto de la temporada de la evaluación (ya que hay intercesiones cuyo efecto es irrefutable a mediano y largo plazo) y de una suficiente prueba distintiva y desacoplamiento de los elementos externos que pueden afectarlo. Para finalizar con el caso de un grupo de punteros de ejecución para un programa de cambio de recursos humanos, podríamos distinguir como un marcador de efecto el diferencial salarial que los miembros adquirieron debido a la expansión en su eficiencia menor debido a la información y habilidades aprendidas. en la clase de instrucción (Shack, 2012, p. 9).

Rivas, por otra parte, menciona los siguientes indicadores:

A. Indicador de Trabajo en equipo:

Es una de las condiciones de trabajo mental que más impacta a los trabajadores enfáticamente a la luz del hecho de que toma en consideración una hermandad. Puede dar excelentes resultados, ya que en su mayor parte crea energía y produce satisfacción en los mandados sugeridos, lo que hace avanzar una situación de congruencia entre los trabajadores y obtiene resultados lucrativos (Rivas, 2010, p. 3).

En los grupos de trabajo, se elaboran reglas, que deben ser consideradas por todos los colegas. Son principios de conducta establecidos por los individuos de la misma. Estos estándares dan a cada individuo una razón para prever la conducta de los demás y establecer una reacción adecuada. Incorporan los métodos utilizados para cooperar con otros. La parte de los estándares en un grupo es controlar su circunstancia como una unidad resuelta y, además, los elementos de las personas individuales (Rivas, 2010, p. 5).

B. Indicador de Eficiencia

Alude a la utilización de una combinación ideal de activos (en su mayor parte no relacionados con el dinero) en el logro de los objetivos. En su mayor parte se caracteriza como la tasa entre las fuentes de información y los rendimientos (o se produce) y normalmente se comunica como la cantidad de representantes o el nivel de trabajadores por unidad de artículo (o resultado). Una idea, que en cierto modo es comparable a la competencia, es la rentabilidad, que representa la tasa entre el nivel o cantidad de elementos (o resultados) logrados y las fuentes de información utilizadas, generalmente comunicadas como la cantidad de artículo (o resultado). por unidad de información. El puntero de competencia a cuenta del programa de preparación sería la cantidad normal de mentores por clase educativa educada (a lo largo del programa), prestando poca atención a los resultados adquiridos (United Nations, 2006, p. 61).

C. Indicador de Calidad

Alude a los atributos de cómo se está dando el artículo o la administración, por lo que parece medir el límite de los cuerpos abiertos para reaccionar de manera rápida, específica y satisfactoria a las necesidades de los clientes. Estos indicadores pueden evaluarse a través del nivel de cumplimiento comunicado por los destinatarios de las administraciones sobre partes específicas de la disposición de los productos y la disposición de las administraciones, por ejemplo, la oportunidad, la apertura, la precisión del transporte, el solaz y la amabilidad o calidez. Los casos de este tipo de marcadores incluyen: el "nivel de casos en los que la reacción a una solicitud se dio dentro de dos días" o "nivel de clientes satisfechos con la administración". (United Nations, 2006, p. 61).

D. Indicador de Eficacia

Alude al cumplimiento de las metas establecidas para el inicio de la mediación. Evalúa el nivel de consistencia con el conjunto de destinos (libremente de los activos asignados por este motivo). A pesar de que la referencia para la evaluación de la viabilidad son los objetivos establecidos para el inicio de las actividades, esto en sí mismo no reflejaría una ejecución decente ya que estos niveles modificados y logrados podrían estar muy lejos de los principios satisfactorios. Por lo tanto, una evaluación total del nivel de viabilidad logrado,

debe hacerse por referencia a un nivel estándar o punto de referencia construido antes de la intercesión y hacia el cual debe alcanzarse la estima inicialmente modificada. (United Nations, 2006, p. 62).

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre la modalidad de contrato laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017?

Problemas Específicos

- ¿Cuál es la modalidad de contrato laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017 con mayor demanda?
- ¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia

El presente proyecto de investigación servirá para demostrar la relación entre las modalidades de contrato laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín

Relevancia Social

Se fortalecerá la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, debido a que con los resultados se podrán tomar decisiones institucionales en pro del bienestar y la calidad social de todos los pobladores inmersos en dicha institución

Implicancias Prácticas

El trabajo de investigación contribuirá a cubrir ciertas brechas, ya que en el Perú existen distintas modalidades de trabajo que redundan con el desempeño laboral de sus trabajadores, manteniendo ciertos desajustes con la realidad y un divorcio marcado con los objetivos estratégicos de sus instituciones

Valor Teórico

La información recopilada servirá como antecedente para investigaciones posteriores y servirá como ayuda para cumplir la misión y visión de otras instituciones

Utilidad Metodológica

El estudio de investigación es útil debido a la importancia de conocer la relación de las variables: modalidad de contrato laboral y el desempeño laboral de los trabajadores, los resultados servirán a nuevos estudios similares como antecedente de investigación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

H_i: Existe relación significativa entre las modalidades de contrato laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017

Hipótesis Específicos

H₁: La modalidad de contrato de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017, con mayor demanda de trabajadores es la modalidad “Nombrados 276”.

H₂: El desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017, es “Regular”.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre las modalidades contrato laboral y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017.

Objetivos Específicos

- Conocer la modalidad de contrato laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017 con mayor demanda.

- Conocer el comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

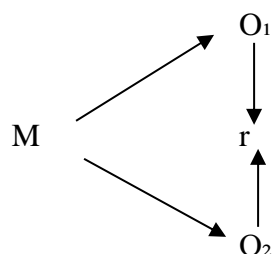
Tipo de investigación

El estudio de investigación es de tipo No Experimental, es decir se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación No Experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (Hernández Sampieri, 2014).

Diseño de investigación

La investigación utilizará el diseño correlacional, porque examinará la relación entre dos variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio.

Esquema:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Modalidades de contrato laboral

O₂ = Desempeño laboral

r = Relación de las variables de estudio

2.2. Variables, Operacionalización

Variables

Variable 1: Modalidades de contrato

Variable 2: Desempeño Laboral

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Modalidades de contratación laboral	Es la institución jurídica que regula las condiciones específicas de la venta de la fuerza de trabajo por un sueldo o salario (INELM, 2016)	Son las diferentes modalidades laborales por el cual el trabajador presta servicios al empleador.	Nombrados (Ley 276)	Contratados permanentes a plazo indefinido	Nominal
			Contratados (Ley 276)	Contratados a plazo determinado	
			CAS (Ley 1057)	Contrato temporal por un periodo restringido, renovable.	
			Locación de servicios	Contratados sin estar subordinado al empleador	
Desempeño laboral	El desempeño Laboral es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales (Sum, 2015)	Es la calificación a un empleado comparando su actuación, presente o pasada, con las normas establecidas para su desempeño.	Resultado	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos Cumplimiento 	Ordinal
			Producto	<ul style="list-style-type: none"> Rendimiento Aportaciones 	
			Impacto	<ul style="list-style-type: none"> Tareas encomendadas Procedimientos 	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso Participación 	

Fuente: Elaboración propia del autor.

2.3. Población y muestra

Población

La población objeto de estudio, estará constituido por 124 trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, en el periodo 2017.

Muestra

La muestra del estudio estará conformada por los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, en el periodo 2017.

Muestro

No probabilística por conveniencia, debido a que el investigador tomo como referencia el periodo de tiempo 2017 para el análisis de los datos

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

En la presente investigación, se empleará la técnica de la guía de observación y la encuesta; siendo los instrumentos la ficha de observación y el cuestionario, con el propósito de conocer la modalidad de contrato laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017.

El instrumento empleado en la variable contrato laboral, presento como objetivo conocer el comportamiento de las modalidades de contrato laboral de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017.

El instrumento empleado para determinar la variable **contrato laboral** se obtuvo como fuente al estudio realizado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil el año 2012. El objetivo del instrumento es la recolección de datos del acervo documentario referido a contrato laboral.

El instrumento estuvo conformado por 04 dimensiones; nombrados (Ley 276), contratados (Ley 276), CAS (Ley 1057) y locación de servicios, cuya escala nominativa fue nominal

El instrumento empleado en la variable **desempeño laboral**, presento como objetivo conocer el comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017.

El instrumento empleado para determinar el desempeño laboral se obtuvo como fuente al estudio realizado por Snack. N en el año 2012. El objetivo del instrumento es la aplicación del cuestionario.

El instrumento estuvo conformado por 04 dimensiones; Resultado, Producto, Impacto y Trabajo en equipo; las dimensiones estuvieron conformadas por 05 items, haciendo un total de 20 items a ser evaluados en el instrumento aplicado y con ello determinar el nivel de desempeño laboral.

El nivel de desempeño laboral, fue valorada en base a ítems, con puntajes entre 1 a 5 puntos, donde el puntaje 1 tenía un calificativo de pésima, puntaje 2 calificativo de deficiente, puntaje 3 con calificativo de regular, puntaje de 4 con calificativo de bueno y puntaje de 5 con calificativo de excelente.

Escala	Intervalo
Pésima	1
Deficiente	2
Regular	3
Buena	4
Excelente	5

Dimensiones	Ítems	Valoración
Dimensión	Del xx al xx	Puntaje 1 calificativo pésima. Puntaje 5 calificativo excelente.
Dimensión	Del xx al xx	

Validez y confiabilidad

El instrumento empleado en el estudio fue apoyado en investigaciones anteriores, siendo validadas con anterioridad a su aplicación por juicio de expertos, en un número de tres.

En cuanto a la confiabilidad se aplicó la Escala Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0.80 respectivamente. Asimismo, el resultado fue mayor a 0.70, indicando que los instrumentos son confiables para su aplicación.

2.5. Método de análisis de datos

Después de la recolección de datos, mediante los instrumentos dirigidos a la muestra de la investigación y luego de validar dichos instrumentos por los expertos se realizará un análisis sobre los resultados obtenidos, mediante el trabajo de campo en el desarrollo de investigación, con la finalidad de que la información obtenida sea coherente en función del problema de investigación, objetivos e hipótesis. Además, para el procesamiento de datos se utilizó medios electrónicos, calificados y sistematizados de acuerdo a la unidad de análisis, respecto a sus variables. El programa empleado fue el estadístico SPSS 21, y como contraste estadístico se empleó la prueba Chí cuadrado

Prueba Estadística de Independencia Chi Cuadrado

La prueba de independencia Chi-cuadrado, nos permite determinar si existe una relación entre dos variables categóricas. Es necesario resaltar que esta prueba nos indica si existe o no una relación entre las variables, pero no indica el grado o el tipo de relación; es decir, no indica el porcentaje de influencia de una variable sobre la otra o la variable que causa la influencia. En las pruebas de independencia se utiliza el formato de la tabla de contingencia, y por esa razón a veces se le llama prueba de tabla de contingencia, o prueba con tabla de contingencia.

Dicha tabla muestra todas las posibles combinaciones de categorías, o contingencias, que explican su nombre. A la suma de todas las razones que se puedan construir al tomar la diferencia entre cada frecuencia observada y esperada, en una tabla de contingencia, elevándola al cuadrado, y luego dividiendo esta desviación cuadrada entre la frecuencia esperada, se le llama estadístico ji cuadrada.

Pasos

- Plantear las hipótesis.
H₀: independencia
H₁: dependencia
- Construir las áreas de aceptación y rechazo.
- Calcular ji-Cuadrada

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(n_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} \quad \text{con } (k-1)(r-1) \text{ grados de libertad.}$$

Tomar una decisión y emitir una conclusión en términos del problema.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación será realizada por decisión propia del investigador, donde fue conveniente realizarlo por autoría propia. Toda la información concerniente al desarrollo es verídica en cuanto a su utilidad en la investigación; ya que fue obtenida de la misma entidad.

III. RESULTADOS

3.1 Modalidades de contrato laboral de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017.

Tabla 1. Modalidades de contrato laboral

MODALIDAD DE CONTRATO LABORAL	Nº DE TRABAJADORES	% DE TRABAJADORES
CAS	13	10%
LOCACIÓN	28	23%
CONTRATO 276	28	23%
NOMBRADO	55	44%
TOTAL	124	100%

Fuente: Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017

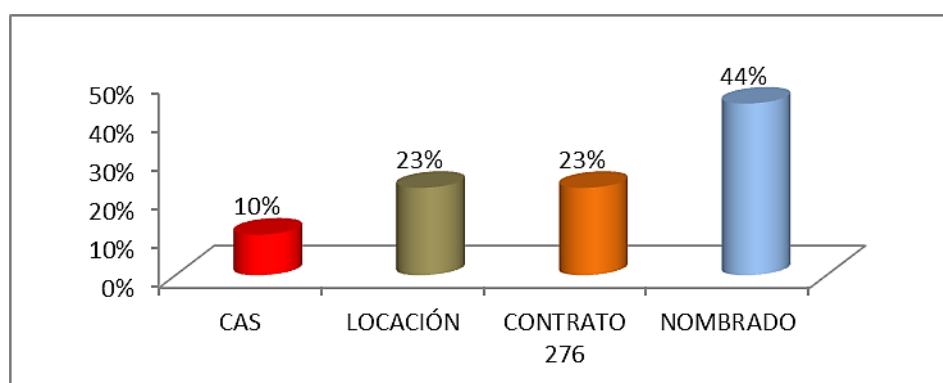


Figura 1. Modalidades de contrato laboral (%)

Interpretación: La tabla y figura 1 muestra el número y porcentaje de trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017 por modalidad de contrato laboral, 13 trabajadores que representan el 10% tienen como modalidad de contrato laboral “CAS”, 28 trabajadores (23%) se encuentran como locadores de servicios no personales, 28 administrativos que representan el 23% se encuentran en el contrato laboral N° 276; y la mayor frecuencia de trabajadores administrativos que son 55 (44%) se encuentran en la modalidad de contrato laboral como “Nombrados”.

3.2 Desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017.

Tabla 2. Desempeño laboral en su dimensión Resultado

ESCALA	PUNTAJE	N° TRAB.	% TRAB.
Pésima	5 a 9	0	0%
Deficiente	9 a 13	0	0%
Regular	13 a 17	21	17%
Buena	17 a 21	94	76%
Excelente	21 a 25	9	7%
TOTAL		124	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

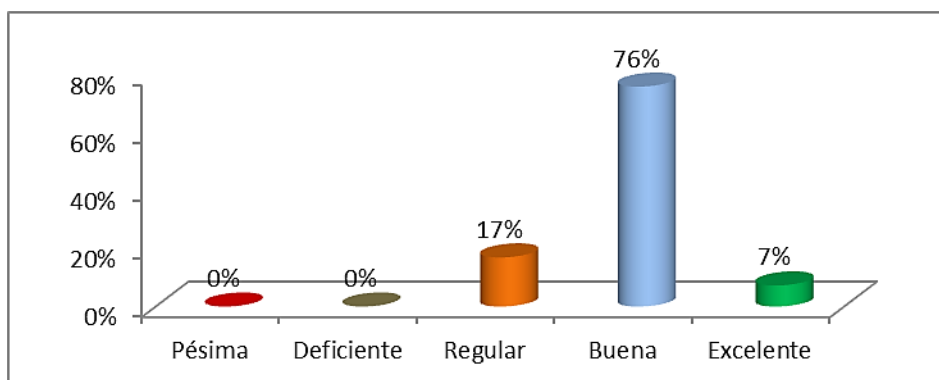


Figura 2. Desempeño laboral en su dimensión Resultado (%)

Interpretación: La tabla y figura 2 muestra el número y porcentaje de trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017 por su desempeño laboral en su dimensión Resultado, ningún trabajador se ubica en la escala valorativa de Pésima ni Deficiente por efecto de su desempeño laboral en su dimensión Resultado, 21 trabajadores (17%) tuvieron un desempeño laboral en su dimensión Resultado de “Regular”; 94 administrativos que representan el 76% y donde se encuentra la mayor frecuencia de respuesta se ubican en un desempeño “Bueno”; y solo 9 trabajadores (7%) tuvieron un desempeño laboral en su dimensión Resultado de “Excelente”.

Tabla 3. *Desempeño laboral en su dimensión Producto*

ESCALA	PUNTAJE	N° TRAB.	% TRAB.
Pésima	5 a 9	0	0%
Deficiente	9 a 13	1	1%
Regular	13 a 17	11	9%
Buena	17 a 21	87	70%
Excelente	21 a 25	25	20%
TOTAL		124	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

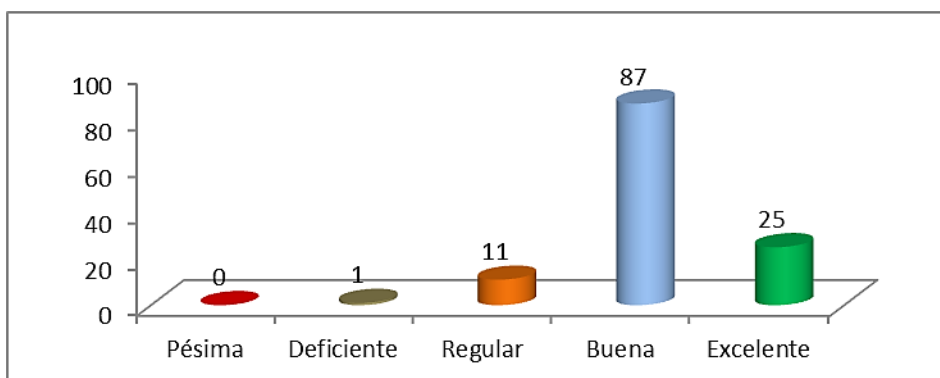


Figura 3. *Desempeño laboral en su dimensión Producto (%)*

Interpretación: La tabla y figura 3 muestra el número y porcentaje de trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017 por su desempeño laboral en su dimensión Producto, ningún trabajador se ubica en la escala valorativa de Pésima por efecto de su desempeño laboral en su dimensión Producto, un administrativo que representa el 1% se ubica en un desempeño “Pésimo”, 11 trabajadores (9%) tuvieron un desempeño laboral en su dimensión Producto de “Regular”; 87 administrativos que representan el 70% y donde se encuentra la mayor frecuencia de respuesta se ubican en un desempeño “Bueno”; y solo 25 trabajadores (20%) tuvieron un desempeño laboral en su dimensión Producto de “Excelente”.

Tabla 4. *Desempeño laboral en su dimensión Impacto*

ESCALA	PUNTAJE	N° TRAB.	% TRAB.
Pésima	5 a 9	0	0%
Deficiente	9 a 13	0	0%
Regular	13 a 17	16	13%
Buena	17 a 21	88	71%
Excelente	21 a 25	20	16%
TOTAL		124	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

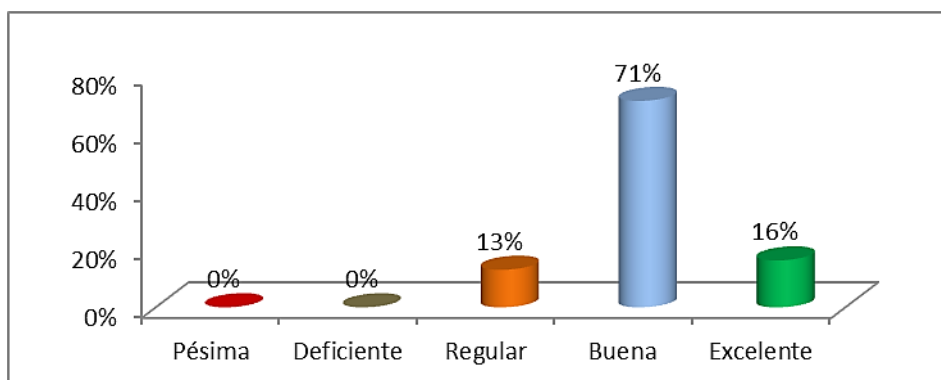


Figura 4. *Desempeño laboral en su dimensión Impacto (%)*

Interpretación: La tabla y figura 4 muestra el número y porcentaje de trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017 por su desempeño laboral en su dimensión Impacto, ningún trabajador se ubica en la escala valorativa de Pésima ni Deficiente por efecto de su desempeño laboral en su dimensión Impacto, 16 trabajadores (13%) tuvieron un desempeño laboral en su dimensión Impacto de “Regular”; 88 administrativos que representan el 71% y donde se encuentra la mayor frecuencia de respuesta se ubican en un desempeño “Bueno”; y solo 20 trabajadores (16%) tuvieron un desempeño laboral en su dimensión Impacto de “Excelente”.

Tabla 5. Desempeño laboral en su dimensión Trabajo en equipo

ESCALA	PUNTAJE	N° TRAB.	% TRAB.
Pésima	5 a 9	0	0%
Deficiente	9 a 13	1	1%
Regular	13 a 17	13	10%
Buena	17 a 21	77	62%
Excelente	21 a 25	33	27%
TOTAL		124	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

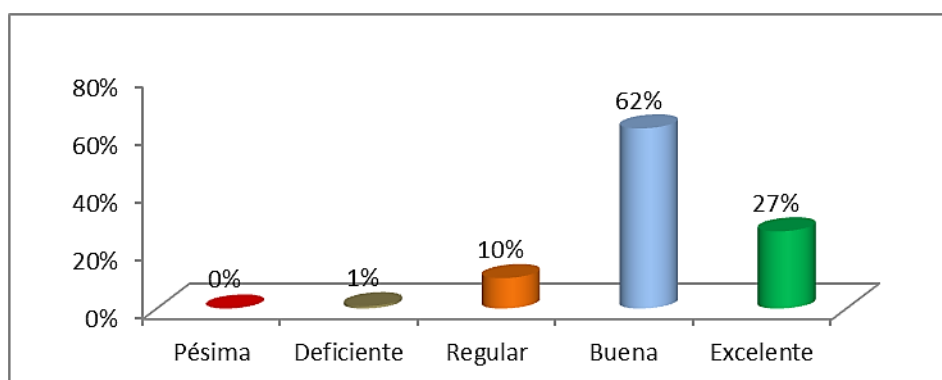


Figura 5. Desempeño laboral en su dimensión Trabajo en equipo (%)

Interpretación: La tabla y figura 5 muestra el número y porcentaje de trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017 por su desempeño laboral en su dimensión Trabajo en equipo, ningún trabajador se ubica en la escala valorativa de Pésima por efecto de su desempeño laboral en su dimensión Trabajo en equipo, un administrativo que representa el 1% se ubica en un desempeño “Pésimo”, 13 trabajadores (10%) tuvieron un desempeño laboral en su dimensión Trabajo en equipo de “Regular”; 77 administrativos que representan el 62% y donde se encuentra la mayor frecuencia de respuesta se ubican en un desempeño “Bueno”; y solo 33 trabajadores (27%) tuvieron un desempeño laboral en su dimensión Trabajo en equipo de “Excelente”.

Tabla 6. *Desempeño laboral*

ESCALA	PUNTAJE	N° TRAB.	% TRAB.
Pésima	20 a 36	0	0%
Deficiente	36 a 52	0	0%
Regular	52 a 68	3	2%
Buena	68 a 84	97	78%
Excelente	84 a 100	24	19%
TOTAL		124	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

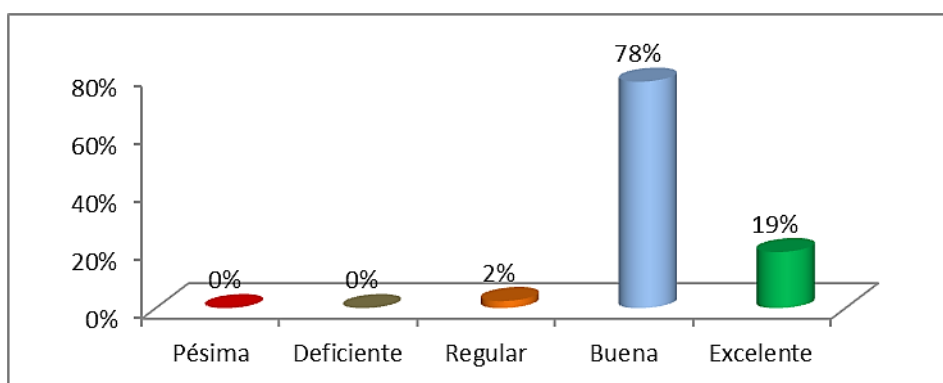


Figura 6. *Desempeño laboral (%)*

Interpretación: La tabla y figura 6 muestra el número y porcentaje de trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017 por su desempeño laboral, ningún trabajador se ubica en la escala valorativa de Pésima ni Deficiente por efecto de su desempeño laboral, 3 trabajadores (2%) tuvieron un desempeño laboral de “Regular”; 97 administrativos que representan el 78% y donde se encuentra la mayor frecuencia de respuesta se ubican en un desempeño “Bueno”; y solo 24 trabajadores (19%) tuvieron un desempeño laboral de “Excelente”.

3.3 Relación entre las modalidades contrato laboral y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín año 2017.

Para el análisis de la relación entre las variables, se empleará la prueba de independencia Chi- cuadrado con el 95 % de confianza; por lo que se desarrolla la siguiente hipótesis estadística.

Hipótesis Estadística:

H₀: No existe relación significativa entre las modalidades contrato laboral y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín año 2017.

H₁: Existe relación significativa entre las modalidades contrato laboral y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín año 2017.

Tabla 7. *Tabla de contingencia entre las variables*

Modalidad de contrato laboral	Desempeño Laboral			Total general
	Regular	Buena	Excelente	
CAS	0	6	7	13
CONTRATO 276	1	24	3	28
LOCACION	1	23	4	28
NOMBRADO	1	44	10	55
Total general	3	97	24	124

Fuente: Base de datos elaborado por el autor. SPSS VER. 21.

Interpretación: En la tabla 7, podemos observar el cruce de respuestas de las variables del estudio de investigación, esta tabla de contingencia tiene como objetivo establecer la prueba Chi cuadrado y ver si existe asociación significativa entre la variable modalidades contrato laboral y el desempeño laboral de los administrativos en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín año 2017, del cruce de respuestas podemos indicar que existe cierta homogeneidad en las escalas y por ende las variables tienen un comportamiento independiente una sobre la otra.

Tabla 8. Resultados Chi Cuadrado de las variables

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,172 ^a	6	.058
Razón de verosimilitudes	10.361	6	.110
N de casos válidos	124		

a. 5 casillas (41,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,31.

Fuente: Base de datos elaborado por el autor. SPSS VER. 21

Interpretación: A través de la prueba de independencia Chi Cuadrado a nuestros datos, se conoció que el resultado encontrado para Chi-cuadrado de Pearson es de: (12.172) la cual es menor al Chi tabular con 6 grados de libertad (12.592); lo que demuestra que las variables son independientes y de esta manera no existe una relación significativa entre ellas.

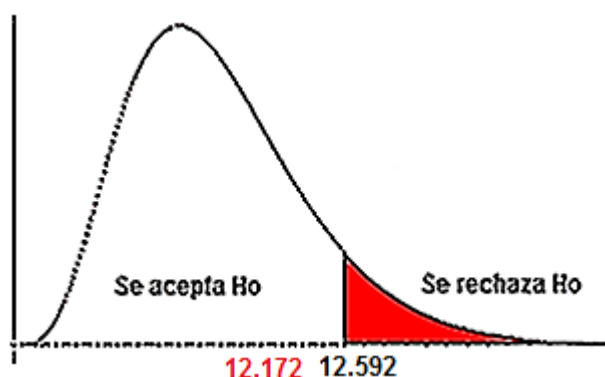


Figura 7. Zona De Aceptación Probabilística – Chí Cuadrado

Interpretación: Como el Chi Cuadrado de Pearson (12.172) es menor que el Chi tabular con 6 grados de libertad (12.592) y se sitúa en la zona de probabilidad de aceptación de la hipótesis nula, por lo tanto aceptamos la hipótesis nula con un 95% de confianza que: Las variables son independientes y de esta manera no existe relación significativa entre ellas; posteriormente podemos dar la respuesta de la hipótesis planteada que: No existe relación significativa entre las modalidades contrato laboral y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín año 2017.

IV. DISCUSIÓN

Al ser este trabajo de tipo descriptivo correlacional, se describió y relaciono las variables de estudio de acuerdo a los objetivos establecidos, donde se obtuvo los resultados que más trascendieron:

Con respecto a las modalidades de contrato laboral de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017; se conoció que la mayor frecuencia de respuesta fue la modalidad “Nombrados (Ley 276)” con el 44% por parte de los trabajadores administrativos, mientras que el 10% tienen como modalidad de contrato laboral “CAS”, 28 trabajadores (23%) se encuentran como locadores de servicios no personales, 28 administrativos que representan el 23% se encuentran en el contrato laboral N° 276. Estudios relacionados con los resultados se encuentran en Ariza, P., & Puyana, S. (2013), quien hace referencia que existe una relación directa entre el tipo de vinculación y la satisfacción laboral del trabajador, en concreto en la respuesta efectiva del empleado frente a su trabajo, por lo que las empresas deben tener presente que a pesar de los motivos que tengan para llevar a cabo contrataciones temporales o con intermediarios laborales, ello trae un efecto negativo en la productividad de su talento humano, pues este se siente inconforme e insatisfecho con su realidad, lo que puede llegar a producir inconvenientes en el ámbito laboral. Es por ello la importancia de una relación laboral entre el empresario y trabajador, donde por acuerdo mutuo se pueda definir el contrato de trabajo, donde el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios personales al empresario, actuando bajo su dirección, a cambio de un salario justo (Unión General de trabajadores, 2001, p.7).

Con respecto al desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017; se conoció que la mayor frecuencia de respuesta fue la escala “Buena” con el 78% por parte de los trabajadores administrativos encuestados, mientras que el 19% de trabajadores tuvieron un desempeño laboral “Excelente”, solo 2% de trabajadores tuvieron un desempeño “Regular”, como también ningún trabajador administrativo mostro tener un desempeño laboral “Deficiente” y “Pésima”. Estudios relacionados con los resultados se encuentran en Martín, M. (2015), quien hace referencia en su trabajo de investigación denominada “Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango,

Guatemala. Enero - mayo 2015”, que el 68% del personal de enfermería indicaron que el salario afecta el desempeño laboral y el 32% indicaron que no afecta, por lo tanto, el salario es un factor que influye el desempeño laboral, y que además de ser un incentivo importante puede significar el sustento familiar. Los aspectos organizacionales que influyen en la estabilidad laboral y en el desempeño de enfermería están: el salario, el tipo de contrato, falta de prestaciones laborales, desmotivación y el temor por perder el contrato de trabajo. Asimismo, la inestabilidad laboral produce insatisfacción, temor y baja productividad laboral. Por otro lado, Ushiñahua, M., & Hernández, M. (2017), en su trabajo de investigación denominada “La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e Inversiones DARVIGIEL E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014”, sostiene que el 67% de colaboradores encuestados manifestaron que hay un desempeño laboral bueno, mientras que el 22% es casi siempre y solo el 11% manifestaron que nunca existe un buen desempeño. Por lo tanto, si existe un buen desempeño laboral, ya que la empresa tiene objetivos establecidos y comunicados a los trabajadores, se prioriza los gastos, además la empresa no impone cosas en contra de la voluntad de los colaboradores y los directivos ayudan a satisfacer las necesidades de los colaboradores reflejando un ambiente armónico y efectivo para la satisfacción y comodidad de quienes conforman la empresa.

Con respecto a la relación entre las modalidades contrato laboral y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017; se llegó a determinar que las variables son independientes y de esta manera no hay relación significativa entre ellas, dado que el Chi Cuadrado de Pearson (12.172) es menor que el Chi tabular con 6 grados de libertad (12.592); posteriormente podemos dar la respuesta de la hipótesis planteada que: No existe relación significativa entre las modalidades contrato laboral y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín año 2017, con un 95 % de confianza. Del resultado obtenido del objetivo general, podemos mencionar estudios similares a este resultado, tal como de Ariza, P., & Puyana, S. (2013), quienes en su trabajo de investigación denominada “La relación entre vinculación laboral y la satisfacción laboral en cuatro conserjes trabajadoras en una Institución Educativa”, concluyeron que existe una relación directa entre el tipo de vinculación y la satisfacción laboral del

trabajador, en concreto en la respuesta efectiva del empleado frente a su trabajo, por lo que las empresas deben tener presente que a pesar de los motivos que tengan para llevar a cabo contrataciones temporales o con intermediarios laborales, ello trae un efecto negativo en la productividad de su talento humano, pues este se siente inconforme e insatisfecho con su realidad, lo que puede llegar a producir inconvenientes en el ámbito laboral.

V. CONCLUSIONES

Luego de presentar los resultados, interpretarlos y discutirlos, se concluye que:

- 5.1 No existe relación significativa entre las modalidades contrato laboral y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín año 2017; el Chi Cuadrado de Pearson (12.172) es notablemente menor que el Chi tabular con 6 grados de libertad (12.592) y se sitúa en el rango de probabilidad de aceptación, por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula con un 95 % de confianza y afirmamos que: Las variables son independientes.
- 5.2 La modalidad de contrato de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017, con mayor demanda de trabajadores es la modalidad “Nombrados (Ley 276)” con un 44%; mientras que 13 trabajadores que representan el 10% tienen como modalidad de contrato laboral “CAS”, 28 trabajadores (23%) se encuentran como locadores de servicios no personales, asimismo, 28 administrativos (23%) se encuentran en el contrato laboral N° 276.
- 5.3 El desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017 es “Buena” con un 78%; el 19% de trabajadores tuvieron un desempeño laboral “Excelente”, solo 2% de trabajadores tuvieron un desempeño “Regular”, como también ningún trabajador administrativo mostro tener un desempeño laboral “Deficiente” y “Pésima”.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1 Se recomienda a los altos funcionarios de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, que se sancione a las autoridades que atenten contra la estabilidad laboral de los trabajadores con nombramiento al despedirlos sin ningún tipo de argumento. Asimismo, que se tomen en cuenta las capacitaciones a los trabajadores administrativos previo a las evaluaciones que se deben tomar.

- 6.2 Se recomienda a los altos funcionarios de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, cumplir con los pagos en forma oportuna, ser flexible en horarios o permisos al personal que tiene deseos de superación tal el caso de las personas que estudian y realizar actividades de integración, son algunos elementos claves para que sus trabajadores se sientan queridos y valorados, y de esta forma mostraran mejores resultados en el desempeño laboral.

- 6.3 Se recomienda a los altos funcionarios de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, realizar evaluaciones del desempeño laboral de los trabajadores administrativos de manera permanente, para que de esa manera mejore la gestión de los recursos humanos. Asimismo, asignar metas a cada trabajador de forma mensual, teniendo que monitorear su avance de manera semanal para llegar a los objetivos propuestos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, L. (2014). Los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador: ¿precariedad laboral? Revista OIKONOMOS, Vol. 1., 62-117.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012). El Servicio Civil Peruano; Presidencia del consejo de Ministros; Lima, Perú.
- Arce, E. (2007). Estabilidad Laboral y Contratos temporales. Departamento Académico de Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima, Perú.
- Ariza, P., & Puyana, S. (2013). La relación entre vinculación laboral y la satisfacción laboral en cuatro conserjes trabajadoras en una Institución Educativa (Tesis de maestría). Facultad de Psicología, Pontificia Universidad Javeriana: Bogotá, Colombia.
- Ayala, M. (2014). Evaluación del desempeño laboral aplicado a los colaboradores de ORVISA en la Sucursal Bagua Grande y sus beneficios en el año 2013 (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de San Martín: Tarapoto, Perú.
- Canchari, Y. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016 (Tesis de maestría). Escuela de posgrado, Universidad Nacional de Huancavelica: Huancavelica, Perú.
- Carrillo, V. (2015). Tipos de Contrato de Trabajo en el Perú. Universidad Peruana Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Chacartegui, C. (2012). Contrato de trabajo y empresas de trabajo temporal (Tesis de doctorado). Departament de Dret, Universitat Pompeu Fabra: Barcelona, España.
- Hidalgo, C. (2018). El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Farmacia San José EIRL, Tarapoto-2015 (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de San Martín: Tarapoto, Perú.

- Instituto Nacional de Educación Laboral - INEL (2006). El contrato individual de Trabajo. (1° ed.). Quito: Biblioteca Nacional de Ecuador.
- Martín, M. (2015). Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero - Mayo 2015 (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Rafael Landívar: Quetzaltenango, Guatemala.
- Medina, A. (2007). El Contrato Individual De Trabajo. Instituto de derecho comparado, Madrid, España.
- Mino, E. (2014). Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Molina, P. (2006). Evaluación del desempeño laboral. Centro de Intermediación de las personas en el trabajo, Santiago, Chile.
- Montoya, C. (2014). La Gestión Administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato” (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Pérez, R. (2008). Evaluación del desempeño en el sector público. Ilustre Colegio de Abogados de Lima, Perú.
- Puyana, S. & Ariza, P (2013). La relación entre vinculación laboral y la satisfacción laboral en cuatro conserjes trabajadoras en una institución educativa. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- Rentería, E. (2011). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias de trabajo actuales. Asociación Iberoamericana de Postgrado, Vinculación Universidad-Estado a Través Del Postgrado: Pautas y Lineamientos: Barcelona, España.
- Rivas, L. (2010). Monografía sobre Trabajo de Equipo. EXAMEN DE CAPACIDADES GERENCIALES: Cuba.

- Saldaña, H. (2016). Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú (Tesis de maestría). Escuela de Posgrado, Universidad Nacional de Trujillo: Trujillo, Perú.
- SERVIR. (2016). Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público. Guía para asesores jurídicos del Estado, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos: Lima, Perú.
- Shack, N. (2012). Indicadores de desempeño en los organismos públicos del Perú. Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia, Lima, Perú.
- Sum, M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral. Universidad Rafael Landívar; Quetzaltenango, México.
- Tenorio, D. (2015). Perú: Diferencias salariales entre trabajadores del Sector Público y el Sector Privado, 2004-2011 (Tesis de maestría). Escuela de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú: San Miguel, Perú.
- Topa, G., & Palací, F. (2006). Inserción y desarrollo profesional en el nuevo mercado laboral. Obtenido de http://www.uned.es/474116/idp/index_archivos/dinamica%20carrera.pdf
- United Nations. (2006). Presupuestar en Perú. Gestión Pública, Volumen 58.
- Ushiñahua, M., & Hernández, M. (2017). La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e Inversiones DARVIGIEL E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014 (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de San Martín: Tarapoto, Perú.
- Vesga, J. (2007). Contenido y extensión del contrato psicológico en trabajadores vinculados a una misma organización mediante distintas modalidades de trabajo. Disertación de Maestría en Psicología, Universidad del Valle: Cali, Colombia.
- Vesga, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. Universidad de San Buenaventura seccional, Pensam. psicol. vol.9, Cali - Colombia.

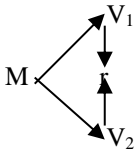
ANEXOS

Matriz de Consistencia

Título: Modalidad de contrato laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017”

AUTOR: Br. Gunther Delgado Rios

Determinación del problema.											
Se desconoce si el desempeño laboral de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, está asociado con las diferentes modalidades de contrato laboral.											
Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES DE ESTUDIO								
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLE 1: Modalidad de contrato								
¿Cuál es la relación entre la modalidad de contrato laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017?	Determinar la relación entre las modalidades contrato laboral y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017	H _i : Existe relación significativa entre las modalidades de contrato laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017.	<p>Definición conceptual Es la institución jurídica que regula las condiciones específicas de la venta de la fuerza de trabajo por un sueldo o salario (INELM, 2016)</p> <p>Definición Operacional Son las diferentes modalidades laborales por el cual el trabajador presta servicios al empleador.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Variable</th> <th style="width: 25%;">Dimensión</th> <th style="width: 25%;">indicadores</th> <th style="width: 25%;">Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Modalidades de contrato</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Nombrados (Ley 276) • Contratados (Ley 276) • CAS (Ley 1057) • Locación de servicios </td> <td style="text-align: center;">Ficha de observación</td> <td style="text-align: center;">Nominal</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensión	indicadores	Escala	Modalidades de contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Nombrados (Ley 276) • Contratados (Ley 276) • CAS (Ley 1057) • Locación de servicios 	Ficha de observación	Nominal
Variable	Dimensión	indicadores	Escala								
Modalidades de contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Nombrados (Ley 276) • Contratados (Ley 276) • CAS (Ley 1057) • Locación de servicios 	Ficha de observación	Nominal								
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	VARIABLE 2: Desempeño Laboral								
<p>¿Cuál es la modalidad de contrato laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017 con mayor demanda?</p> <p>¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017?</p>	<p>Conocer la modalidad de contrato laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017 con mayor demanda.</p> <p>Conocer el comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017.</p>	<p>H₁: La modalidad de contrato de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017 con mayor demanda de trabajadores es la modalidad “Nombrados 276”.</p> <p>H₂: El desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017 es “Regular”.</p>	<p>Definición conceptual El desempeño Laboral es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales (Sum, 2015)</p>								

			<p>Definición operacional Es la calificación a un empleado comparando su actuación, presente o pasada, con las normas establecidas para su desempeño</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable 2</th> <th>Dimensiones</th> <th>indicadores</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Desempeño Laboral</td> <td>Resultado</td> <td>Objetivo Cumplimiento</td> <td rowspan="4">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Producto</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Impacto</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Trabajo en equipo</td> <td>Compromiso Participación</td> </tr> </tbody> </table>	Variable 2	Dimensiones	indicadores	Escala	Desempeño Laboral	Resultado	Objetivo Cumplimiento	Ordinal	Producto		Impacto		Trabajo en equipo	Compromiso Participación
Variable 2	Dimensiones	indicadores	Escala														
Desempeño Laboral	Resultado	Objetivo Cumplimiento	Ordinal														
	Producto																
	Impacto																
	Trabajo en equipo	Compromiso Participación															
Metodología	Población y muestra	Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos															
<p>Tipo de investigación. Hernández, S. (2015) plantea un tipo de investigación básica, esto debido a que la investigación hará uso de teorías ya existentes además de reforzar según los resultados que estos obtengan.</p> <p>Diseño de investigación. Presentará un diseño no transversal y correlacional</p>  <p>Donde: M = Muestra V1= Modalidad de contrato V2= Desempeño Laboral r = Relación entre variables</p>	<p>Población La población objeto de estudio, estará constituido por 163 trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, en el periodo 2017.</p> <p>Muestra La muestra del estudio estará conformada por los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, en el periodo 2017.</p>	<p>Técnica Encuesta Análisis documental</p> <p>Instrumento Cuestionario de preguntas Ficha de observación</p>															

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Desempeño laboral

Datos generales:

Nº de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de Desempeño laboral.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Pésima	1
Deficiente	2
Regular	3
Buena	4
Excelente	5

Nº	Criterios de Calificación	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
	RESULTADO					
1	¿Existe cumplimiento de los objetivos dentro de la organización?					
2	¿El trabajador refleja el cumplimiento de la misión y visión de la organización?					
3	¿Se preocupa por conseguir los resultados esperados en la organización?					
4	¿El trabajador ha logrado los objetivos de la institución utilizando los recursos óptimos dentro de la organización?					
5	¿El trabajador recibe congratulación por los objetivos cumplidos?					
	PRODUCTO					
6	¿Los colaboradores tienen el mismo rendimiento y se adaptan fácilmente a las políticas nuevas de la organización?					
7	¿Da aportaciones claves para el desarrollo de las actividades propuestas?					
8	¿Cumple a tiempo con las tareas que se les asigna?					
9	¿En situaciones difíciles toma las alternativas más adecuadas para la toma de decisiones en la organización?					
10	¿Las innovaciones que da el trabajador son aplicadas en el trabajo diario?					
	IMPACTO					
11	¿Son cumplidas todas las tareas encomendadas a favor de los beneficiarios?					

12	¿Los beneficiarios son atendidos de manera adecuada por el trabajador?					
13	¿Considera que el trabajador cumple con los procedimientos en la atención a los beneficiarios?					
14	¿El trabajador muestra interés en mejorar la calidad de la atención de acuerdo a las recomendaciones realizadas por los beneficiarios?					
15	¿Los trabajadores son capacitados para brindar mejor atención a los beneficiarios?					
	TRABAJO EN EQUIPO					
16	¿Muestra compromiso y trabajo en equipo?					
17	¿Respeto y tiene en cuenta las opiniones de todos los colaboradores dentro de la organización?					
18	¿Se integra en grupo o con el resto de compañeros?					
19	¿Existe participación en los trabajos en equipo por los colaboradores dentro de la organización?					
20	¿Aporta permanentemente al grupo con nuevas ideas?					

Fuente: denominado según Snack (Elaboración propia)

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : SÁNCHEZ DÁVILA KELLER
 Institución donde labora : UCV / UNSM-T
 Especialidad : Mg. GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO: MODALIDAD CONTRATO
 Autor del instrumento : DR. DELGADO RIOS, GUNTHER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Modalidad de Contrato , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Modalidad de Contrato .					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Modalidad de Contrato , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Modalidad de Contrato .				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						43

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APTO PARA SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 20 de Mayo de 2018.



Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : SÁNCHEZ DÁVILA KELLER
 Institución donde labora : UCV/ UNSM-T
 Especialidad : MG. GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL
 Autor del instrumento : DR. DELGADO ROS, GUNTHER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño Laboral , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral .				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño Laboral , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral .				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
PUNTAJE TOTAL						43

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Tarapoto, 20 de Mayo de 2018.



Mg. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Torres Delgado, Wilson
 Institución donde labora : UNSM - Tarapoto / UCV - Talcahuano
 Especialidad : M.Sc. Ciencias Económicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Dr. Delgado Dios Guenther

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño Laboral , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño Laboral , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento se encuentra listo para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 21 de Mayo de 2018.


Msc. Wilson Torres Delgado
 Licenciado en Estadística
 COESPE 380

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Torres Delgado Wilson
 Institución donde labora : UNSA - Tarapoto / U.C.V. P. Val Tarapoto
 Especialidad : CS. Operativas Económicas
 Instrumento de evaluación : Cooperación: Modalidad de Contrato
 Autor del instrumento : Dr. Delgado Blos, Guenther

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Modalidad de Contrato , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Modalidad de Contrato .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Modalidad de Contrato , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Modalidad de Contrato .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento se encuentra listo para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 21 de Mayo de 2018.

Torres Delgado Wilson
Msc. Wilson Torres Delgado
 Licenciado en Estadística
 COESPE 380

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Jorge Torres Delgado Jorge
 Institución donde labora : UNSM - T
 Especialidad : Doctor en Ciencias Ambientales
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Dr. Delgado Ríos, Luther

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño Laboral , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño Laboral , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento está listo para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Tarapoto, 21 de mayo de 2018.


 Bigo. Jorge Torres Delgado
 Doctor en Ciencias Ambientales
 CBP 4069

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Torres Delgado Jorge
 Institución donde labora : UNSM-T
 Especialidad : Doctor en Ciencias Ambientales
 Instrumento de evaluación : Questionario: Modalidad de Contrato
 Autor del instrumento : Br. Delgado Rio, Luther

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Modalidad de Contrato , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Modalidad de Contrato .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Modalidad de Contrato , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Modalidad de Contrato .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento se encuentra listo para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4/4

Tarapoto, 21 de Mayo de 2018.


 Blgo. Jorge Torres Delgado
 Doctor en Ciencias Ambientales
 CBP 4069

Índice de Confiabilidad

“Modalidad de contrato laboral y su relación con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017”

A través del Alfa de Crombach

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

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Análisis de fiabilidad del instrumento: Desempeño Laboral

Variable	Alfa de Crombach	Número de observaciones
Desempeño Laboral	0.818	124

Como los índices del alfa de Crombach (0.818) son mayores a 0.80, podemos dar fiabilidad a los instrumentos de medición de la modalidad de contrato laboral y su relación con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017.

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

	GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"		
<i>Tarapoto, 21 de Mayo de 2018</i>		
<u>CARTA N° 049A-2018- GRSM/DRTC-DO-OGA-Uper.</u>		
Señor CPC GUNTHER DELGADO RIOS Jr. 28 de Julio N° 186 Partido Alto		
<u>TARAPOTO.-</u>		
ASUNTO	: ACEPTACION REALIZACION TRABAJO DE INVESTIGACION	
REF.	: CARTA DE FECHA 14-05-2018 EXP. 1981979	
<p><i>Tengo el agrado de dirigirme a usted, expresando mi cordial saludo y en atención al documento de la referencia, comunicarle que, ha sido aceptada para realizar el trabajo de investigación para desarrollar el tema de "Relación entre la modalidad de contrato laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín 2017.</i></p> <p><i>Sin otro particular, expreso a usted las muestras de mi consideración y estima.</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Atentamente,</i></p>		
C.c.: Archivo KRC/tr.	 GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN DIRECCION REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES ----- Katherine Ramirez Cardenas JEFE UNIDAD DE PERSONAL	
AV. CIRCUNVALACION N°624	TARAPOTO - SAN MARTIN	TELF- (042) 522200

Autorización para publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICATION ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Delgado Rios Gunther
D.N.I. : 01070907
Domicilio : Jr. 28 de Julio N° 186 - Tarapoto
Teléfono : Móvil 949693810
E-mail : del-rio1@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro en Gestión Pública
Mención : Maestría en Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Delgado Rios Gunther

.....
.....

Título de la tesis:

Modalidad de contrato laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017..

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: 16-11-2018

Informe de Originalidad

Modalidad de contrato laboral y su relación con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	25%	1%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	redgestorespublicos.pe Fuente de Internet	2%
4	www.eclac.cl Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repository.javeriana.edu.co Fuente de Internet	1%
7	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
8	es.scribd.com Fuente de Internet	1%

Acta de Aprobación de Originalidad



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Keller Sánchez Dávila, asesor del curso de Desarrollo de Proyecto de Tesis, del ciclo IV, y revisor de la tesis del estudiante Gunther Delgado Ríos titulado "Modalidad de contrato laboral y su relación con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017", constato que la misma tiene un índice de similitud de 25%

Verificable en el reporte de originalidad del programa *TURNITIN*.

El suscrito 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.

Tarapoto, 23 de Octubre de 2018



Mg. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Gunther Delgado Rios

INFORME TÍTULADO:

“Modalidad de Contrato Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2017”.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA : **16 de agosto de 2018**

NOTA O MENCIÓN : **Aprobada por unanimidad**



Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO