



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Modalidad de contratación y manejo de conflictos laborales en la
Municipalidad Soritor, periodo 2017”**

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

AUTOR:

Br. Rosa Elizabeth Angeldones Vigo

ASESOR:

Dr. Juan Rafael Juarez Díaz

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección

**TARAPOTO - PERÚ
2017**



Mg. Keller Sánchez Dávila
Presidente



Dr. José Manuel Delgado Bardales
Secretario



Dr. Juan Rafael Juarez Díaz
Vocal

Dedicatoria

A mi familia, y, a todas las personas que siguen adquiriendo nuevos conocimientos, en base a la preparación constante, con el apoyo incondicional de los docentes de esta casa de estudios, quienes día a día fortalecen nuestras competencias académicas, para la competitividad

Rosa Elizabeth.

Agradecimiento

Son muchas las personas que de una u otra manera han contribuido para la realización de la presente tesis, por ello quiero mostrarles mi estima y gratitud, especialmente quiero agradecer a mi asesor Dr. Juan Rafael Juarez Díaz, quien de manera desinteresada compartió sus conocimientos y con sus recomendaciones pude hacer posible la presente investigación, al Sr. Josué Jara Acuña, Alcalde de la Municipalidad Distrital de Soritor, por las facilidades brindadas y su interés de mejorar la Educación, a la Licenciada Ana Marcela Saavedra Vásquez, por apoyarme incondicionalmente en el proceso de desarrollo, a mis compañeros de estudios por la magnífica experiencia, a cada uno de ustedes mi sincero agradecimiento.

Rosa Elizabeth.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rosa Elizabeth Angeldones Vigo; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 46864431, con la tesis titulada: **“Modalidad de contratación y manejo de conflictos laborales en la Municipalidad Soritor, periodo 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 autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Tarapoto, 04 de diciembre de 2017



Rosa Elizabeth Angeldones Vigo
DNI N° 46864431

Presentación

Señores miembros del Jurado,

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra de Gestión Pública; presento ante ustedes la Tesis titulada “Modalidad de contratación y manejo de conflictos laborales en la Municipalidad Soritor, periodo 2017”, el mismo que se desarrolló en capítulos con la finalidad de “Determinar la relación entre la modalidad de contratación y el manejo de conflictos laborales de la muestra de estudio.

En el capítulo I, se presentó la realidad problemática; la revisión de los trabajos previos, teorías relacionadas al tema; se realizó la formulación del problema, hipótesis y objetivos de investigación

En el capítulo II; se estableció la metodología y diseño metodológico a seguir presente investigación. El mismo que se ejecuta en el capítulo III, conformado por los resultados a nivel descriptivo y correlacional que permitió comprobar las hipótesis investigativas y las hipótesis estadísticas utilizando el estadístico de contraste. En el capítulo IV, la discusión de los resultados se realizó con los antecedentes de los trabajos previos consultados el ámbito internacional y nacional y las referencias teóricas realizadas de ambas variables.

Seguido de los capítulos correspondientes a las conclusiones, recomendaciones y referencias.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Presentación.....	v
Índice de tablas.....	ix
Índice de gráficos.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Trabajos Previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	33
1.5. Justificación del estudio.....	34
1.6. Hipótesis.....	35
1.7. Objetivos.....	35
II. MÉTODO.....	37
2.1. Diseño de investigación.....	37
2.2. Variables, operacionalización.....	37
2.3. Población y muestra.....	41
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	43
2.5. Métodos de análisis de datos.....	44
2.6. Aspectos éticos.....	45
III. RESULTADOS.....	46
IV. DISCUSION.....	51

V.	CONCLUSIONES.....	53
VI.	RECOMENDACIONES.....	54
VII.	REFERENCIAS.....	55
	ANEXOS.....	58
	Anexo N° 01: Instrumentos.....	58
	Anexo N° 02 Ficha de validación.....	62
	Anexo N° 03: Matriz de consistencia.....	69
	Anexo N 04: Autorización de la Municipalidad.....	70
	Anexo N° 05: Originalidad.....	71
	Anexo N° 06: Autorización para publicación.....	72

Índice de tablas

Tabla N°		Página N°
1	Datos encontrados y Contingencia de datos esperados	46
2	Proceso para encontrar el Chi cuadrado calculado	47
3	Cuadro de toma de decisión en función a resultados del chi cuadrado calculado y tabular	48
4	Modalidad de contratación en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017	48
5	Manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017	49

Índice de gráficos

Gráfico N°		Página N°
1	Modalidad de contratación en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017	49
2	Manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017	50

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Modalidad de contratación y manejo de conflictos laborales en la Municipalidad Soritor, periodo 2017”, se sustenta en los reglamentos y normas sobre contratación. Así mismo tiene como Objetivo “Determinar la relación entre la modalidad de contratación y el manejo de conflictos laborales” de la muestra de estudio; planteando la hipótesis sobre “la relación entre la modalidad de contratación y el manejo de conflictos laborales” de la Institución en mención.

El método utilizado fue el cuantitativo; de tipo descriptivo correlacional, transversal; la población estuvo conformada por 106 trabajadores de la Municipalidad Soritor. La muestra estuvo conformada por 43 trabajadores,

Los resultados muestran que la modalidad de contratación en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017, es predominante por locación de servicios con 39.53%, y los contratados por el D. L. N° 276 con 32.56%, y el 27.91% están contratados por CAS - D.L. N° 1057. Por su parte la dimensión más frecuente del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017, es la evitación con 27.91%, esto indica que se genera condiciones para evitar crear situaciones incómodas, preocuparse por las diferencias

Se concluye que la modalidad de contratación y el manejo de conflictos laborales no son independientes, están asociados. Debido a que el valor de chi cuadrado calculado fue (24.46), siendo mayor que el valor tabular (15.5),

Palabras Clave: Modalidad de contratación, manejo de conflicto

ABSTRACT

The present research work entitled "Modality of contracting and handling of labor conflicts in the Municipality of Soritor, period 2017", is based on the regulations and rules on hiring. Likewise, it has as objective "To determine the relationship between the modality of contracting and the management of labor conflicts" of the study sample; Proposing the hypothesis on "the relation between the modality of contracting and the handling of labor conflicts" of the Institution mentioned.

The method used was quantitative; Descriptive, cross-sectional type; the population was formed by 106 workers of the Municipality of Soritor. The sample consisted of 43 workers,

The results show that the modality of recruitment in the workers of the municipality of Soritor, period 2017, is predominant by location of services with 39.53%, and those contracted by D.L. No. 276 with 32.56%, and 27.91% are contracted by CAS - D.L. N° 1057. On the other hand, the most frequent dimension of the management of labor conflicts in the workers of the municipality of Soritor, period 2017, is the avoidance with 27.91%, this indicates that conditions are generated to avoid creating uncomfortable situations, to worry about the differences

It is concluded that the modality of contracting and the handling of labor conflicts are not independent, they are associated. Because the calculated chi square value was (24.46), being greater than the tabular value (15.5),

Keywords: Hiring mode, conflict management

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Las Municipalidades son las entidades encargadas de poder brindar un servicio óptimo y de calidad a los pobladores, es por ello que los trabajadores que se encuentran laborando deben manejar un buen ambiente laboral, debido a que muchas veces en las que no existe una buena relación entre los colaboradores el mismo termina afectando el cumplimiento de metas, ya que afecta el desempeño de cada uno de los trabajadores.

En el Perú, las municipalidades suelen tener deficiencias debido a que muchas veces las modalidades de la contratación de los trabajadores, son distintas, y en su mayoría la política es quien influye para la contratación de ellos es por eso que según el diario RPP Noticias (2016), la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), se encargó de la evaluación de aproximadamente 600 trabajadores que laboran en entidades públicas, en este caso solo para área de abastecimiento tanto de gobiernos regionales como también de locales. La evaluación consiste en un diagnóstico de conocimientos que permita verificar el desarrollo de cada uno de los trabajadores contando con dos etapas, la primera etapa censal en la que se busca recolectar los datos de cada uno de ellos y la segunda que es una etapa de conocimientos en la que se puso un examen que permitió determinar si realmente merecen continuar en estos puestos; situación que ha originado malestar en los servidores.

En la presente investigación se analizarán los distintos regímenes de contratación laboral como son el Régimen Público normado por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, el Régimen Especial de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), normado por el Decreto Legislativo N° 1057 y por su reglamento Decreto Supremo N° 075-2008-

PCM, y el antiguo Régimen de los Contratos de Servicios No Personales (SNP), asimismo, se determinara el manejo de los Conflictos Laborales en la Municipalidad Distrital de Soritor, en el periodo 2017.

Para analizar la problemática de la existencia de distintos regímenes laborales, es necesario recordar que la dignidad es un concepto que alude al valor intrínseco de la persona humana, no dependiente de factores externos; lo cual está conectado con el hecho de que la persona humana es un fin en sí mismo y no un medio, porque es un ser trascendente debido a que posee razón y puede decidir su vida, ser libre, escoger entre el bien y el mal, de ahí que una de las principales manifestaciones de esa trascendencia humana es el trabajo, el cual recuerda la dignidad humana por ser un acto de creación personal.

Tomando como punto la última modalidad especial de contratación, el diario el Comercio (2016), quien señaló que los trabajadores de ESSALUD que se encontraban bajo la modalidad del contrato CAS pasarían al Régimen Laboral del Sector Privado, es por ellos que se realizó un debate en el que se busca la igualdad de los derechos de los trabajadores por medio de las modalidades de contrato, siendo que Mercedes Araoz comentó que era una manera oportuna ya que así se podría hacer justicia con miles de trabajadores explotados, es por ello que luego se determinó que estos pasen a planilla.

Uno de los problemas grandes en que viven las empresas y entidades públicas es el manejo de conflictos entre los trabajadores debido a que esto afecta muchas veces el clima laboral de la empresa, haciendo que el desempeño de los trabajadores sea menor a lo esperado, repercutiendo en los logros obtenidos y cumplimiento de metas.

La Municipalidad Soritor ubicada en la provincia de Moyobamba, departamento San Martín, cuenta con 106 trabajadores contratados bajo distintas modalidades laborales, que genera descontento y conflicto laboral entre los servidores, mostrando su disconformidad a través de la dificultad para alcanzar las metas establecidas; sintiéndose discriminados debido a

que, los beneficios laborales obedecen al régimen laboral en que se encuentran los servidores municipales; es por ello que buscamos determinar si existe relación entre las modalidad de contratación y el manejo de los conflictos para el cumplimiento de metas de gestión.

1.2. Trabajos Previos

Nivel Internacional

Torres, L. (2012) en su tesis “Clima laboral y conflictos en el ambiente de trabajo cao Área de Salud N°02 “Fray Bartolome de las Casas”. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador., cuyo objetivo es conocer la forma en la que los grupo de poder y los conflictos del trabajo inciden en el ambiente laboral, por medio de una población de 129 312 personas que laboran en el área de salud siendo el 74% de ellos hombres y 53% mujeres, tomando como población a solo 120 de estos funcionarios, siendo además una investigación de tipo descriptivo y método de investigación deductivo, por medio del cual se llegó a concluir que los conflictos que existen en el hospital objeto de estudio inician cuando existen intereses en desacuerdo, de la misma manera se encuentran deficientes debido a que los asistentes siempre se encuentran discutiendo, ello por la desorganización existente en las actividades que se realizan y asimismo por la falta de planificación y sobre todo de descoordinación, asimismo en muchas ocasiones se han necesitado la intervención de una tercera persona para poder dar solución a un conflicto, es por ello que se indica que el clima laboral es conflictivo, calificándolo como inadecuado para todos aquellos que laboran, es por ello que se ha convergido que los conflictos laborales afectan directamente el desempeño laboral de los colaboradores.

Nivel Nacional

Neyra, C. (2014), en su tesis “El arbitraje Potestativo como forma de solución de conflictos Laborales”. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. Tuvo como objetivo presentar como solución de los conflictos Laborales el arbitraje Potestativo solucionándolo por medio de una muestra

conformado por el acervo documentario existente sobre conflictos ocurridos, de acuerdo a los resultados que obtuvo llego a concluir que los conflictos son parte de la sociedad, por lo que su presencia dentro de la misma es natural, así mismo concluye que para la solución de las mismas de acuerdo a la naturaleza que tienen el estado tienen diversas opciones de solución, siendo uno de las soluciones más factibles el consenso de un acuerdo por parte de los involucrados en el conflicto, donde dicho acuerdo debe ser en beneficio de ambas partes, concluye también que los reclamos resultantes de los conflictos laborales son realizados en su gran mayoría por parte de los indicaos presentes en las instituciones, las cuales son las encargadas de negociar las soluciones en beneficio de sus integrantes, por ultimo concluye que el arbitraje potestativo está presente cada vez más en las relaciones laborales.

Ríos, G. (2011), en su tesis “La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS”, Universidad de San Martín de Porres, Lima, cuyo objetivo fue poder determinar la inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios, realizando esta investigación con el propósito de que en la política laboral del estado sea coherente y pueda respetar los derechos de los trabajadores de las entidades públicas, tomando como población y muestra al acervo documentario en los que se encuentran las leyes vigentes para esta modalidad de contratación así como a 27 trabajadores que se encuentran en la corte superior el cual representa un 10% de la población total, es por ello que la investigación concluye determinando que el régimen laboral se encuentra dispuesto en el interior del art 40 de la constitución política del estado, además de que existe otro tipo de contrataciones como los trabajadores pertenecientes al régimen laboral privado o ley 726 en el cal los trabajadores gozan de los mismos beneficios, incluso que el régimen CAS pertenecen al régimen laboral y no al administrativo, obteniendo beneficios como: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones, gratificaciones, entre otros, pero no tienen derecho a la sindicaciones y mucho menos a la huelga.

Condezo, M. (2012), en sus tesis "Vulneración de los derechos laborales en el régimen de contratación administrativa de los derechos", Universidad Privada Norbert Wiener S.A., Lima, tuvo como objetivo poder determinar si la derogación sobre este tipo de contratación garantiza su estabilidad en el sector público, además también expresan que el estado es el principal garante de los derechos de los trabajadores, y que uno de sus deberes es la protección y el respeto de los derechos de los contratados administrativos de servicios. Este tipo de contrato cuenta con elementos fundamentales que hacen que pueda ser considerado como un contrato laboral, por ello es importante mencionar que la relación que existe entre el individuo que cumple con la prestación de servicios y el ente público sucede como relación laboral y no como administrativa, resolviéndolo por medio de una muestra del acervo documentario en el que se especifica cada una de las leyes que permiten determinar cómo se realiza el debido proceso de la contratación por medio de esta modalidad. La investigación realizada concluye que cuando entro en vigencia el régimen CAS se les otorgo beneficios a trabajadores que se encontraban en el régimen de servicios no personales, por lo contrario esto no asegura la totalidad de sus derechos, es por ello que el investigador indica que existe discriminación con los trabajadores de este régimen debido a que estos trabajadores pertenecen al régimen de administrativo de contrataciones debido que al momento de sus contrataciones se toman en cuenta aspectos subjetivos como consecuencia de pertenecer a un grupo distinto, por lo contrario este tipo de trabajadores debería permanecer en el mismo ámbito laboral.

Beltrán, L. (2013), en su tesis "Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal del estado", Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, en su investigación tuvo como objetivo la creación de un sistema de contratación justo, que no perjudique el tipo contrato suscrito, concluyendo así que los contratos de servicios no personales fueron creados según decreto supremo, con el objetivo de poder proveer al estado de servicios no subordinados, pero que dentro de este proceso se disolvió quedando así en la carrera administrativa perdiendo así la iniciativa

de la capacitación, calificación y el desarrollo de los profesionales, en el caso de los contratos por locación de servicios no personales en su momento fue alterado.

Romero, J. (2015), en su tesis “Los contratos por servicios no personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta”, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, quien determinó que el objetivo de su investigación fue poder demostrar que los contratos por servicios no personales en la administración pública condicionan la estabilidad laboral ficta para los trabajadores contratados por medio de esta modalidad, siendo además una investigación de tipo explicativa y de diseño expo – facto, quien por medio de una muestra de 50 sentencias tribunal constitucional que resuelven acciones y procesos de amparo sobre despido de trabajadores de la administración pública contratados por la modalidad de servicios no personales, concluyendo así que los contratos por servicios no personales carecen de una base que pueda sustentarlos, además de que la administración pública ha transformado este tipo de contratos debido a que a los trabajadores de este régimen realizan labores de manera permanente, por tiempo indefinido sujetos a un horario propio e incluso sujetos a descuentos.

A nivel regional y local no se encuentran antecedentes relacionados a las variables de estudio.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Modalidad de contratos

La modalidad de contratos según lo indica el Ministerio de Trabajo (2006), son los tipos de contrato que se celebran con los trabajadores por un periodo determinado, o de acuerdo a las necesidades de la entidad ya que muchas veces son contratos temporales u occidentales.

Para fines de la presente investigación se consideran la modalidad de contrato, los relacionados al Decreto Legislativo N° 276 – Ley de la Carrera

Administrativa; y sin carrera administrativa locación de servicios y el D.L. N° 1057 – Contratación administrativa de servicios, CAS.

El D.L. N° 276, Ley de carrera administrativa; es un grupo de fundamentos y normas que reglamentan en ingreso y los derechos y deberes que competen a los servidores públicos. El objetivo de esta ley es el acceso y la incorporación de los colaboradores, pudiendo así generara además su desarrollo e impulsar a la ejecución personal, pero la estructura permite que los servidores públicos se coloquen en sus puestos según sus calificaciones y méritos.

Decreto legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones.

Definición:

La ley de carrera administrativa es un grupo de fundamentos y normas que reglamentan en ingreso y los derechos y deberes que competen a los servidores públicos. El objetivo de esta ley es el acceso y la incorporación de los colaboradores, pudiendo así generar además su desarrollo e impulsar a la ejecución personal, pero la estructura permite que los servidores públicos se coloquen en sus puestos según sus calificaciones y méritos.

Servidores no comprendidos:

No se encuentran comprendidos en esta ley los trabajadores contratados, además de aquellos colaboradores que desempeñan cargo de confianza además de los miembros de las fuerzas armadas, así como de la policía nacional, e incluso los colaboradores de las empresas del estado o sociedades de economía mixta.

Deberes de los servidores:

Entre los deberes que deben cumplir los servidores públicos se encuentran los que se muestran a continuación:

Cumplimiento del servicio público buscando el desarrollo nacional del país.

Depender el interés particular y el común y a deberes de servicio.

Cimentar un grupo calificado y de superación.

Desempeño de sus funciones con honestidad y eficiencia y vocación de servicios.

Desempeñar con dignidad el cargo otorgado.

Principios del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones.

Principios de la carrera administrativa

Entre los principios de la carrera administrativa se encuentran la igualdad de oportunidades para los trabajadores que laboran dentro de la entidad, la estabilidad que se les garantiza desde que inician sus labores, la garantía de nivel que se ha adquirido, además de la retribución justa y equitativa, la cual se encuentra regulada por el sistema único de remuneraciones.

Principios del sistema único de remuneraciones

Los principios del sistema único de remuneraciones se encuentran regulados por: el principio de universalidad, así como el principio de base técnica, además de la relación directa con la carrera administrativa y La adecuada compensación económica.

Principio de la institución única

Este principio se refiere que para el efecto de la carrera de administrativa y el sistema único de remuneraciones de la administración pública se debe tener en cuenta que constituyen una sola institución, y que en el caso de que

existan traslados de otras entidades se debe conservar el nivel que se ha alcanzado.

Principio de un solo empleo o cargo público remunerado

Este principio nos permite identificar que los trabajadores de entes públicos solamente deben contar con un solo trabajo en una sola entidad, e incluso también esto se encuentra vigente para quienes sean empresas de propiedad directa o indirecta del estado o de economía mixta

Trabajadores que se encuentran dentro del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones.

Están los grupos ocupacionales pertenecientes a la carrera administrativa como:

Grupos profesionales: es el grupo que se encuentra conformado por los profesionales que cuentan con un título profesional o con un grado académico que se encuentra reconocido por medio de la ley universitaria.

Grupos técnicos: es el grupo que se encuentra conformado por aquellos profesionales o servidores que cuenta con una formación superior o universitaria incompleta, capacitación tecnológica o simplemente con experiencia técnica

Grupos auxiliares: este grupo se encuentra conformado por aquellos servidores que como mínimo cuentan con instrucción secundaria o simplemente con experiencia o calificación para el desarrollo de las labores de apoyo.

Requisitos para ingresar por la ley N° 276

Entre los requisitos para el ingreso por medio de la ley N° 276 se encuentran

Ser ciudadano peruano en ejercicio;

Acreditar buena conducta y salud comprobada;

Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional.

Presentarse y ser aprobado en el Concurso de Admisión; y

Obligaciones

Las obligaciones la ley determina para los servidores o trabajadores de las entidades del estado son las siguientes:

Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público;

Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos;

Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos;

Conocer exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño;

Observar buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo;

Guardar absoluta reserva en los asuntos que revistan tal carácter, aún después de haber cesado en el cargo;

Informar a la superioridad de los actos delictivos o de inmoralidad cometidos en el ejercicio de la función pública;

Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Especial de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), y el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS), es la particularidad con la que cuenta el derecho administrativo del estado para la contratación de profesionales que presten servicios para la entidad pública por un determinado periodo, acabe recalcar que esta ley no se encuentra regulada por la ley de bases de la carrera administrativa, ni a ninguna otra ley. E importante mencionar que esta ley no aplica a los profesionales que se dediquen a la prestación de servicios ya sea por consultoría o por asesoría, los cuales se desarrollen de manera autónoma, externamente de la entidad pública. La duración de este contrato se pacta por medio de cuánto tiempo

necesita la entidad usuraria los servicios, dependiendo de ello el contrato puede ser renovado, además es importante mencionar que si los funcionarios o servidores públicos no contratan personas que realmente realicen su labor como lo indican las reglas, entonces sean responsables y se les colocara una denuncia civil por daños y perjuicios que le originan al estado.

Objetivo

El objetivo de la ley es la regulación del régimen especial de contratación administrativa de servicios, el cual debe garantizar los principios y los méritos, así como la igualdad de oportunidades para los trabajadores de la administración pública.

Requisitos del Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Especial de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), y el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Que la entidad solicite los servicios de un profesional, es decir que se realice un requerimiento por la dependencia usuaria.

Y que exista presupuesto para la contratación de este nuevo trabajador

Contenido del contrato CAS

El contrato CAS, permite obtener una serie de beneficios, que muchas veces limitados, pero cuenta con algunos que se presentan a continuación:

Como máximo la prestación de servicios debe durar cuarenta y ocho horas semanales

Cuentan con un descanso de veinticuatro horas por semana.

El régimen de pensiones, en este tipo de contrato es opcional.

Cuando cumplen un año, tienen derecho a quince días de vacaciones.

Y finalmente cuentan con la afiliación al régimen contributivo que administra ESSLUD.

Régimen de los Contratos de Servicios No Personales (SNP) – Locación de Servicios.

El contrato por locación de servicios se encuentra regulado por los artículos 1764 y 1770 del código civil. Este contrato se define la obligación que tiene el llamado locador, quien es el encargado de la realización del servicio por un plazo determinado, según el código civil se define como locación de servicios ya que el locador tiene como obligación la prestación del servicio pero a cambio de una retribución, en la que una persona actúa en favor de otra, comprendiendo así toda clase de servicios, puede ser por medio del ejercicio de una profesión de un oficio manual, arte o practica depende a lo que se dedique el locador, pero hay que tener en cuenta que no existe la subordinación al comitente, es decir que no se encuentra sujeto mandatos simplemente en la realización de su labor, y que de quien recibe instrucciones es del comitente que consisten en lo que les indique el contrato (Northcote, 2008).

Plazo del contrato por locación de servicios

El plazo por locación de servicios puede ser determinado o indeterminado, pero este no debe ser mayor a seis años en el caso de ser locación de servicios profesionales, si es el caso de servicios de otra clase no deben ser mayor tres años, en el caso de que este contrato se indeterminado se debe aplicar la regla existente en el artículo 1365 del código civil, de lo contrario si es que fueses determinado el contrato finalizara cuando se haya terminado el trabajo por realizar, es importante mencionar que para la realización de este contrato no se importante ningún requisito, y muchas veces hasta se puede dar de manera verbal (Northcote, 2008).

Conflictos Laborales

Las condiciones laborales se van deteriorando en las organizaciones debido a que muchas veces existe un conflicto de trabajado que hace del desempeño de los trabajadores disminuya.

Redorta (2012), señala que los conflictos laborales son aquellos que se ocasionan por una deficiente gestión de los recursos humanos que existen en una organización o institución, pero hay que tener en cuenta que no es que sea uno de los factores fundamentales para que se presenten los conflictos, es decir, las empresas hoy en día se preocupan por mejorar las relaciones entre sus colaboradores. Un conflicto dentro de una organización se da por lo general por diferencias o problemas que muchas veces se ven como algo natural que pasa en las organizaciones, lo que es importante en este punto es la capacidad que muestra el ejecutivo o gerente para hacer manejar de buena manera estas situaciones con la finalidad de generar soluciones oportunas ante la presencia de conflictos laborales.

Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo (2012) define que los conflictos laborales son consecuencias de diversos sucesos que pueden afectar las relaciones existentes entre los diversos colaboradores de una entidad u organización, por ello menciona que actualmente es un tema de gran interés para las diversas organizaciones, puesto que afectan el adecuado desarrollo de sus actividades, menciona también que los conflictos son discrepancias entre las ideas, objetivos, u otros que sostienen cada integrante de la organización, además puede generarse por los aspectos de falta de valores dentro de la institución, por lo que una inadecuada relación entre los colaboradores de la misma será causante de este problema llamado conflicto laboral.

Según lo referido por la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2015), la conflictividad laboral puede ser estudiada a partir del número de huelgas y por los desacuerdos existentes entre los trabajadores. Los conflictos laborales son de naturaleza distinta en función de las condiciones laborales que se hayan deteriorado. Además, la organización señala que un conflicto laboral es pues, la disputa de derecho o de interés entre empleadores y empleados, como también se puede realizar entre trabajadores.

Las soluciones de conflicto en el trabajo, son muchas veces complejas en resolver, pero una manera clave, en que está pueda ser resuelta, es a través

de las negociaciones que puede existir entre las partes involucradas. En algunos casos estos problemas no son resueltos de manera pacífica, ya que se pudo evidenciar que los trabajadores realizan huelgas, con el fin de que las diferentes existentes sean resueltas, buscando el beneficio de ambas partes. Según lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2015), los conflictos laborales se pueden evaluar de la siguiente manera.

Causas de los conflictos laborales

Según Gonzales (2012), menciona que las causas por las cuales los conflictos aparecen, son:

- Desacuerdo entre los objetivos, valores, perspectivas e intereses personales de los trabajadores con los de la empresa o entre trabajadores.

- Recursos ilimitados e insuficientes para desempeñar el trabajo.

- Deseos de los trabajadores por mejorar sus condiciones laborales.

- Técnicas de cambio social violento o no – violentos

- Problemas en las relaciones interpersonales y choques de personalidad.

Incapacidad de llegar a un acuerdo entre dos partes que debaten.

- Estilo de liderazgo ineficaz.

- Falta de confianza entre la gente.

- Todos quieren la razón.

Consecuencias de los conflictos laborales

Según Gonzales (2012), existe consecuencia positiva, que ayudara favorecidamente a la empresa, las cuales son las siguientes:

- Fortalece los sentimientos de identidad y pertenencia al grupo y a la empresa, sobre todo, si el conflicto es con otros grupos.

- Pone a prueba las estructuras de poder dentro de la organización.

- Es un motor de cambio, de crecimiento y aprendizaje para las personas y las empresas.

- Involucra a gente en la solución de conflictos siempre que se les haga ver la importancia que tienen para ellos.

- Ayuda a liberar emociones, estrés y ansiedad.

Contribuye a que se conozcan mejor las personas, ayudando a aumentar la unión y cooperación entre ellas.

Conduce a una comunicación más auténtica.

Por otra parte, Gonzales (2012), menciona que existe consecuencias negativas, que muchas veces no favorece a la empresa, impidiendo el logro de las metas y de los objetivos, la cuales son las siguientes:

En conflictos largos o intensos, puede deteriorarse la cooperación y el trabajo en equipo

Aumenta el interés personal a costa del interés general del grupo y de la organización.

No reuniendo a la gente o a los grupos, reduciendo la cooperación, y aumentando la desconfianza mutua.

Descenso de la motivación laboral.

Socava la moral o la autopercepción de algunos individuos.

Mengua el rendimiento laboral y pérdida de tiempo de trabajo, al prestar más atención a la situación conflictiva que al trabajo y a la consecución de objetivos.

Partes del conflicto laboral

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2015), menciona que los conflictos laborales que se presentan en una empresa, tienen una serie de pasos, los cuales son necesarios identificar y seguir al momento que se produce un conflicto dentro de la organización.

Según lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2015), los conflictos laborales se pueden evaluar de la siguiente manera:

Identidad y asimilación: en este punto, es necesario que se admita la existencia de un conflicto entre las partes, identificar el problema, la causa y las consecuencias que esta trae. En el centro de trabajo, los colaboradores suelen tener diferencias, las cuales no son solucionadas a su momento, y esta va creciendo, a tal punto de formarse un inadecuado ambiente laboral es motivo a ello, que estas sean identificadas desde su comienzo. Los

conflictos laborales, siempre suelen comenzar por simples desacuerdas entre las opiniones, el poder que llevan el mando, o el querer tener la razón. etc. Es importante asumir que hay un problema, porque así surge la intención de solucionarlo.

Exploración de soluciones: Según la OIT (2015), los conflictos laborales, después de ser identificados, y asimilados, deben ser analizados de manera adecuada, conociendo el motivo del por qué se dio, y que conllevara esto. Este es el punto donde tiene más importancia las causas, y las consecuencias, que estos desacuerdos existentes (conflictos). Analizando los intereses personales, consecuencia y la complejidad del problema. La evolución y el análisis formaran un papel importante en este punto.

Alternativas de solución: Esto enmarca, si la empresa realmente tiene la preocupación o el interés de que los conflictos identificados en el trabajo sean solucionados de la mejor manera, buscando las posibles soluciones con el fin de evitar otros problemas más graves que conllevarían muchas veces al despido. Conociendo las causas de estos conflictos se plantearán técnicas asertivas para que estas puedan ser resueltas. Se realiza un estudio de cada una de las alternativas de solución, asimismo verificando las ventajas y desventajas de cada una, de acuerdo a los objetivos de la empresa., para la elección de una de ellas.

Formas de solución del manejo de conflictos

Los manejos de conflictos en su mayoría deberían manejarse de manera eficiente, para que se puedan disminuir costos y a su vez poder prevenir a la empresa de nuevos conflictos que generan un ambiente laboral desagradable. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012) ha propuesto que para que se obtenga un buen manejo de conflictos es necesario que se puedan realizar alternativas de solución. Es por ello que a continuación se menciona cada uno de los medios de solución por el que se puede manejar un conflicto, ente ellos se encuentran:

Conciliación: se les llama conciliación cuando existe un tercero neutral, es decir un individuo que trata de interponer sus buenos oficios, para poder acercarse a ambas partes, perimiendo así poder realizar la confrontación sus diferencias, escuchando así ambas partes y poder encontrar una solución conveniente y a su vez satisfactorias para ambos.

Mediación: se le conoce como medición cuando un existe un mecanismo por medio del cual una tercera persona se interpone para poder obtener alternativas de solución y están puedan ser aceptada por ambas partes

Extra proceso: este proceso engloba algunas de las características de los procesos anteriores debido a que se busca poder incrementar el dialogo entre ambas partes pudiendo así dar solución al problema generado evitando así conflictos que desencadenen obstáculos en el ambiente laboral.

Mesas de dialogo: las mesas de diálogo tienen como objetivo primordial el restablecimiento y afianzamiento entre el empleador y entre los trabajadores debido a que se busca mantener una buena relación laboral, intentado así que los reclamos no se transformen en conflictos amplios que incluso puedan llegar al plano administrativo y luego al plano judicial.

Reuniones informativas: este tipo de reuniones informativas es tanto para trabajadores como para los empleadores, por lo general estas reuniones de dan por separado, aunque también se pueden realizar de manera conjunta, con el propósito de poder buscar información que nos permita conocer la problemática laboral, verificando así las causas, los interés y posiciones de cada uno de los trabajadores de la entidad, lo cual nos lleva a poder realizar estrategias que permitan dar solución a cualquier tipo de conflictos que se presenten

Evaluación del manejo de conflictos

El manejo de conflictos se va evaluar de acuerdo por medio de un test, el cual se va a medir por medio de las dimensiones e indicadores que muestra Kilmann citado por Rojas (2007). Los cuales son presentados a continuación

Afirmación

Rojas (2007), quien cita a Kilmann, señala que la afirmación se refiere a la preocupación que cada uno tiene por sí mismo, buscado siempre el interés personal o evadiendo el aporte a las posibles soluciones que se pueden generar para la solución de un conflicto entre el cual se encuentran desglosados los siguientes indicadores que nos van a permitir medir el manejo de conflictos en esta dimensión:

- Evitar responsabilidades
- Evitar la negociación
- Evitar situaciones incómodas
- Posponer asuntos
- Evitar posiciones que generen disputas
- Apoyo lo que me conviene
- Defiendo mi posición
- Tratar de evitar tensiones
- Intento convencer a los demás que mis ideas son mejores
- Aceptar opiniones y posturas por conveniencia
- Aceptar opiniones por quedar bien los demás
- Posponer asuntos
- Negociación por conveniencia
- Discute con perseverancia
- Defensa de deseos
- A veces se evaden responsabilidad
- Aceptar opiniones por apariencias
- Satisfacer las necesidades
- Negocio por conveniencia de los demás
- Cuerdos intermedios
- Desinterés por los demás
- Evito lastimar a los demás
- Cooperación

Rojas, (2007), quien cita a Kilmann señala que la cooperación, la cual se trata de la preocupación por los demás, es decir no se buscan los intereses

de una sola persona, al contrario se busca el bien común en conjunto, los cual ayuda que exista un mejor ambiente de trabajo ya que se aportan posibles soluciones que nos van permitir poder resolver los conflictos de manera conjunta con los todos los que laboran en la empresa, para lo cual se va a poder realizar la medición por medio de los siguientes indicadores que se muestran a continuación:

- Tratar de comprometerse
- Usualmente persigue sus metas
- Intento tratar las preocupaciones
- Esfuerzo para obtener logros
- Firmeza para conseguir las metas
- Trata de comprometerse
- Encontrar soluciones y comprometerse
- Sacrificio de los deseos personales
- Buscar ayuda
- Trato de ganar
- Normalmente cumple sus metas
- Trata de aclarar la situación
- Tratar de aliviar sentimientos
- Tratar de preservar sentimientos
- Tratar de no lastimar a los demás
- Demuestro el fundamento de mi opinión
- Resolver problemas al instante
- Trabajo en equipo
- Tratar que sé que comprometan
- Resuelvo problemas de manera inmediata
- Respetar las opiniones
- Pedir ayuda a terceros
- Propuesta de solución

Para la interpretación de los resultados se considera la teoría expuesta por Kilmann citado por Rojas (2007), quien señala los siguientes puntos:

Competencia: Esta se ve por lo general como un intento agresivo por lograr sus propios intereses y metas. Esto significa que los demás creen que usted no apoya a los demás. Está orientada a la acción y utiliza la posición o el estatus o inclusive las amenazas para obtener lo que se desea. Quiere decir que usted podría hacer cualquier cosa para lograr lo que desea, pero también que podría defender sus derechos o su postura.

Cuando alguien tiene que tomar las riendas para que algo funcione, o cuando existe algún problema de seguridad, éste es el estilo adecuado. Si existe diferencia de opiniones y usted sabe qué tiene que hacerse, quizás éste sea su proyecto y usted conoce los estándares, puede entrar en acción y decir qué debe hacerse para que se resuelva la diferencia. Este estilo es adecuado cuando deben tomarse decisiones no gratas a todos. Aunque para este estilo el conflicto es a veces necesario, utilícelo con cuidado y sea directo, asegurándose de que las personas entiendan exactamente lo que usted comunica.

Colaboración: Representa lo mejor del comportamiento dominante; da apoyo y es asertivo y cooperativo. Es lo opuesto del estilo evasor, llega hasta las últimas consecuencias para hallar los asuntos subyacentes y se sirve de medios alternativos para lidiar con todas las preocupaciones. Cuando las personas colaboran, trabajan por lograr un resultado que funcione para todos los involucrados. Los métodos colaborativos toman en cuenta las relaciones, permiten los desacuerdos y los debates siempre y cuando exista respeto mutuo y compromiso para hallar la mejor solución posible. La colaboración permite que todos se comprometan. Aunque éste es uno de los métodos más efectivos para enfrentar el conflicto, absorbe demasiado tiempo.

Compromiso: Es un estilo expedito que intenta identificar soluciones mutuamente beneficiosas o aceptables que casi satisfagan las metas o satisfagan parcialmente al grupo. Se encuentra a medio camino entre el apoyo y la falta del mismo y es también dominante y sumiso. Cuando usted

se compromete, intenta hallar un camino medio que casi divida la diferencia entre lo que desea cada grupo.

Esto funciona adecuadamente si se enfrenta a limitaciones de tiempo o si precisa de una solución temporal. También funciona cuando no ha sido capaz de alcanzar ninguna solución en el pasado; constituye un buen primer paso. Si los recursos escasean y no hay oportunidad de incrementarlos, el compromiso podría ser la única solución.

Evasión: Es el acto de no hacer nada, no lidiar con el conflicto a ningún nivel observable. Aquí no persigue sus intereses ni los de nadie más. Los evasores se comportan de forma sumisa, no prestan apoyo y no colaboran. Puede hacerse de forma diplomática evitando un asunto o posponiendo una discusión o inclusive saliéndose de la situación. Si evita el conflicto perderá la oportunidad de participar en un conflicto participativo que puede llevar a resolver problemas o a tomar decisiones. Puede utilizar la evasión para retrasar una discusión para que ocurra en algún momento más propicio, pero evitarla por completo es, por lo general, poco productivo. Puede retrasar una discusión cuando haya asuntos de mayor relevancia o cuando crea que los otros podrían estar en mejor disposición de lidiar con el tema. Si decide evitar el conflicto, sea específico en cuanto al límite que establezca, manéjelo en otro momento o con personas específicas (Thomas y Kilmann, pág. 11).

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la modalidad de contratación y el manejo de conflictos laborales de la Municipalidad Soritor, periodo 2017?

Problemas específicos

¿Cuál es la modalidad de contratación preponderante en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017?

¿Cómo se encuentran las modalidades contractuales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017?

¿Cuál es la dimensión más frecuente del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017?

¿Cómo están las dimensiones del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia. La presente investigación tiene relevancia debido a que nos va a permitir determinar la relación existente entre las modalidades de contratos y el manejo de conflictos laborales en la Municipalidad de Soritor, para verificar si el régimen laboral en el que se encuentran generan dentro de la entidad repercusión en los conflictos existentes debido a las desigualdades salariales entre otros beneficios que distan entre una y otra modalidad contractual.

□ Relevancia social. La modalidad contractual está íntimamente relacionada con la calidad de vida de los servidores y su familia no solo para cubrir específicamente necesidades básicas sino también las aspiraciones que puedan tener como proyectos de vida; así mismo, repercute en el ámbito laboral con la predisposición que presentan para desarrollar sus funciones o actividades establecidas originando malestar entre servidores y en la población beneficiaria.

□ Implicancias prácticas. Actualmente no se encuentran estudios de ambas variables en simultáneo por lo que, la presente investigación servirá como precedente para futuras investigaciones referentes a las mismas. Así mismo; nos permitió confirmar la asociación existente entre ambas variables.

□ Valor teórico. Con la investigación, se realizó una amplia revisión bibliográfica de ambas variables basándose en Leyes promulgadas.

□ Utilidad metodológica. Para la presente investigación se aplicó el instrumento sobre modalidad de contratación y la encuesta sobre manejo de

conflictos laborales. Ambos instrumentos fueron evaluados por criterio de jueces antes de su aplicación. Así mismo; se realizó el análisis de las mismas con los resultados encontrados y con la revisión de los estudios previos.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: La relación entre la modalidad de contratación y el manejo de conflictos laborales de la Municipalidad Soritor, periodo 2017, es positiva.

Hipótesis específicas

- H1** La modalidad de contratación preponderante en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017 es el CAS.
- H2** Las modalidades contractuales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017 son CAS y 276
- H3** La dimensión más frecuente del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017 es la evitación.
- H4** Las dimensiones del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017 son la Competición Colaboración y evitación.

1.7. Objetivos.

Objetivo general

Determinar la relación entre la modalidad de contratación y el manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017.

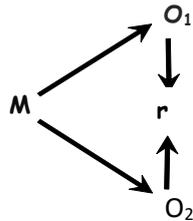
Objetivos específicos

- Precisar la modalidad de contratación preponderante en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017.
- Describir las modalidades contractuales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017.
- Valorar la dimensión más frecuente del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017.
- Describir las dimensiones del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El presente diseño de investigación es No Experimental Transversal Correlacionar, y sigue el siguiente esquema:



Dónde:

Muestra: trabajadores de la Municipalidad Soritor

O1: Modalidad de contratación

O2: Manejo de conflictos

r: Relación

2.2. Variables, operacionalización

Variables

Variable **O1:** Modalidad de contratación

Variable **O2:** Manejo de conflictos

Operacionalización de variables

Variable I	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Modalidad de contratación	Son los tipos de contrato que se celebran con los trabajadores por un periodo determinado o indeterminado, de acuerdo a las necesidades de la entidad. (Ministerio de Trabajo, 2006)	Ley De Carrera Administrativa (D. L. N° 276)	Régimen con carrera administrativa	Nominal.
		Decreto Legislativo N° 1057 - Contratación Administrativa de Servicios (CAS)	Régimen sin carrera administrativa	
		Contrato por locación de servicios	Régimen sin carrera administrativa	

Variable II	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Conflictos Laborales	Los conflictos laborales son consecuencias de distintos sucesos que pueden afectar las relaciones existentes entre los diversos colaboradores de una entidad u organización (Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo, 2012)	Competición	Firme para perseguir mis metas Tratar que su posición sea la que gane Firme para perseguir mis metas Esforzarse para que se haga lo que uno quiere Firme para perseguir las metas Presionar para que mis puntos valgan Mostrarle la lógica y el beneficio de su posición Convencer a la otra persona Firme para perseguir mis metas Defiendo mis deseos Mostrar lógica y beneficios de su posición Perseguir metas firmemente	Nominal
		Colaboración	Traer todos los asuntos y preocupaciones Contar las ideas y le pregunto las de él/ella Buscar ayuda para encontrar una solución Tratar tantas preocupaciones de todos Buscar ayuda de otro para encontrar una solución Traer a la mesa todos los asuntos y preocupaciones Poner en la mesa todos los asuntos y preocupaciones Trabajar sobre nuestras diferencias Inclinarsse a discutir abiertamente el problema. Preocuparse por satisfacer las necesidades de todos Preocuparse por satisfacer los deseos de todos Compartir el problema para buscar una solución	
		Evitación	Evitar crear situaciones incómodas para mí Preocuparse por las diferencias Aceptan algunas de mis posturas Hacer lo necesario para evitar tensiones inútiles. Posponer hasta tener algún tiempo para pensar. Dejar que otros resuelvan el problema Posponer el asunto algún tiempo para pensar. Tomar posición que pueda crear controversia.	

			<p>Aliviar sentimientos de otro y preservar nuestra relación Sentir que no vale la pena preocuparse Evitar tomar posturas que crean controversias Dejar a otros la responsabilidad de resolver el problema</p>	
		Compromiso	<p>Encontrar una situación de compromiso Proponer una solución intermedia. Encontrar una postura intermedia Encontrar un compromiso Encontrar una combinación de ganancias y pérdidas Propongo un arreglo intermedio Encontrar una solución de compromiso Dar puntos a cambio de otros Dejar valer algunas de sus posturas por conveniencia Hacer lo necesario para evitar tensiones. Aceptar posturas por conveniencia Tratar de que la otra persona acepte un compromiso Propongo una solución intermedia</p>	
		Acomodarse	<p>Aliviar los sentimientos del otro No lastimar los sentimientos del otro Tratar de considerar con los deseos de los demás Aliviar los sentimientos del otro por conveniencia Tratar de considerar el punto de vista de otra persona No lastimar los sentimientos de otra persona Sacrifica sus propios deseos por los de la otra persona Mantener sus puntos de vista Cambiar de postura por conveniencia Dejar que otro mantenga sus puntos de vista Expandir la negociación con los que estamos de acuerdo</p>	

Metodología

El método utilizado es el estadístico porque la presente investigación contribuyó a determinar la muestra de sujetos a estudiar, tabular los datos empíricos obtenidos y establecer las generalizaciones apropiadas a partir de ellos. Los investigadores analizan esta información con la ayuda de la estadística, de la informática y de la matemática. El investigador busca obtener un resultado que luego pueda generalizarse a una población mayor que a la muestra acotada que ha utilizado en sus observaciones.

Es cuantitativa por que los datos cuantitativos son aquellos que son mostrados de forma numérica, como por ejemplo estadísticas, porcentajes, etc. Esto implica que la investigación cuantitativa realiza preguntas específicas y de las respuestas de los participantes (encuestas), obtiene muestra numérica. El método cuantitativo se contrapone al método cualitativo o a la investigación cualitativa, que realiza preguntas más amplias y recopila información de los participantes del estudio que no es posible plasmarla en números, sino sólo en palabras.

Tipos de estudio

Se trata de una investigación no experimental porque no manipula, ni experimenta con ninguna variable; es de tipo descriptivo porque se obtuvo información con la finalidad de describirla y es Correlacional por que busca establecer la asociación existente entre las variables Modalidad de contratación y manejo de conflictos laborales en la Municipalidad Soritor.

El método es cuantitativo debido a que recoge información cuantificable la misma que se presenta en gráficos y tablas.

2.3. Población y muestra

Población.

La población de la investigación se encuentra conformada por la totalidad de los trabajadores de la Municipalidad Soritor durante el periodo 2017, siendo estos 106, según la modalidad de contrato se detallan a continuación:

Tipo de contrato	N° de Contratados
Locación de Servicio	66 Trabajadores
D.L. N° 276 – Ley de la Carrera administrativa	25 Trabajadores
D.L. N° 1057 - Contratos CAS	15 Trabajadores
Total	106 trabajadores

Muestra.

La muestra de la investigación se encuentra conformada por 43 trabajadores de la Municipalidad Soritor, debido a que se cuenta con la disponibilidad de tiempo y permiso en la institución se consideró encuestar a la totalidad.

Muestreo.

El muestreo es de tipo probabilístico estratificado con uso de la fórmula de muestreo general:

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

Donde:

n= 43

N= 106

Z2 = Valor crítico de Z que corresponde al nivel de significación (1.96)

p= Proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia) (0.95)

q= Proporción que no presenta el fenómeno (0.05)

e2= Precisión de la muestra (0.05)

La aplicación de la fórmula tuvo como resultado una muestra de 43 trabajadores de la Municipalidad Soritor.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

Personas con vínculo laboral con la Municipalidad distrital de Soritor.

Personas que a la fecha del levantamiento de información se encuentre laborando en la Municipalidad distrital de Soritor.

Criterios de exclusión:

Personas que no tienen vínculo laboral con la Municipalidad distrital de Soritor.

Trabajadores que en el momento del levantamiento de la información no se encuentren en la Municipalidad distrital de Soritor

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Entrevista y observación

Instrumentos

Se utilizó una encuesta directamente al trabajador de la Municipalidad Soritor relacionados a ambas variables.

El instrumento de manejo de conflictos, desarrollada por Kenneth W. Thomas y Ralph H. Kilmann en la década de los setenta. Consta de 30 items distribuidos con la calificación por Competencia (Forzado): 3A, 6B, 8 A, 9B, 10 A, 13B, 14B, 16B, 17 A, 22B; Colaboración (Resolución de Problemas): 2B, 5A, 8B, 11 A, 14 A, 19 A, 20 A, 21B; Compromiso (Compartir): 2A, 4A, 7B, 10B, 12B, 13 A, 18B, 20B, 22 A; Evasión (Retractarse): 1A, 5B, 6A, 7A, 9A, 12 A, 15B, 17B, 19B, 22B y Acomodo (Alivio): 1B, 3B, 4B, 11B, 15 A, 16 A, 18 A, 21 A, 24 A, 25B, 27B, 30 A.

El instrumento sobre modalidad de contratación, en donde el servidor marca la respuesta que corresponde según corresponda al tipo de modalidad de contratación laboral.

Validez y confiabilidad

Con respecto a la validez del instrumento, Hernández, Fernández y Baptista (2006), señalan: Un instrumento (o técnica) es válido si mide lo que en realidad pretende medir. La validez es una condición de los resultados y no del instrumento en sí. El instrumento no es válido de por sí, sino en función del propósito que persigue con un grupo de eventos o personas determinadas (p. 107).

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2006: 248), afirman que: “existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad. Estos coeficientes pueden oscilar entre 0 y 1”. Es importante señalar, que el coeficiente de 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad (confiabilidad total). Para la presente investigación el índice de cronbach es de 0.87 determinando un alto índice nivel de confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Forma de Tratamiento de los Datos.

La información se realizó mediante tablas de frecuencia y gráficos en columnas y circular con sus correspondientes análisis e interpretaciones.

Estadísticos

El estadístico utilizado es de medidas de asociación

Prueba de hipótesis

Se realizó a través de estadístico de correlación de Chi cuadrado, cuyo resultado determinará la significación estadística de la relación (López P. y Fachelli S.; 2015; pág. 7).

El procedimiento para la obtención del resultado es, datos observados menos datos esperados, elevado al cuadrado sobre datos esperados $((O-E), (O-E)^2, (O-E)^2 / E)$.

2.6. Aspectos éticos

Se solicitó autorización al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Soritor, para aplicar el estudio de investigación a los trabajadores, a quienes se les informó los fines de la presente investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis de Resultado

Según el primer objetivo específico: Precisar la modalidad de contratación preponderante en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017.

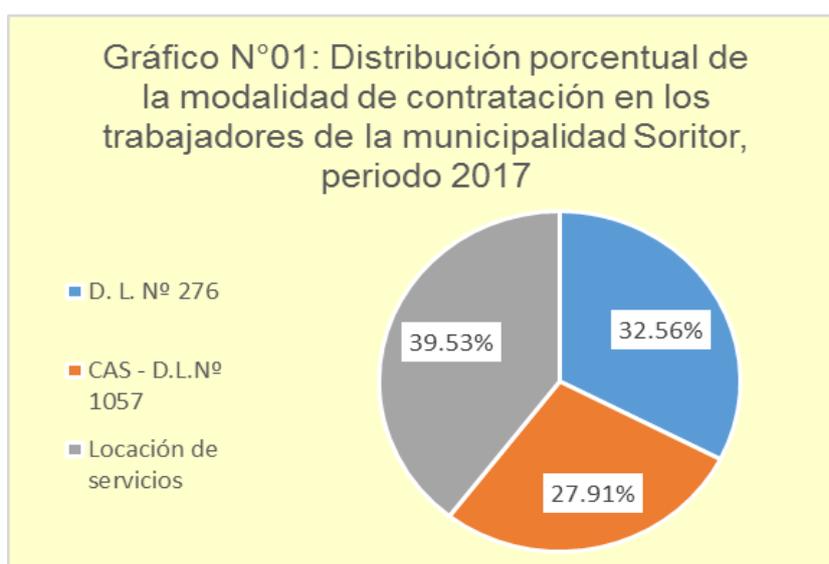
Tabla N° 04: Modalidad de contratación en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017.

Modalidad de contratación	Frecuencia	Porcentaje
D. L. N° 276	14	32.56
CAS - D.L. N° 1057	12	27.91
Locación de servicios	17	39.53
Total	43	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla 04, muestra que la modalidad de contratación en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017, es predominante por locación de servicios con 39.53%, y los contratados por el D. L. N° 276 con 32.56%, y el 27.91% están contratados por CAS - D.L. N° 1057

Según el segundo objetivo específico: Describir las modalidades contractuales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017.



Fuente: Elaboración propia.

El grafico N° 01, muestra la distribución porcentual de la modalidad de contratación en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017 se identifica el 39.53%, está contratada por locación de servicios, con la finalidad propiciar y asegurar los medios de capacitación para y en el trabajo a fin de contar con trabajadores calificados que puedan hacer frente a los cambios tecnológicos del mundo moderno, incluyendo la productividad como uno de los elementos fundamentales del desarrollo económico;

Según el tercer objetivo específico: Valorar la dimensión más frecuente del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017.

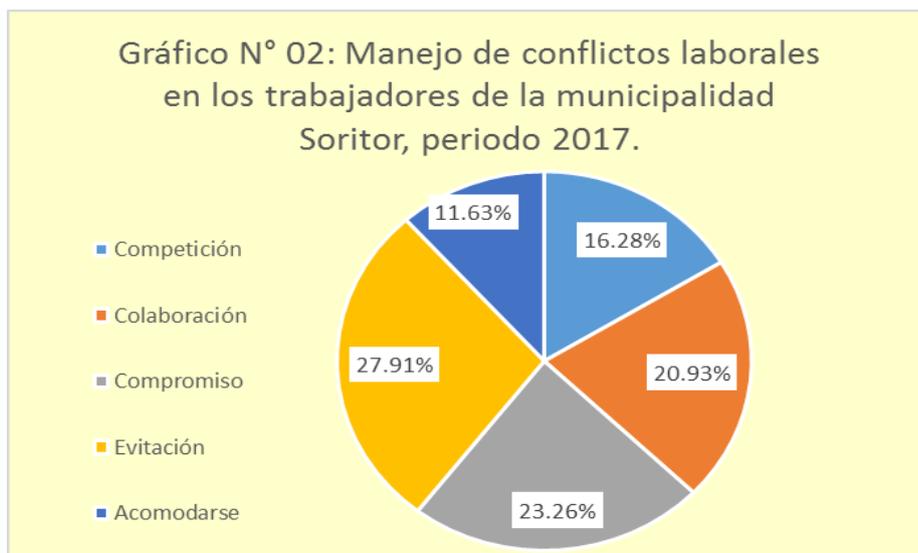
Tabla N° 05: Manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017.

Manejo de conflictos	Frecuencia	Porcentaje
Competición	7	16.28
Colaboración	9	20.93
Compromiso	10	23.26
Evitación	12	27.91
Acomodarse	5	11.63
Total	43	100.00

Fuente: Elaboración propia

La tabla 05, muestran que la dimensión más frecuente del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017, es la evitación con 27.91%, esto indica que se genera condiciones para evitar crear situaciones incómodas, preocuparse por las diferencias, hacer lo necesario para evitar tensiones inútiles, dejar que otros resuelvan el problema y posponer el asunto algún tiempo para pensar.

Según el cuarto objetivo específico: Describir las dimensiones del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017.



Fuente: Elaboración propia

El gráfico N° 02, muestra que el manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017., como la evitación con 27.91%, el compromiso con 23.26%, por su parte la colaboración esta con 20.93%, más que las dimensiones competición que presenta 16.28% y el acomodarse con 11.63%,

Según el objetivo general: Determinar la relación entre la modalidad de contratación y el manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017

Tabla N°01: Datos encontrados y Contingencia de datos esperados

Manejo de conflictos	Modalidad de contratación			Total
	D. L. N° 276 Carrera Administrat.	D.L.N° 1057 CAS	Locación de servicios	
Competición	3 (6.00)	2 (3.43)	2 (4.86)	7
Colaboración	2 (3.11)	2 (3.11)	5 (9.44)	9
Compromiso	2 (2.80)	5 (2.80)	3 (5.10)	10
Evitación	5 (5.83)	3 (5.83)	4 (5.67)	12
Acomodarse	2 (5.60)	0 (5.60)	3 (10.20)	5
Total	14	12	17	43

Fuente: Elaboración Propia

Según el análisis correlacional; es necesario establecer la asociación entre la modalidad de contratación y el manejo de conflictos laboral en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, 2017; para esto hacemos uso del coeficiente de correlación del chi cuadrado para datos nominales, considerando para el mismo la tabla de contingencia.

Para establecer la asociación entre la modalidad de contratación y el manejo de conflictos laboral en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, 2017; se utiliza el coeficiente de correlación del chi cuadrado para datos nominales, considerando para el mismo la tabla de contingencia según se detalla en la tabla N° 01; donde se encuentra la distribución de frecuencias observadas distribuidas en tres columnas y cinco filas. El mismo que nos permite encontrar los grados de libertad. Es decir; los grados de libertad es el producto de número de filas menos uno por el número de columnas menos uno; por lo tanto, $(3-1)(5-1) = 8$. Además, se hizo uso del 5% de nivel de significancia ($\alpha=0,05$) y 08 grados de libertad.

Tabla N° 02: Proceso para encontrar el Chi cuadrado calculado

N°	observado	esperado	(O-E)	(O-E) ²	(O-E) ² /E
1	3.00	6.00	-3.00	9.00	1.50
2	2.00	3.11	-1.11	1.23	0.40
3	2.00	2.80	-0.80	0.64	0.23
4	5.00	5.83	-0.83	0.69	0.12
5	2.00	5.60	-3.60	12.96	2.31
6	2.00	3.43	-1.43	2.04	0.60
7	2.00	3.11	-1.11	1.23	0.40
8	5.00	2.80	2.20	4.84	1.73
9	3.00	5.83	-2.83	8.03	1.38
10	0.00	5.60	-5.60	31.36	5.60
11	2.00	4.86	-2.86	8.16	1.68
12	5.00	9.44	-4.44	19.75	2.09
13	3.00	5.10	-2.10	4.41	0.86
14	4.00	5.67	-1.67	2.78	0.49
15	3.00	10.20	-7.20	51.84	5.08
	43.00			Xc=	24.46

$$X_t=15.5$$

El chi cuadrado calculado se determina según el procedimiento que se observa en la tabla N° 02; datos obtenidos del recojo de los instrumentos aplicados.

Las hipótesis a contrastar con el uso del estadístico de correlación del chi cuadrado para la presente investigación, es:

H_0 : La modalidad de contratación y el manejo de conflictos laborales son independientes, y

La hipótesis alterna es:

H_1 : La modalidad de contratación y el manejo de conflictos laborales no son independientes, están asociados.

Tabla 3. Cuadro de toma de decisión en función a resultados del chi cuadrado calculado y tabular

modalidad de contratación y manejo de conflictos laborales	X^2_c	gl	Nivel de significancia	X^2_t	Decisión
	24.46	08	0.05	15.5	Se rechaza la H_0

Así, para una seguridad del 95% ($\alpha = 0.05$); el valor de chi cuadrado calculado (x_c^2) fue determinado con los datos obtenidos en los instrumentos de recojo de información, es así que se tiene como resultado x_c^2 (24.46), siendo mayor que el valor tabular x_t^2 (15.5), es decir, se rechaza a hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que dice. La modalidad de contratación y el manejo de conflictos laborales no son independientes, están asociados

IV. DISCUSION

Se concluye que la modalidad de contratación y el manejo de conflictos laborales no son independientes, están asociados. Debido a que el valor de chi cuadrado calculado fue (24.46), siendo mayor que el valor tabular (15.5), Por su parte, Ríos, G. (2011), concluye que el régimen laboral se encuentra dispuesto en el interior del art 40 de la constitución política del estado, además de que existe otro tipo de contrataciones como los trabajadores pertenecientes al régimen laboral privado o ley 726 en el cal los trabajadores gozan de los mismos beneficios, incluso que el régimen CAS pertenecen al régimen laboral y no al administrativo, obteniendo beneficios como: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones, gratificaciones, entre otros, pero no tienen derecho a la sindicaciones y mucho menos a la huelga.

La modalidad de contratación predominante en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017, es por locación de servicios con 39.53%, y los contratados por el D. L. N° 276 con 32.56%, y el 27.91% están contratados por CAS - D.L. N° 1057. En ese sentido, Condezo, M. (2012), menciona que cuando entro en vigencia el régimen CAS se les otorgo beneficios a trabajadores que se encentraban en el régimen de servicios no personales, por lo contrario esto no aseguró la totalidad de sus derechos, es por ello que el investigador indica que existe discriminación con los trabajadores de este régimen debido a que estos trabajadores pertenecen al régimen administrativo de contrataciones debido que al momento de sus contrataciones se toman en cuenta aspectos subjetivos como consecuencia de pertenecer a un grupo distinto, por lo contrario este tipo de trabajadores debería permanecer en el mismo ámbito laboral. A su vez, Beltrán, L. (2013), encontró que los contratos de servicios no personales fueron creados según decreto supremo, con el objetivo de poder proveer al estado de servicios no subordinados, pero que dentro de este proceso se disolvió quedando así en la carrera administrativa perdiendo así la iniciativa de la capacitación, calificación y el desarrollo de los profesionales, en el caso de los contratos por locación de servicios no personales en su momento fue alterado. Por su parte, Romero, J. (2015), concluyen que los contratos por servicios no personales carecen de una

base que pueda sustentarlos, además de que la administración pública ha transformado este tipo de contratos debido a que a los trabajadores de este régimen realizan labores de manera permanente, por tiempo indefinido sujetos a un horario propio e incluso sujetos a descuentos.

La dimensión más frecuente del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017, es la evitación con 27.91%, esto indica que se genera condiciones para evitar crear situaciones incómodas y preocuparse por las diferencias. Por su parte, Neyra, C. (2014), concluye que los conflictos son parte de la sociedad, por lo que su presencia dentro de la misma es natural, así mismo concluye que para la solución de las mismas de acuerdo a la naturaleza que tiene el estado como diversas opciones de solución, siendo una de las soluciones más factibles el consenso de un acuerdo por parte de los involucrados en el conflicto, donde dicho acuerdo debe ser en beneficio de ambas partes, concluye también que los reclamos resultantes de los conflictos laborales son realizados en su gran mayoría por parte de los Sindicatos presentes en las instituciones, las cuales son las encargadas de negociar las soluciones en beneficio de sus integrantes.. A su vez, Torres, L. (2012) encontró que los conflictos que existen en el hospital objeto de estudio inician cuando existen intereses en desacuerdo, de la misma manera se encuentran deficientes debido a que los asistentes siempre se están discutiendo, ello por la desorganización existente en las actividades que se realizan y asimismo por la falta de planificación y sobre todo de descoordinación, asimismo en muchas ocasiones se han necesitado la intervención de una tercera persona para poder dar solución a un conflicto.

V. CONCLUSIONES.

- 5.1. La modalidad de contratación y el manejo de conflictos laborales no son independientes, están asociados. Debido a que el valor de chi cuadrado calculado fue (24.46), siendo mayor que el valor tabular (15.5)
- 5.2. La modalidad de contratación en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017, es predominante por locación de servicios con 39.53%, y los contratados por el D. L. N° 276 con 32.56%, y el 27.91% están contratados por CAS - D.L. N° 1057
- 5.3. En la distribución porcentual de la modalidad de contratación en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017 se identifica que el 39.53%, está contratada por locación de servicios, con la finalidad propiciar y asegurar los medios de capacitación para y en el trabajo a fin de contar con trabajadores calificados que puedan hacer frente a los cambios tecnológicos del mundo moderno, incluyendo la productividad como uno de los elementos fundamentales del desarrollo económico
- 5.4. La dimensión más frecuente del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017, es la evitación con 27.91%, esto indica que se genera condiciones para evitar crear situaciones incómodas, preocuparse por las diferencias, hacer lo necesario para evitar tensiones inútiles, dejar que otros resuelvan el problema y posponer el asunto algún tiempo para pensar.
- 5.5. El manejo de conflictos laborales que se encuentran en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017., son la evitación con 27.91%, el compromiso con 23.26%, por su parte la colaboración esta con 20.93%, más que las dimensiones competición que presenta el 16.28% y el acomodarse con 11.63%.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. A las autoridades de la Municipalidad Soritor, periodo 2017; proponer programas de capacitación para disminuir los conflictos laborales en la organización. De esta manera generar mejores condiciones para mejorar la calidad de atención.
- 6.2. A las autoridades de la Municipalidad Soritor, periodo 2017; implementar acciones para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, generando mayor estabilidad laboral.
- 6.3. A los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017; implementar actividades para capacitar en los beneficios de los distintos regímenes laborales; con el propósito de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.
- 6.4. A los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017; retroalimentar la información referida hacia la mejor salud emocional, disminuyendo los conflictos laborales.
- 6.5. A los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017; mejorar las relaciones interpersonales desde la base de la confianza y la comunicación para disminuir los conflictos laborales.

VII. REFERENCIAS

- Beltrán Larco, L. (2013). "*Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal del estado*", Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4508>
- Bermejo, G. (2003). El manejo del conflicto y la eficacia laboral. (Tesis de maestría). Universidad autónoma de Nuevo León. México. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/5254/1/1020148499.PDF>
- Condezo (2012). "Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de los derechos", Universidad Privada Norbert Wiener S.A., Lima, Perú. (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>
- Decreto Legislativo (2014). Diario oficial El Peruano. Lima. Perú. Recuperado de: http://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf
- Decreto Legislativo N° 276. Publicado 12 de setiembre del 2013. Recuperado de: <http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf>
- El comercio (2016). Pleno aprobó que trabajadores CAS de Essalud pasen a planilla. Lima. Recuperado de: http://elcomercio.pe/economia/peru/pleno-aprobo-que-trabajadores-cas-essalud-pasen-planilla-noticia-1948958?ref=flujo_tags_85530&ft=nota_1&e=titulo
- Hernández, R., Fernández C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5ª edición). México. Mc Graw Will.
- Kenneth W. Thomas y Ralph H. Kilmann. (s.f.) Actividad Estilos de Conflicto de Thomas Kilmann: Procedimiento del Participante. Lección 1. Págs. 1-12. Obtenido de: http://www.rareplanet.org/sites/rareplanet.org/files/thomas_kilmann__student_guide_lesson.pdf

- López P. y Fachelli S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès) 1ª edición. Barcelona. Obtenido de: Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Ministerio de trabajo y Promoción del empleo (2012). Conflictos Laborales 2012. Lima. Perú. Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/dnrt/DOCUMENTOS_GESTION/2012/INFORME_ANUAL_CONFLICTOS_LABORALES_2012.pdf
- Neyra, C. (2014). El arbitraje Potestativo como forma de solución de conflictos Laborales. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.
- Northcote, C (2008). El contrato de locación de servicios. Revista Actualidad Empresarial. Recuperado de: http://aempresarial.com/web/revitem/6_7688_62068.pdf
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2015). Conflicto labores en los centros de salud. España. Disponible en: <http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/OficinadelasNacionesUnidas/es/quees2/Paginas/Organismos%20Especializados/OIT.aspx>
- Redorta, J. (2012). No más conflictos. Como resolver tensiones diferencias y problemas en las organizaciones. (1º Ed.). Barcelona. España: Editorial España Libros, S.L.U. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=h8p0AgAAQBAJ&pg=PA24&dq=manejo+de+conflictos+en+las+organizaciones&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj9gNvl2ZzQAhVNymMKHRKpCTcQ6AEIITAB#v=onepage&q=manejo%20de%20conflictos%20en%20las%20organizaciones&f=false>
- Ríos (2011). “La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS”, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. (Tesis Doctoral). Recuperado de: http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2011/15_La_inconstitucionalidad_del_contrato_administrativo_de_servicios.pdf
- Rojas, S. (2007). Test 1. Instrumento sobre las modalidades de resolución de conflictos. Recuperado de: http://www.escuelauniversitaria.cl/apuntes/809_Manejo_de_Conflictos.pdf
- Romero Quispe, J. (2015), en su tesis “Los contratos por servicios no personales en la administración pública como condicionantes de la estabilidad laboral ficta”, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. (Tesis de

doctorado). Recuperado de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1489/1/Romero_qj.pdf

RPP Noticias (2016). Evaluarán a más de 6,000 trabajadores a cargo de contrataciones del Estado. Lima. Recuperado de:
<http://rpp.pe/lima/actualidad/evaluaran-a-mas-de-6000-trabajadores-a-cargo-de-contrataciones-del-estado-noticia-750841>

Texto único ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral. Publicado el 21 de marzo de 1997. Disponible en:
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/1997-03-27_003-97-TR_371.pdf

Torres, L. (2012). Clima laboral y conflictos en el ambiente de trabajo cao Área de Salud N°02 “Fray Bartolome de las Casas”. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Disponible en:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3188/1/T1170-MDTH-Torres-Clima.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 01: Instrumentos

Instrumento variable II – Modalidad de contratación

Marcar con una (X) según la columna que corresponda a su modalidad de contratación

Trabajador	Modalidad de contratación		
	Decreto Legislativo N° 276	CAS	Locación de Servicios
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26 ...			
... 43			

Instrumento variable II – Manejo de Conflictos laborales

Modo de Conflicto de Thomas-Kilmann

La siguiente encuesta tiene como objetivo temas netamente académicos el cual permitirá que los resultados ayuden a mejorar el manejo de conflictos de los trabajadores.

Marque con un aspa la respuesta que mejor lo define:

N ^a	Pregunta
1	A) Hay veces que dejo a otros la responsabilidad de resolver el problema. B) En vez de negociar las cosas con las que estamos en desacuerdo, trato de expandir las cosas en las que estamos de acuerdo.
2	A) Trato de encontrar un compromiso. B) Hago el intento de tratar tanto sus preocupaciones como las mías.
3	A) Usualmente soy firme para perseguir mis metas. B) Trato de aliviar los sentimientos del otro y preservar nuestra relación.
4	A) Trato de encontrar una solución de compromiso. B) A veces sacrifico mis propios deseos por los de la otra persona.
5	A) Busco constantemente la ayuda del otro para encontrar una solución. B) Trato de hacer lo necesario para evitar tensiones inútiles.
6	A) Trato de evitar crear situaciones incómodas para mí. B) Trato que mi posición sea la que gane.
7	A) Trato de posponer el asunto hasta que he tenido algún tiempo para pensar. B) Doy unos puntos a cambio de otros.
8	A) Usualmente soy firme para perseguir mis metas. B) Trato inmediatamente de traer a la mesa todos los asuntos y preocupaciones.
9	A) Siento que no siempre vale la pena preocuparse por las diferencias. B) Hago algún esfuerzo para que se haga lo que yo quiero.
10	A) Soy firme para perseguir mis metas. B) Trato de encontrar una situación de compromiso.
11	A) Trato inmediatamente de poner sobre la mesa todos los asuntos y preocupaciones. B) Puede ser que trate de aliviar los sentimientos del otro y preservar nuestra relación.
12	A) A veces evito tomar posiciones que puedan crear controversia. B) Le dejo valer algunas de sus posturas si me deja que algunas de las mías valgan.
13	A) Propongo una solución intermedia. B) Presiono para que mis puntos valgan
14	A) Le cuento mis ideas y le pregunto las de él/ella. B) Trato de mostrarle la lógica y el beneficio de mi posición.
15	A) Tal vez trate de aliviar los sentimientos del otro y preservar nuestra relación. B) Trato de hacer lo necesario para evitar tensiones.
16	A) Trato de no lastimar los sentimientos del otro. B) Trato de convencer a la otra persona de los méritos de mi postura.

17	A) Usualmente soy firme para perseguir mis metas. B) Acepto algunas de sus posturas si acepta algunas de las mías.
18	A) Si hace a la otra persona feliz, tal vez le permita mantener sus puntos de vista. B) Acepto algunas de sus posturas si acepta algunas de las mías.
19	A) Trato inmediatamente de poner sobre la mesa todos los asuntos y preocupaciones. B) Trato de posponer el asunto hasta que he tenido algún tiempo para pensar.
20	A) Trato inmediatamente de trabajar sobre nuestras diferencias. B) Trato de encontrar una combinación justa de ganancias y pérdidas
21	A) Cuando negociamos, trato de ser considerado con los deseos de la otra persona. B) Siempre me inclino a discutir abiertamente el problema.
22	A) Trato de encontrar una postura intermedia entre la de la otra persona y la mía. B) Defiendo mis deseos.
23	A) Con frecuencia me preocupo por satisfacer las necesidades de todos B) Hay momentos en los que dejo que otros tomen la responsabilidad de resolver el problema.
24	A) Si la postura del otro parece muy importante para esa persona, trato de cumplir sus deseos. B) Trato de que la otra persona acepte un compromiso.
25	A) Trato de mostrarle la lógica y beneficios de mi posición. B) Cuando negociamos, trato de ser considerado con los deseos de la otra persona.
26	A) Propongo un arreglo intermedio. B) Casi siempre me preocupo por satisfacer los deseos de todos.
27	A) A veces evito tomar posturas que puedan crear controversias. B) Dejo que la otra persona mantenga sus puntos de vista si eso la hace feliz.
28	A) Usualmente persigo mis metas firmemente. B) Usualmente busco la ayuda del otro para encontrar una solución.
29	A) Propongo una solución intermedia. B) Siento que no vale la pena preocuparse por las diferencias.
30	A) Trato de no lastimar los sentimientos de la otra persona. B) Siempre comparto el problema con la otra persona para que busquemos una solución.

Calificación del instrumento de manejo de conflictos

Nº	Competición	Colaboración	Compromiso	Evitación	Acomodarse
1				A	B
2		B	A		
3	A				B
4			A		B
5		A		B	
6	B			A	
7			B	A	
8	A	B		A	
9	B			A	
10	A		B		
11		A			B
12			B	A	
13	B		A		
14	B	A			
15			B	A	
16	B				A
17	A			B	
18			B		A
19		A		B	
20		A	B		
21		B			A
22	B		A		
23		A		B	
24			B		A
25	A				B
26		B	A		
27				A	B
28	A	B			
29			A	B	
30		B			A

Anexo N° 02 Ficha de validación

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Juan Rafael Juarez Díaz	Universidad Nacional de San Martín Universidad Cesar Vallejo CREBE SM	Doctor	Rosa Elizabeth Angeldones Vigo
<p>TÍTULO:</p> <p>“Modalidad de contratación y manejo de conflictos laborales en la Municipalidad de Soritor, periodo 2017”</p>			

INSTRUCCIONES: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

TÍTULO:

“Modalidad de contratación y manejo de conflictos laborales en la Municipalidad de Soritor, periodo 2017”

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			X		
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					X
METODOLOGIA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					X
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

OPINION DE APLICACIÓN

Se sugiere su aplicación en la presente investigación

PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.7

Tarapoto; 04 de mayo del 2017

.....
Dr. Juan Rafael Juárez Díaz
DOCENTE

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor del Instrumento
Katia Alejandra Dávalos La Torre	Universidad César Vallejo	Magister	Rosa Elizabeth Angeldones Vigo
TITULO: "Modalidad de contratación y manejo de conflictos laborales en la municipalidad de Soritor, periodo 2017"			

Instrucciones: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

(1) Pésimo (2) Malo (3) Regular (4) Bueno (5) Excelente

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					X
Objetividad	Está expresado en conductas observables					X
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
Organización	Existe una organización Lógica					X
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
Consistencia	Basado en los aspectos teóricos científicos					X
Coherencia	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					X
Metodología	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					X
Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

Opinión de aplicación

Se sugiere su aplicación en la presente investigación por su objetividad, organización y consistencia

Promedio de evaluación:

4.8

Tarapoto; 09 de abril del 2017.


 Katia Alejandra Dávalos La Torre
 C.P.P. 9773
 DNI: 40383886

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Dra. Dahpne Viena Oliveira	Universidad Nacional de San Martín Universidad César Vallejo	Doctora	Br. Rosa Elizabeth Angeldones Vigo.
Título: "Modalidad de contratación y manejo de conflictos laborales en la Municipalidad de Soritor, periodo 2017"			

Instrucciones: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

(1) Pésimo (2) Malo (3) Regular (4) Bueno (5) Excelente

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					X
Objetividad	Está expresado en conductas observables					X
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
Organización	Existe una organización Lógica					X
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
Consistencia	Basado en los aspectos teóricos científicos				X	
Coherencia	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					X
Metodología	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					X
Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

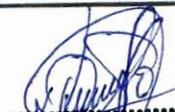
Opinión de aplicación

Se sugiere su aplicación en la presente investigación

Promedio de evaluación:

4.8

Tarapoto; 08 de abril del 2017


Dra. Dahpne Viena Oliveira
 Reg. N° 2305275701

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor del Instrumento
Efrain Bardales Zapata	Universidad Nacional de San Martín	Magister	Rosa Elizabeth Angeldones Vigo
TITULO: "Modalidad de contratación y manejo de conflictos laborales en la municipalidad de Soritor, periodo 2017"			

Instrucciones: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

(1) Pésimo (2) Malo (3) Regular (4) Bueno (5) Excelente

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					X
Objetividad	Está expresado en conductas observables					X
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
Organización	Existe una organización Lógica					X
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
Consistencia	Basado en los aspectos teóricos científicos					X
Coherencia	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					X
Metodología	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					X
Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

Opinión de aplicación

Se sugiere su aplicación en la presente investigación por su objetividad, organización y consistencia

Promedio de evaluación:

4.7

Tarapoto; 09 de abril del 2017.


 DR. M. Sr. Efrain B. BARDALES ZAPATA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor del Instrumento
Dr Keller Sánchez Dávila	UNSM UCV	Magíster	Rosa Elizabeth Angeldones Vigo
Título: "Modalidad de contratación y manejo de conflictos laborales en la Municipalidad de Soritor, periodo 2017"			

Instrucciones: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

(1) Pésimo (2) Malo (3) Regular (4) Bueno (5) Excelente

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					X
Objetividad	Está expresado en conductas observables					X
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
Organización	Existe una organización Lógica					X
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
Consistencia	Basado en los aspectos teóricos científicos				X	
Coherencia	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					X
Metodología	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					X
Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

Opinión de aplicación

Por su objetividad y organización se sugiere su aplicación en la presente investigación.

Promedio de evaluación:

4.7

Tarapoto; 08 de abril de 2017 .



 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor del Instrumento
Lady García Meléndez	Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo	Magister	Rosa Elizabeth Angeldones Vigo
TITULO: "Modalidad de contratación y manejo de conflictos laborales en la municipalidad de Soritor, periodo 2017"			

Instrucciones: Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

(1) Pésimo (2) Malo (3) Regular (4) Bueno (5) Excelente

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					X
Objetividad	Está expresado en conductas observables					X
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
Organización	Existe una organización Lógica					X
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
Consistencia	Basado en los aspectos teóricos científicos					X
Coherencia	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					X
Metodología	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					X
Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

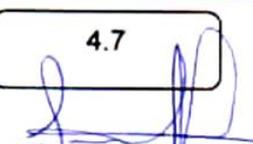
Opinión de aplicación

Se sugiere su aplicación en la presente investigación

Promedio de evaluación:

4.7

Tarapoto; 09 de abril del 2017.


 MGP. LADY GARCÍA MELÉNDEZ
 LIC. ADMINISTRACIÓN
 CLAD: 08491

Anexo N° 03: Matriz de consistencia

Título: “Modalidad de contratación y manejo de conflictos laborales en la Municipalidad Soritor, periodo 2017”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	FUNDAMENTO TEORICO													
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la modalidad de contratación y el manejo de conflictos laborales de la Municipalidad Soritor, periodo 2017?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la modalidad de contratación preponderante en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017? ¿Cómo se encuentran las modalidades contractuales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017? ¿Cuál es la dimensión más frecuente del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017? ¿Cómo están las dimensiones del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la modalidad de contratación y el manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017.</p> <p>Objetivos Específicos <ul style="list-style-type: none"> ☐ Precisar la modalidad de contratación preponderante en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017. ☐ Describir las modalidades contractuales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017. ☐ Valorar la dimensión más frecuente del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017. ☐ Describir las dimensiones del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017. </p>	<p>Hipótesis General La relación entre la modalidad de contratación y el manejo de conflictos laborales de la Municipalidad Soritor, periodo 2017, es positiva.</p> <p>Hipótesis Específicas <ul style="list-style-type: none"> ☐ La modalidad de contratación preponderante en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017 es el CAS. ☐ Las modalidades contractuales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017 son CAS y 276. ☐ La dimensión más frecuente del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017 es la evitación. ☐ Las dimensiones del manejo de conflictos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Soritor, periodo 2017 son la Competición Colaboración y evitación. </p>	<p>Modalidad de Contratación: Son los tipos de contrato que se celebran con los trabajadores por un periodo determinado o indeterminado, de acuerdo a las necesidades de la entidad. (Ministerio de Trabajo, 2006).</p> <p>Manejo de Conflictos Son consecuencias de distintos sucesos que pueden afectar las relaciones existentes entre los diversos colaboradores de una entidad u organización (Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo, 2012)</p>													
DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	VARIABLES DE ESTUDIO	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS													
<p>El presente diseño de investigación es No Experimental Transversal Correlacionar, y sigue el siguiente esquema:</p> <p>Dónde: M : Muestra O₁ : Modalidad de contratación O₂: Manejo de Conflictos r : Coeficiente de Correlación</p>	<p>Muestra Universal o Población Muestral</p> <p>La población de la investigación está conformada por 106 trabajadores de la Municipalidad Soritor durante el periodo 2017. La muestra de la investigación se encuentra conformada por 43 trabajadores de la Municipalidad Soritor</p>	<p>Variables O1: Modalidad de contratación O2: Manejo de Conflictos</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>DIMENSION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Modalidad de contratación</td> <td>D.L. 276</td> </tr> <tr> <td>D.L. 1057</td> </tr> <tr> <td>Locación de Servicio</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Manejo de Conflictos</td> <td>Competición</td> </tr> <tr> <td>Colaboración</td> </tr> <tr> <td>Compromiso</td> </tr> <tr> <td>Evitación</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Acomodarse</td> </tr> </tbody> </table>	VARIABLE	DIMENSION	Modalidad de contratación	D.L. 276	D.L. 1057	Locación de Servicio	Manejo de Conflictos	Competición	Colaboración	Compromiso	Evitación		Acomodarse	<p>Instrumento sobre modalidad de contratación Encuesta sobre Conflictos laborales</p>
VARIABLE	DIMENSION															
Modalidad de contratación	D.L. 276															
	D.L. 1057															
	Locación de Servicio															
Manejo de Conflictos	Competición															
	Colaboración															
	Compromiso															
	Evitación															
	Acomodarse															

Anexo N 04: Autorización de la Municipalidad



Municipalidad Distrital de Soritor

Moyobamba - San Martín - Perú

“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

Soritor, 03 de agosto de 2016

CARTA N° 073-2016-MDS/A

Señora : **ROSA ELIZABETH ANGELDONES VIGO**
Estudiante de la Universidad César Vallejos.

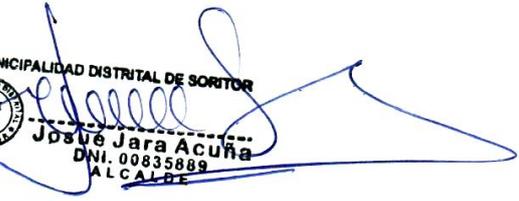
ASUNTO : **RESPUESTA A SOLICITUD**
Ref. : Solicitud de fecha 01 de agosto de 2016

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted saludándole cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Soritor; para comunicarle en atención al documento de la referencia que se le autoriza aplicar su tesis denominada “Modalidad de Contratación y Manejo de Conflictos Laborales en la Municipalidad Distrital de Soritor, Periodo 2017,

Me despido de usted esperando que pueda lograr sus objetivos propuestos.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SORITOR
José Jara Acuña
DNI. 00835889
ALCALDE

C.c. Arch.
JJA/nmfp

Anexo N° 05: Originalidad

Modalidad de contratación y manejo de conflictos laborales en la Municipalidad Soritor, periodo 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	marbelladiazosta.blogspot.com Fuente de Internet	2%
2	www.regionarequipa.gob.pe Fuente de Internet	2%
3	www.itesm.mx Fuente de Internet	1%
4	www.grin.com Fuente de Internet	1%
5	www.academia.edu Fuente de Internet	1%
6	www.eumed.net Fuente de Internet	1%
7	www.cspch.com Fuente de Internet	1%
8	www.derecho.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%

Anexo N° 05: Autorización para publicación de la Tesis

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo, Rosa Elizabeth Angeldones Vigo....., identificado con DNI (X)
OTRO () N° 46864431....., egresado de la Escuela de POSGRADO de la Universidad
César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
" Modalidad de Contratación y manejo de conflictos
laborales en la Municipalidad de Soritor, periodo
2017..... en el Repositorio
Institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Observaciones:

.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 46864431

FECHA: 12-02-2018

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

El Docente Metodólogo de Investigación, Dr. **Juan Rafael Juárez Díaz**, ha revisado la tesis de la estudiante **Br. Rosa Elizabeth Angeldones Vigo**; titulada: "Modalidad de contratación y manejo de conflictos laborales en la Municipalidad Soritor, periodo 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, 13 de noviembre de 2017.



Dr. Juan Rafael Juárez Díaz
C.P. 13017

Docente Metodólogo
DNI: 00832534