





Esta obra está bajo una <u>Licencia</u>
<u>Creative Commons Atribución-</u>
<u>NoComercial-Compartirigual</u> 2.5 Perú.

Vea una copia de esta licencia en http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Modalidades de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración

AUTORES:

Karla de los Angeles Coronado Vigil Piero Miguel Ramírez Tenazoa

ASESOR:

Lic. Adm. M. Sc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza

Tarapoto - Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Modalidades de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017

AUTORES:

Karla de los Angeles Coronado Vigil Piero Miguel Ramírez Tenazoa

Sustentada y aprobada el 26 de abril del 2019, por los siguientes jurados:

CPCC. M. Sc. Victor Andrés Pretell Paredes

Presidente

Lic. Adm. Mg. Jylio César Cappillo Torres

Secretario

Ing. Agroind. Pierre Vidaurre Rojas

Vocal

Lic. Adm. M. Sc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza

Asesor

Declaratoria de autenticidad

Karla de los Angeles Coronado Vigil, con DNI N° 73681728 y Piero Miguel Ramírez Tenazoa, con DNI N° 71483339, bachilleres de la Facultad de Ciencias Económicas, Escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, con la tesis titulada: Modalidades de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017

Declaramos bajo juramento que:

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

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, demostrar indicios y plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto.

Tarapoto, 26 de abril del 2019.

Bach. Karla de los Angeles Coronado Vigil

DNI Nº 73681728

Bach. Piero Miguel Ramírez Tenazoa

DNI Nº 71483339

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis.

			4	
Apellidos y nombres: Corona	do Vigil	Karla de	los Angele	25
Código de alumno : 12833	7			3 618064
Correo electrónico: Karla. Co	ronado. via	il Damail. com	DNI: 7368	81728
in caso haya más autores, llenar un				
			in .	
atos Académicos		240		
Facultad de: Ciencias	<u>económic</u>	25		ور و و و در و و در و در و در و در و در
Escuela Profesional de: 🛚 🛆	dministra	ación		
				MI DA MINISTER PLANT FOR ARTHUR MANAGEMENT AND ARTHUR MANAGEMENT OF PARTY AND ARTHUR MANAGEMENT AND ARTHUR
on a dia disenta di a di				
i <u>po de trabajo de investigación</u> Fesis	(X)	Trabajo de inv	vestigación	()
Trabajo de suficiencia profesion			Congación	
profesion	at ()			
Pitulo: Modalidades d la eficiencia de fun Municipalidad Provi Año de publicación: 2010	ciones de ncial de	ición labora ¿los colabor San Martín	y so influe adores de L, ciudad de Ta	encia en la arapoto, año
ipo de Acceso al documento				
Acceso público *	((X) Embargo	-	. ()
Acceso restringido **	(()		

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera integra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Firma del Autor

8. Para ser llenado en la Oficina de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento:

05 , 06 , 2019

Pirma del Responsable de Repossitorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

*Acceso abierto: uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** Acceso restringido: el documento no se visualizará en el Repositorio.

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis.

-Lames 2 mornes on	rez Tenazoa Piero Miguel	
Código de alumno : 1283	49 Teléfono: 986	5308
	jurliamisezterazoa@gmail.com DNI: 71483	
n caso haya más autores, llenar i		
	•	
atos Académicos		
Pacultad de: Ciencias	aconómicas	
	Administración	
po de trabajo de investigaci		
esis	(X) Trabajo de investigación	()
rabajo de suficiencia profesio	onal ()	
rovincial de San Hart	de contratación laboral y su influencia de los colaboradores de la Municipalio fin , ciudad de Tarapoto , año 2017 .	en l
Pitulo: Modalidades o Ficiencia de funciones	de contratación laboral y su influencia de los colaboradores de la Municipalio fin , ciudad de Tarapoto , año 2017 .	en lad
Pitulo: Modalidades of Ficiencia de funciones rovincial de San Harlaño de publicación: 201 po de Acceso al documento	de contratación laboral y su incluencia de los colaboradores de la Municipalio fin, ciudad de Tarapoto, año 2017. 9	l en lad
Pitulo: Modalidades of piciencia de funciones rovincial de San Hartaño de publicación: 201	de contratación laboral y su incluencia de los colaboradores de la Municipalio fin , ciudad de Tarapoto , año 2017 . 9	l en l

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Firma del Autor

8. Para ser llenado en la Oficina de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento:

05,06,2019

Firma del Responsable de Repossitorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

** Acceso restringido: el documento no se visualizará en el Repositorio.

^{*}Acceso abierto: uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

Dedicatoria

A mis padres, Sr. Luis Quesada y Sra. Enith Vigil, por ser los pilares fundamentales en mi formación profesional y sobre todo personal, y seguir siendo mis guías durante mi camino por la vida.

A mis padres, Sr. Miguel Ramírez y Sra. Carol Tenazoa, por el apoyo incondicional que me han brindado día tras día.

Agradecimiento

A nuestros padres, por el apoyo continuo y desinteresado, para el cumplimiento de nuestros objetivos.

A nuestro asesor de tesis, por la paciencia y tiempo compartido para apoyarnos en la elaboración de la presente investigación.

Índice general

Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice general	viii
Índice de tablas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	1
CAPÍTULO I	5
REVISION BIBLIOGRAFICA	5
CAPÍTULO II	22
MATERIALES Y METODOS	22
2.1. Materiales	22
2.2. Tipo y nivel de investigación	23
CAPÍTULO III	26
RESULTADOS Y DISCUSION	26
3.1. Resultados	26
3.2. Discusión de resultados	31
CONCLUSIONES	34
RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍCAS	36
ANEXOS	40
Anexo 01: Matriz de consistencia	41
Anexo 02: Instrumento	43
Anexo 03: Base de datos	48

Índice de tablas

Tabla 1 Diagnóstico de la modalidad de contratación	26
Tabla 2 Diagnóstico de la modalidad de contratación - Carrera administrativa	
D. Leg 276	27
Tabla 3 Diagnóstico de la modalidad de contratación - Régimen de la actividad	
privada D. Leg 728	27
Tabla 4 Diagnóstico de la modalidad de contratación - Contratación Administrativa	
de Servicios - CAS – D. Leg 1057	28
Tabla 5 Desarrollo de las funciones	28
Tabla 6 Diagnóstico de la modalidad de contratación – Eficiencia de puesto	29
Tabla 7 Diagnóstico de la modalidad de contratación - Conducta	29
Tabla 8 Diagnóstico de la modalidad de contratación - Rendimiento	30
Tabla 9 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	30
Tabla 10 Correlación de Pearson	31

Resumen

La presente investigación modalidades de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017, planteó como objetivo determinar la influencia de las modalidades de contratación laboral en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017, con un nivel explicativa, de diseño no experimental, transversal, correlacional – causal. Para ello se hizo uso de la encuesta e instrumento el cuestionario, con una muestra de 61 colaboradores, donde se obtuvo como resultado que el diagnóstico de las modalidades de contratación laboral que se desarrollan dentro de la Municipalidad Provincial de San Martín son regulares en medida del 72% de la percepción de los colaboradores, además el nivel de desarrollo de funciones es medio en el 61%. De esta manera se llegó a concluir que según la aplicación de Pearson se observa que existe relación entre las variables, esto debido a que se tiene una significancia bilateral menor a 0.05, el cual permite aceptar y contrastar la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Modalidades de contratación laboral, eficiencia de funciones, régimen laboral.

Abstract

The following research modalities of labor hiring and its influence in the efficiency of functions of the collaborators of the provincial municipality of San Martín, in Tarapoto city, year 2017, set as objective to determine the influence of the modalities of hiring in the efficiency of functions in the Provincial Municipality of San Martín, in Tarapoto city, year 2017, with an explanatory level, of non-experimental, transversal, correlational-causal design. To this end, the questionnaire was used for the survey and instrument, with a sample of 61 collaborators, where it was obtained that the diagnosis of the contracting modalities that are developed within the provincial municipality of San Martin are regular to the extent of 72% of the perception of the collaborators, in addition the level of development of functions is medium in 61%. In this way it was concluded that according to Pearson's application it is observed that there is a relationship between the variables, this is because there is a bilateral significance less than 0.05, which allows accepting and contrasting the research hypothesis.

Keywords, modalities of labor hiring, efficiency of functions, labor regime.



Introducción

La presente investigación denominada Modalidades de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017; de acuerdo a esta realidad los contratos laborales en la actualidad permiten una relación contractual o causal entre un empleado y empleador a cambio de una remuneración o costo por el tiempo de servicio prestado, es importante recalcar que se considera como trabajador siempre y cuando esté normado por un horario de entrada y salida además de que se efectúe dentro de las instalaciones de la misma. (Ministerio de Trabajo, 2014)

El derecho laboral deberá desarrollarse de manera creativa para elaborar normas claras que faciliten la libre circulación de empresas y trabajadores en un entorno jurídico seguro y que permita, en periodos de bonanza o de crisis, mayor conocimiento de realidad jurídico-laboral de los países que nos rodean. (Ángeles, Montesinos, & Miña, 2013)

La Institución básica y fundamental del derecho individual del trabajo es el contrato de trabajo, manteniendo este un ordenamiento jurídico, muchas posibilidades de contratar personal que no esté a su cargo o que estándolo, no tenga garantías de permanencia en el empleo, ni perciba siquiera algunos beneficios indispensables. Actualmente siete de cada diez trabajadores son contratados temporalmente a través de terceros o fuera de registro.

Más de un millón de puestos de trabajo asalariados perdidos en una década. Precarización intensa y generalizada inseguridad es el rostro de las condiciones laborales para las dos terceras partes de la fuerza de trabajo en los países, la falta de empleo formal lleva a los trabajadores a incorporarse a la legión de quienes están en el sector informal, con baja productividad y reducida contribución al avance social. (Díaz, 2009)

El contrato de trabajo es consensual, lo cual significa que para su perfeccionamiento tan solo requiere del consentimiento de las partes. Para que este sea válido no se requiere forma especial alguna. Predomina el principio de la primacía de la realidad sobre la forma; de esta manera, cuando hay prestación personal del servicio, subordinación o dependencia y remuneración, existe un contrato de trabajo. Las modalidades de contratación son diversas y se clasifican según la manera como se suscribe el mismo o el tiempo de duración que vaya a tener la prestación del servicio personal al empleador. (UNIVERSIA, 2007)

En función a los derechos laborales existentes a nivel global se observa que las entidades públicas y privadas buscan eficiencia en cuanto a la prestación del servicio, donde el personal calificado es indispensable para el crecimiento o expansión, en cuanto al sector público es de mayor importancia debido a que depende de la aceptación de las gestiones por parte de la población para un crecimiento paulatino de la economía. En ese sentido se recalca la importancia del capital humano y que estos puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente.

Cuando se efectúa un análisis comparativo en América Latina a diferencia de Colombia y de los ordenamientos legales de otros países como España, entre otros; en el Perú no existe un régimen legal que abarque o intente comprender toda la contratación administrativa que realiza el Estado. La Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado (LCAE) ha constituido un indudable avance porque proporciona una regulación unitaria pero solo de un determinado territorio, por cierto, que muy importante, de la contratación administrativa que involucra los contratos de adquisición de bienes y servicios, suministro y de obra, pero que no regula la totalidad del universo contractual del Estado. Como se describe a continuación, los demás contratos que suscribe el Estado están sometidos a marcos legales especiales en los que sin embargo se puede constatar que muchas veces coexiste un régimen legal general con diversos regímenes especiales, en función del tipo de prestación o actividad a desarrollar o del nivel de gobierno que realiza la contratación. (Danós, 2010)

Es importante conocer que el servicio civil engloba a todas las personas que trabajan para el Estado. Para lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento humano. En la actualidad, existen 15 regímenes laborales en las entidades del Estado, entre generales y especiales, lo cual conlleva a un desorden en la administración pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos. (SERVIR, 2013)

Las modalidades de contratación en el sector público se han ido modificando en función a las exigencias, derechos y demás reglamentos que buscan considerablemente la eficiencia en cada una de sus dimensiones, en ese sentido la región San Martin no es ajena a esta realidad, por lo que las diferentes instituciones públicas emplean sus

respectivas modalidades de contratos, siendo el tema de estudio para la investigación presente.

En un aspecto local la investigación se efectúa en la Municipalidad Provincial de San Martín, donde se ha visto diversos problemas centrándose específicamente en el cumplimiento de las funciones, donde la documentación entre las áreas no son entregadas oportunamente, por consiguiente no se alcanzan los procesos operativos, ya sean de compra, solicitud de servicio, salidas de almacén o el pago mismo, por otro lado se ha observado que la programación de pedidos efectuados por cada uno de las áreas no son respondidos a tiempo en cuanto a la disposición de presupuesto. Se ha apreciado también que en las diferentes áreas los problemas que se suscitan no son solucionados rápidamente, porque cuando ya llega el horario de salida, el personal pospone sus labores por no quedarse 10 o 15 minutos más, evidenciando un desinterés por el compromiso y querer alcanzar las metas operativas programadas, se cree que estos problemas son determinadas por la modalidad de contrato laboral a que esta está sujeto. Un claro ejemplo es que el personal encargado de almacén, obras y rentas que fueron contratado por CAS y se quedan más de dos horas para cumplir con sus tareas encomendadas, mientras que el encargado principal, se ha retirado a las 6 de la tarde, esto hace suponer que la estabilidad laboral que tienen hace que el empeño en cuanto a sus funciones sea puesto por un lado y no están al tanto del cumplimiento de las metas institucionales, por ello se plantea la investigación.

En contraste a la realidad observada, se plantea como problema si ¿Las modalidades de contratación laboral influyen en la eficiencia de funciones en la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017? Permitiendo de esta manera plantear como objetivo "determinar la influencia de las modalidades de contratación laboral en la eficiencia de funciones en la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017", con la hipótesis H₁ = Las modalidades de contratación laboral influyen significativamente en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017.

En tanto se presenta como justificación los componentes teóricos, prácticos, metodológicos y académicos, siendo que la investigación se justifica en bases científicas debidamente referenciadas, siendo para la variable modalidad de contrato laboral

analizado según la teoría de (SERVIR, 2013) al igual que (Roca, 2014), en cuanto a la variable eficiencia de funciones lo mencionado por Pernía & Carrera (2014), los mismos que brindar información necesaria para dar solución a los objetivos planteados inicialmente, además los resultados de la investigación permitieron tomar mejores decisiones en el ámbito de contratación laboral propiamente dicho, para obtener mejor desempeño o eficiencia en las actividades a realizar dentro del puesto de trabajo, además de ello se enmarcará en la mejora de gestión respecto a las unidades ejecutoras descentralizadas, por tanto los métodos, tipo, diseño procedimientos para la recolección de los datos que se empleen en el desarrollo de la investigación podrán ser utilizados por indagaciones posteriores, en la cual se efectúa el análisis a nivel de unidades ejecutoras y organismos del estado propiamente dicho. Finalmente, por ser política de la UNSM y estar especificado en el currículo actual de estudio, que todo egresado de la Facultad de Ciencias Económicas, siendo éste el caso; la escuela profesional de administración, se desarrolle para la formación como persona y sobre todo para el título profesional que con tanto esfuerzo y dedicación podamos obtener.

Es necesario hacer mención acerca de los componentes que posee la investigación, iniciando por el capítulo I, revisión bibliográfica, en cuanto al capítulo II se tiene a los materiales y métodos, conjuntamente con el capítulo III que son los resultados y discusión, al igual que las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos respectivamente.

Por cuanto la investigación ha demostrado la relación entre las variables mediante el uso de pruebas estadísticas como la correlación de Pearson, mediante el cual se llegaron a indicar que las modalidades de contratación que se desarrollan dentro la Municipalidad provincial de San Martín son regulares en medida del 72%, el nivel de desarrollo de funciones es medio, y existe relación entre las variables, esto debido a que se tiene una significancia bilateral menor a 0.05, el cual permite aceptar y contrastar la hipótesis de investigación.

CAPÍTULO I REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes de la investigación

Para encontrar los antecedentes realizamos una investigación en la página web, los libros virtuales, se encontró conceptos relacionados con el problema de estudio y los objetivos que persigue, para lo cual se presenta lo siguiente:

A nivel internacional

Martín (2015), en su tesis "Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero - mayo 2015", (Tesis Pregrado) Universidad Rafael Landívar, Guatemala, plantea como objetivo determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería en el Hospital Nacional de Chimaltenango Guatemala, presenta un tipo descriptivo, teniendo como muestra a 60 colaboradores, llegando a concluir:

Que la inestabilidad laboral produce insatisfacción, temor, baja productividad laboral, no tener derecho a conservar el trabajo, bajos ingresos económicos inaccesibilidad a continuar estudios.

Gómez (2014), en su tesis "Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad privada", (Tesis de grado) Universidad católica de Colombia, Colombia, tiene como objetivo establecer la relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en un grupo de docentes de una universidad privada ubicada en la ciudad de Bogotá, con un tipo no experimental descriptivo, con 89 colaboradores como muestra, llegando a concluir que:

El tipo de vinculación laboral no hace que el trabajador difiera de los compromisos percibidos por la empresa en cuanto al cumplimiento de sus labores y su comportamiento ético es decir, que el contrato psicológico es una variable de corte individual, no una tendencia compartida con los trabajadores, sino probablemente afectada por variables de corte individual además es imperante que las empresas consideren el contrato psicológico como un factor relevante más aún, que el contrato laboral escrito, por lo tanto, es

necesario que al suscribir dicho contrato se establezcan con claridad las condiciones de relación con el empleado.

Gómez (2014), en su investigación "Influencia del sistema de contratación en el clima laboral de la alcaldía de Dosquebradas", (Tesis de pregrado), Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia, la misma que tiene como objetivo la identificación de las diferentes modalidades de contratación y como esto ha repercutido en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con tipo no experimental, muestra de 86 funcionarios, se hizo uso de una encuesta en la que se llega a concluir que:

Las diferentes modalidades de contratos no afectan directamente el ambiente laboral de igual manera es importante recordar, que la entidad pública tiene leyes que la rigen y son las que determinan la cantidad de personas que pueden contratar y qué tipos de contratos deben manejar.

Por otro lado, el trabajo permitió conocer las condiciones laborales de los empleados temporales y los de planta, de esta forma se pudo identificar que sin importar el tipo de contrato que tengan se les ofrecen los mismos derechos como trabajadores, es decir, se les brinda un salario ordinario y demás beneficios, como lo son el transporte, alimentación, salud y recreación.

Jaramillo (2013) En su tesis "La relación entre vinculación laboral y la satisfacción laboral en cuatro conserjes trabajadoras en una institución educativa", (Tesis de Pregrado) Universidad Javeriana, Colombia, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre los tipos de vinculación laboral y la satisfacción laboral, con un tipo descriptivo, siendo la muestra de 4 empleadas de la Pontificia Universidad Javeriana, llegando a concluir que:

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

Alfaro, Arenivar y Ramos (2010), en su investigación "La eficiencia de las funciones de la SIGET en relación al sector telecomunicaciones en el Salvador y los factores que indicen en el cumplimiento de las mismas" (Tesis de Pregrado), de la Universidad de El Salvador, El Salvador, se plantean como objetivo identificar el nivel de eficiencia de funciones, con una metodología descriptiva, con muestra de 87 colaboradores, llegando a concluir que:

La importancia que tiene la misma para el desarrollo oportuno de las acciones o metas planificadas por cada una de las unidades, sin embargo, es importante considerar que para la mejora en cuanto a las funciones se necesita incrementar los presupuestos para cada oficina de la entidad.

A nivel nacional

Palomino (2016) "Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo", (Tesis de grado), Universidad Nacional de Trujillo, tiene como objetivo determinar la situación jurídica del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Trujillo durante el primer año en vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento denominado Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, con un tipo no experimental descriptivo, mediante una muestra de 55 colaboradores, en función a ello llega a concluir que: la transitoriedad como requisito de existencia válido del Régimen CAS, es lo que le ha permitido considerarse una norma constitucional, en opinión del máximo intérprete de la Constitución, el Tribunal Constitucional, sin embargo, han pasado 06 años desde que se pronunciara respecto a su progresiva eliminación, y a la fecha, las entidades como la Municipalidad Provincial de Trujillo, aún siguen contratando bajo este régimen laboral "provisional", produciendo un clima de desprotección jurídica e inseguridad laboral, para los trabajadores del sector público vinculados a través de esta modalidad de contratación.

Concha (2014) En su tesis "Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional", (Tesis de Grado), Pontificia Universidad Católica del Perú, plantea como objetivo demostrar el vació legal que existe en cuanto a la forma de terminación del vínculo laboral de los trabajadores de confianza, mediante un tipo correlacional causal, con una muestra de 93 colaboradores, llegando a concluir que:

es importante diferenciar a los trabajadores de dirección de los trabajadores de confianza, pues si bien ambos ocupan un status especial en la empresa, un trabajador de dirección posee la condición de trabajador de confianza, pero no todo trabajador de confianza es a su vez personal de dirección, teniendo el cargo de este último una categoría mayor, debiendo estar premunido de ciertas facultades que le permitan ejercer la representación del empleador, así como administrar y ejercer la toma de decisiones de lo cual dependen los resultados de la actividad de la empresa; por su parte los trabajadores de confianza que laboran en contacto directo con el empleador o personal de dirección, sirven de apoyo o son asistentes y en el desempeño de sus labores tienen acceso a información confidencial y reservada de la empresa, y aquellos cuyas opiniones o informes son presentados al personal de dirección, para la toma de decisiones, son los trabajadores que debido a su nivel profesional, tienen funciones especializadas.

Beltrán (2013) en su tesis "Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado" (Tesis de grado) Pontificia Universidad Católica del Perú, planteó como objetivo hacer un acercamiento a la problemática desde la perspectiva de distintos regímenes laborales, mediante un análisis documental y un tipo no experimental cualitativo, llega a concluir: que los contratos de Servicios No Personales (SNP) fueron creados con la promulgación del Decreto Supremo Nº 065-85-PCM - Reglamento Único de Adquisiciones para el Suministro de Bienes y Prestaciones de Servicios No Personales (RUA), con la finalidad de atender la necesidad de personal de las entidades del Estado a través de la contratación de servicios autónomos de un tercero ajeno a la entidad, servicio por el cual se le reconocía una contraprestación económica. Es decir, esta figura se creó con la finalidad de proveer al Estado de servicios autónomos no subordinados.

Valentín & López (2010) En su investigación "La contratación laboral temporal en las administraciones públicas" (Tesis de Grado), Universidad Nacional de Santo Toribio, Perú, plantea como objetivo establecer la relación entre la contratación laboral temporal para la mejora de la administración pública, con diseño no experimental y muestra de 67 colaboradores, en la que llegó a concluir que: los conceptos de trabajador fijo y trabajador indefinido, actúan como sinónimos en el ámbito de las sanciones derivadas de la contratación laboral temporal irregular en el ámbito privado. Sin embargo, no ocurre igual en las administraciones públicas.

A nivel local

Fernández, J. (2018) en su tesis "Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Mypes del sector industrial – elaboración de productos de panadería del Distrito de Tarapoto en el año 2016" (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de San Martín, con un tipo de investigación aplicada con diseño no experimental con una muestra de 36 colaboradores, llego a concluir que respecto a la aplicación de la prueba de Correlación de Pearson, se obtuvo y probó la relación existente debido a que, el valor "p" (valor de significancia) obtenido fue de 0.000, mientras que el valor "r" (Correlación de Pearson =0.987), concluyendo que existe una relación directa y significativa entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de las Mypes del Sector Industrial – Elaboración de productos de panadería del distrito de Tarapoto en el año 2016.

Reyes, A. (2016) En su investigación "Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016" (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, con un diseño no experimental, con una muestra de 30 colaboradores, llego a concluir existe relación significativa positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016 con un 95% de confianza, el coeficiente de correlación lineal de Pearson r = 0,898 indicó que existe alta relación positiva entre las variables; el coeficiente de determinación (0.807).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Régimen laboral peruano

Serkovic (2015) El régimen laboral privado coexiste con regímenes especiales de carácter promocional, algunos basados en las características específicas de la labor por realizarse, como el caso de los trabajadores agrarios o –con reservas– de los dependientes de empresas dedicadas a la exportación no tradicional; otros sustentados en el tamaño de la empresa en función de la cuantía de sus ventas, como son los de las micro y pequeñas empresas. (p. 3)

Lawyers (2011) La Ley del trabajo aprobada por Decreto Legislativo N° 728, del 27 de marzo de 1997 regula las relaciones entre trabajadores individuales y empleadores. A través de esta norma legal y otras complementarias, se reglamenta el régimen laboral general o común aplicable en el Perú. (párr. 3)

"Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos" (Arce, 2011).

1.2.1.1.Carrera administrativa D. Leg. 276

La carrera administrativa en el Perú es un:

"Conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública" (Roca, 2014).

"Su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles. (SERVIR, 2013, p. 20)

Es un sistema de gestión que permite promover el desarrollo y profesionalización del personal civil de la Administración Pública, para elevar la productividad y calidad de los servicios públicos. Se ingresa a ella por mérito, honestidad e idoneidad (Salvatierra, 2017)

Es importante hacer un análisis de los niveles de carrera;

Son los escalones que se establecen dentro de cada grupo ocupacional a través de los cuales el servidor efectúa su progresión en la carrera administrativa. Cada nivel de escalafón supone un conjunto de requisitos y condiciones mínimas mensurables que debe reunir el servidor para ser comprendido en el nivel dentro de la estructura organizacional de cada entidad pública. La carrera comprende 14 niveles en total, siendo el nivel 1 el más bajo y el 14 el más alto. (SERVIR, 2013, p. 23)

Los directivos y los funcionarios no están comprendidos en la carrera administrativa, pero sí en las disposiciones de la Ley de bases de la carrera administrativa en lo que les sea aplicable. El directivo público es identificado como funcionario y se define como el

ciudadano que es elegido o designado por la autoridad competente para desempeñar cargos del más alto nivel en los poderes públicos y los organismos con autonomía. (SERVIR, 2013, p. 24)

Los procesos de gestión de los servidores comprenden 8 procesos:

Selección

SERVIR (2013) "El ingreso a la carrera administrativa se realiza obligatoriamente mediante un concurso público de méritos. En el caso de los servidores nombrados, su incorporación a la carrera se efectúa por el nivel inicial del grupo ocupacional al cual se postula." (p. 25)

Capacitación

SERVIR (2013) En la carrera administrativa, la capacitación constituye un deber y un requisito previo para acceder a los mecanismos de promoción contemplados en la Ley de bases de la carrera administrativa. Asimismo, constituye un derecho de los servidores públicos, pues cada entidad debe establecer programas de capacitación adecuados para cada nivel de carrera, con la finalidad de mejorar el servicio público e impulsar la promoción del servidor público. (p. 29)

Promoción

SERVIR (2013) La norma que regula el ascenso dentro de la carrera administrativa 109 prohíbe la promoción automática y establece la realización de hasta dos concursos anuales de mérito para ascenso. Para ello, se debe establecer cuotas anuales de ascensos por cada nivel y grupo ocupacional, tomando en consideración las plazas vacantes existentes en cada nivel, el número de servidores y la disponibilidad presupuestaria de cada entidad. (p. 31)

Evaluación

SERVIR (2013) La evaluación de desempeño laboral es un proceso obligatorio que se debe realizar en forma permanente y se califica en forma periódica de acuerdo con los criterios y puntajes que se establezcan (p. 33)

Desplazamiento

SERVIR (2013) "El reglamento de la Ley de bases de la carrera administrativa establece distintos mecanismos de desplazamiento de los servidores públicos para desempeñar diferentes funciones dentro y fuera de su entidad". (p. 33)

Sanciones

SERVIR (2013) "El régimen disciplinario se encuentra regulado en la Ley de bases de la carrera administrativa, la cual establece que las sanciones por faltas disciplinarias se determinan según su gravedad y son evaluadas caso por caso". (p. 35)

Remuneraciones e incentivos

SERVIR (2013) De acuerdo con la Ley de bases de la carrera administrativa, para efectos de la carrera administrativa y el sistema único de remuneraciones, la administración pública constituye una sola institución, sin perjuicio del nivel de gobierno al que pertenezca un servidor en particular o a la estructura organizacional de cada entidad. (p. 37)

Desvinculación

SERVIR (2013) La Ley de bases de la carrera administrativa reconoce el derecho a la estabilidad laboral de los servidores de carrera, motivo por el cual ningún servidor puede ser cesado ni destituido por causas ajenas a las previstas en la Ley y sin previo proceso administrativo disciplinario. (p. 37)

1.2.1.2. Régimen de la actividad privada D.Leg 728

SERVIR (2013) El régimen laboral de la actividad privada se rige por la Ley de fomento del empleo (D. Leg 728 promulgado el 8 de noviembre de 1991), la cual fue creada con la finalidad de permitir a los empresarios hacer frente a la crisis económica por la que atravesaba el país. (p. 47)

Son objetivos de la presente Ley:

- a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo.
- b) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad.

- c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales.
- d) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes (Caballero, 2010).

La gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada tiene seis procesos:

Selección

SERVIR (2013) La selección y contratación de personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se rige por la Ley Marco del Empleo Público (LMEP). Como lo establece esta Ley, el ingreso a las entidades regidas por la Ley de fomento del empleo se realiza mediante concurso público y abierto, sobre la base del mérito y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades. (p. 50)

Capacitación

SERVIR (2013) "De acuerdo con la Ley de productividad y competitividad laboral137, Texto Único Ordenado de la Ley de fomento del empleo, la capacitación es un derecho del servidor cuyo fin es mejorar su productividad y sus ingresos". (p. 51)

Promoción

SERVIR (2013) "Debido a que el régimen laboral de la actividad privada constituye un sistema de puestos, no existen mecanismos legales para la promoción o ascensos del personal que ya está trabajando". (p. 52)

Evaluación

SERVIR (2013) "La Ley de fomento del empleo no regula la evaluación del personal, pues habiendo sido diseñada para la actividad privada, deja a criterio del empleador las formas de evaluación que considere más convenientes". (p. 52)

Remuneraciones e incentivos

SERVIR (2013) "La remuneración del servidor bajo el régimen laboral de la actividad privada está constituida por el íntegro de lo que percibe por sus servicios, sea en dinero o

especie, siempre que sea de libre disposición. La periodicidad de pago es determinada por la entidad". (p. 53)

Desvinculación

SERVIR (2013) "La Ley de fomento del empleo establece claramente las causales de extinción del contrato de trabajo y, además, distingue entre causales relacionadas con la capacidad y las relacionadas con la conducta del trabajador". (p. 55)

1.2.1.3. Contratación Administrativa de Servicios - CAS - DLeg 1057

La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública (Del Castillo, 2008).

El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado (Del Castillo, 2008).

Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

Es importante conocer que:

SERVIR (2013) Este régimen constituye una modalidad contractual laboral temporal especial, propia del Estado. Mediante Ley 29849, se estableció la eliminación progresiva del DLeg 1057 y se otorga derechos laborales a los servidores bajo esta modalidad. (p. 56)

La gestión de servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios tiene siete procesos identificados:

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativo del Estado que se celebra entre éste y una

persona natural para prestar un servicio no autónomo, subordinado y dependiente dentro de las instalaciones de la entidad, la que proporciona ambiente, recursos, servicios, bienes, mobiliarios, equipos, herramientas, insumos y demás medios necesarios para cumplir con las tareas objeto de la contratación (Del Río, 2009).

Selección y contratación

SERVIR (2013) De acuerdo con las normas legales anteriores a la Ley 29849, los únicos requisitos para una convocatoria CAS eran la existencia del requerimiento de la unidad usuaria y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto. La Ley 29849 estableció que el acceso al régimen se realiza obligatoriamente mediante concurso público. (p. 58)

Capacitación

SERVIR (2013) A diferencia del régimen de SNP cuya capacitación no estaba regulada, el reglamento que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios permite a los servidores públicos contratados bajo este régimen CAS estar comprendidos dentro de los procesos de capacitación de las entidades. (p. 60)

Promoción

"De igual manera que en el régimen de SNP, en el régimen CAS no existe la promoción o ascenso debido a que este régimen especial es un sistema de puestos (abierto)". (SERVIR, 2013, p. 60)

Evaluación

"Hasta la aprobación de la norma que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y su reglamento los servidores bajo el régimen CAS no se encontraban sujetos a procesos de evaluación". (SERVIR, 2013, p. 60)

Desplazamiento o Movilidad

SERVIR (2013) Los trabajadores bajo este régimen pueden estar sujetos, únicamente, a las siguientes acciones administrativas de desplazamiento de personal, designación temporal, rotación personal, comisión de servicios, mutuo disenso, invalidez, resolución arbitraria y vencimiento de contrato. (p. 61)

Desvinculación

SERVIR (2013) "El contrato de los servidores sujetos a la modalidad CAS se extingue por las siguientes causales, Fallecimiento; Extinción de la entidad contratante; Renuncia, Mutuo disenso; entre otros". (p. 61)

Remuneraciones e incentivos

SERVIR (2013) Las personas contratadas bajo la modalidad CAS perciben una remuneración mensual que no puede ser menor a la remuneración mínima vital. Las remuneraciones son negociadas contrato por contrato y no existe escalas remunerativas aprobadas en cada entidad, salvo algunas excepciones. (p. 61)

1.2.2. Eficiencia de funciones

Pernía & Carrera (2014), señala que es el desempeño laboral y la actuación que muestra el colaborador al realizar sus actividades y funciones principales que atribuye su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su profesionalidad. (p. 67)

Chiavenato (2004) indica que es la utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación E=P/R, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados" (p. 52)

Koontz y Weihrich (2004), la eficiencia es "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos aplicados a las instituciones, empresas, ONGs entre otros organicismos que requieren o hacen uso de personal". (p. 14)

Robbins y Coulter (2005) la eficiencia consiste en "obtener los mayores resultados con la mínima inversión" (p.7), el mismo que guarda una relación estrecha con lo mencionado por Da Silva (2002), la eficiencia significa "operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada" (p. 20)

1.2.2.1.Evaluación de la eficiencia de funciones

Para la evaluación de la eficiencia de funciones se considerado la teoría expuesta Pernía & Carrera (2014), quien determina un alcance de evaluación, a través de la eficiencia de puesto, conducta, y rendimiento que manifiesta el colaborador, en su centro de labor (p. 12).

Eficiencia de puesto

Pernía & Carrera (2014), señala que son aquellas actividades ejecutadas por los colaboradores, es decir debe desempañarlos eficientemente, es por ello que el trabajador debe mantener un conocimiento de sus labores, la capacidad de análisis. Con la finalidad de contribuir con el cumplimiento de los objetivos y metas.

Conocimiento del trabajo: Mide el grado de conocimiento y entendimiento del trabajo. Comprende los principios, conceptos, técnicas, requisitos, etc., necesario para desempeñar las tareas del puesto. Va por delante de las tendencias, evolución, mercados innovaciones del producto y/o nuevas ideas en el campo que pueden mejorar la capacidad para desempeñar el puesto (p. 16).

Capacidad de análisis: procesos que utiliza el colaborador para ejecutar las actividades dispuestas en sus funciones.

Conducta

Pernía & Carrera (2014) señala que son todas aquellas cualidades y comportamientos que manifiesta el colaborador frente a las funciones que se le ha sido atribuido. Entre ella se evalúa las habilidades, la actitud y satisfacción que presenta el trabajador.

Habilidades: Son la calidad de los productos o servicios de cualquier empresa está sustentada en la capacidad de mantener operando establemente sus sistemas de trabajo y para poder lograrlo, se necesita contar con personas motivadas y capacitadas para desarrollar un buen trabajo. (p. 21)

Actitud: Habilidad para descentralizar actividades y decisiones y fomentar el trabajo en equipo.

Satisfacción: es el grado de contentamiento que manifiesta el colaborador ante las actividades que se le ha atribuido, asimismo depende de los beneficios que este recibe para ejecutar eficientemente sus labores.

Rendimiento

Pernía & Carrera (2014), señala que el grado de rendimiento laboral que manifiesta el colaborador frente a sus actividades, asimismo la eficiencia con que las ejecuta, para ello

se estima la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en Equipo.

Solución de problemas: es la capacidad que presenta el colaborador para resolver aquellas deficiencias que se manifiestan diariamente en sus labores diarias. Para ello el colaborador debe hacer usos de recursos que contribuyan en el cumplimiento de las metas establecidas.

Ausentismo: es el comportamiento que presenta el colaborador ante cumplimiento de sus funciones en el tiempo oportuno y establecido por la entidad pública, por ello el trabajador debe mostrar puntualidad y responsabilidad. (p. 22)

Compromiso: Actúa sin necesidad de indicársele. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes. Tiene nuevas ideas, inicia la acción y muestra originalidad a la hora de hacer frente y manejar situaciones de trabajo. Puede trabajar independientemente.

Trabajo en Equipo: es la capacidad del colaborador para trabajar conjuntamente con sus compañeros de trabajo, considerando democráticamente las decisiones que son ejecutadas, asimismo respetando los ideales de cada uno de ellos. (p. 25).

1.3. Definición de términos básicos

- Actitud. Es el comportamiento habitual que se produce en diferentes circunstancias.
 Las actitudes determinan la vida anímica de cada individuo. (Sánchez, F., 2012, p. 32)
- Ausentismo. Ausencia de una persona de su puesto de trabajo en las horas que le corresponden trabajar de acuerdo a la legislación laboral. (Chiavenato, I., 2010, p. 43)
- 3. Compromiso. Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. (Pérez, G., 2009, p. 23)
- 4. Conducta. Tipo de comportamiento recurrente en el tiempo y que puede considerarse estrechamente vinculado con la personalidad de quien lo ostenta. La

- conducta puede ser buena o mala según incurra en circunstancias beneficiosas o perjudiciales para las demás personas. (García, G., 2010, p. 32)
- 5. Eficiencia. La facultad de orientar algo o a alguien con el objetivo de alcanzar una determinada meta con el uso más racional de recursos. (Sánchez, F., 2011, p. 54)
- Habilidades. Es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio. (Chiavenato, I., 2010, p. 217)
- Contracción laboral. Acuerdo, generalmente escrito, por el que dos o más partes se comprometen recíprocamente a respetar y cumplir una serie de condiciones. (Castro, P., 2010, p.78)
- 8. Rendimiento. La relación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo. (Chiavenato, I., 2010, p.69)
- Resolución de problemas. Fase que supone la conclusión de un proceso más amplio que tiene como pasos previos la identificación del problema y su modelado. (Chiavenato, I., 2010, p. 56)
- 10. Satisfacción. La satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador. (Chiavenato, I., 2010, p. 92)
- 11. Trabajo en equipo. El trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo común. Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya un compañerismo. (Chiavenato, I., 2010, p. 123)

1.4. Sistema de variables

Variable Independiente: Modalidades de contratación laboral

Variable Dependiente: Eficiencia de funciones

1.5. Operacionalización de variables

Variable I	Definición	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala de
Modalidades de contratación laboral	Acuerdo entre el trabajador y empleador, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de la institución o empresa, que se compromete al pago de una retribución. (SERVIR, 2013)	Para el desarrollo de la variable solo se consideró un cuestionario a los 61 colaboradores pertenecientes al área de administración a fin que estos marquen el tipo	Carrera administrativa D. Leg 276 Régimen de la actividad privada D. Leg 728 Contratación Administrativa de Servicios - CAS – D. Leg 1057	Selección Capacitación Promoción Evaluación Desplazamiento Sanciones Remuneración e incentivos Desvinculación Selección Capacitación Promoción Evaluación	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

Variable II	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable II Eficiencia de funciones	conceptual Señala que es el desempeño laboral y la actuación que muestra el colaborador al realizar sus actividades y funciones	Para el desarrollo de la investigación se consideró la aplicación de una encuesta a los 61 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, estos se efectuaron según	Eficiencia de puesto	Conocimiento del trabajo Capacidad de análisis Habilidades Actitud Satisfacción Resolución de problemas	
	cual permite demostrar su las dimensiones e indicadores de la		Rendimiento	Ausentismo Compromiso	
			Trabajo en Equipo		

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO II MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Materiales

2.2.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta, se define como una técnica de investigación social, para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directas o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo. (Carrasco, 2015, p. 314). Estos serán aplicados a los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Martín.

Se tiene como instrumento el cuestionario; es una forma o modalidad de la encuesta, en la que no es necesaria la relación directa, cara a cara con la muestra de estudio, consisten en presentar a los encuestados unas hojas o pliegos de papel (instrumentos), conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, precisión y objetividad para que sean resueltas de igual modo. (Carrasco, 2015). Las mismas que serán llenadas de acuerdo a las afirmaciones planteadas por el investigador en pos de solucionar los problemas encontrados.

Es importante considerar los aspectos siguientes:

En cuanto a la variable "modalidades de contratación laboral" se contó con el detalle de acuerdo a los instrumentos descritos a continuación:

se aplicó un cuestionario de 16 ítems que permitió conocer la percepción de los colaboradores, en cuanto al desarrollo del proceso de integración del personal.

Escala de instrumento	Escala de variable	
Totalmente desacuerdo	Inadecuado (16 – 36)	
Desacuerdo	madecuado (10 – 30)	
Regularmente en desacuerdo	Regular (37 – 57)	
De acuerdo Totalmente de acuerdo	Adecuado (58 – 80)	

Es importante mencionar que la Baremación se desarrolló de acuerdo a lo establecido por Gamarra, Rivera, Wong, Pujay (2015), en la que detalla las escalas valorativas para la transformación que guarden relación a las variables.

En cuanto a la variable segunda las escalas de medición se consideran en función al instrumento aplicado para ello se detalla lo siguiente:

Escala de instrumento	Escala de variable	
Totalmente desacuerdo	Baja (36 – 83)	
Desacuerdo	g (0 0 00)	
Regularmente en desacuerdo	Media (84 – 131)	
De acuerdo	Alta (132 – 180)	
Totalmente de acuerdo	,	

2.2.2. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En el procesamiento de los datos, la investigación hizo uso de tablas y estadística, los mismos que fueron presentados por los programas estadísticos Excel y SPSS 21. De esta manera hubo mayor comprensión de los resultados obtenidos.

Para la contratación de la hipótesis se usó de la correlación de Pearson.

2.2. Tipo y nivel de investigación

2.2.1. Tipo de investigación

Aplicada, donde Carrasco (2015), indica que "Esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad" (p.43)

En ese sentido la investigación permitió dar solución a la problemática analizada inicialmente, haciendo uso de diferentes herramientas de procesamiento de datos, además es descriptivo correlacional.

2.2.2. Nivel de investigación

La investigación es de nivel explicativa. "En este nivel de investigación se conoce y da a conocer las causas o factores que han dado origen o ha condicionado la existencia y naturaleza del hecho o fenómeno en estudio. Así mismo indaga sobre la relación recíproca y concatenada de todos los hechos de la realidad, buscando dar una explicación objetiva, real y científica a aquello que se desconoce". (Carrasco, 2015:42) En función a ello se observa dos variables modalidades de contratación laboral y eficiencia de funciones que

24

efectúan una causal para la presentación de la otra, considerando lo mencionado se buscó establecer una relación entre las mismas.

2.2.3. Diseño de investigación

No experimental, transversal, correlacional – causal, donde **Valderrama** (2016), indica que "Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudian". (p. 73) En función a ello en la Municipalidad Provincial de San Martín se buscó establecer la influencia de las modalidades de contrato en la eficiencia de funciones

Presentando el esquema siguiente:



Donde:

Y₁= Modalidades de contratación laboral

Y₂= Eficiencias de funciones

m= Muestra

r= Relación

2.2.4. Población y muestra

Población

Se entiende a todo el conjunto de elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación. (Carrasco, 2015:236).

La investigación muestra a la población como la totalidad del personal que viene laborando en la Municipalidad Provincial de San Martín a la actualidad, las mismas que ascienden a 638 según el registro último de planilla.

Muestra

Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos de la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población. (Carrasco, 2015, p. 237), para ello se presenta la fórmula siguiente:

Fórmula
$$n = \underbrace{Z2pqN}_{e2(N-1) + Z2pq}$$

Donde

n = Tamaño de la muestra

N = población de estudio (638)

Z = Nivel de confianza (90%) (1.64)

Probabilidad de éxito (p) = 0.5

Probabilidad de fracaso (q) = 0.5

Margen de error= 10% = 0.1

$$n = \frac{(1.64)^2*(0.5)*(0.5)*(638)}{(0.1)^2(638-1)+(1.64)^2*(0.5)*(0.5)}$$

n = 60.91548336

n = 61

Luego de la aplicación de la formula se obtuvo como muestra 61 colaboradores.

CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Diagnóstico de la modalidad de contratación laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017.

Para el desarrollo del objetivo se consideró la aplicación de los instrumentos, los mismos que se procesaron para los resultados siguientes:

Tabla 1Diagnóstico de la modalidad de contratación laboral

Escala	Escala	Frecuencia	%
Inadecuada	(16 - 36)	3	5%
Regular	(37 - 57)	44	72%
Adecuada	(58 - 80)	14	23%
Total		61	100%

Fuente: Aplicación de instrumento

Interpretación

De acuerdo a la tabla 1 se observa que el diagnostico de las modalidades de contratación que se desarrollan dentro la Municipalidad Provincial de San Martín son regulares en medida del 72% de la percepción de los colaboradores, esto se cree debido a que no se efectúa un procedimiento de concursos públicos asertivos, además de ello la capacitación no se realiza en su totalidad antes de ingresar a los puestos respectivos, por otro lado los cambios de puestos no están regularizados y se hace dificultoso su desempeño.

En cuanto a las dimensiones se presentan las tablas siguientes:

Tabla 2Diagnóstico de la modalidad de contratación laboral
Carrera administrativa D. Leg 276

Escala	Escala	Frecuencia	%
Inadecuada	(16 - 36)	12	20%
Regular	(37 - 57)	32	52%
Adecuada	(58–80)	17	28%
Total		61	100%

Fuente: Aplicación de instrumento

Interpretación

De acuerdo a la aplicación del instrumento se ha observado que la percepción en cuanto a la carrera administrativa es regular en un 52% mientras el 20% considera inadecuadas y el 28% adecuadas.

Tabla 3Diagnóstico de la modalidad de contratación laboral Régimen de la actividad privada D. Leg 728

Escala	Escala	Frecuencia	%
Inadecuada	(16 - 36)	17	28%
Regular	(37 - 57)	23	38%
Adecuada	(58 - 80)	21	34%
Total		61	100%

Fuente: Aplicación de instrumento

Interpretación

De acuerdo a la aplicación del instrumento se ha observado que la percepción en cuanto al régimen de actividad privada es regular en un 38% mientras que el 28% considera inadecuada y el 34% adecuadas.

Tabla 4Diagnóstico de la modalidad de contratación laboral
Contratación Administrativa de Servicios - CAS – D. Leg 1057

Escala	Escala	Frecuencia	%
Inadecuada	(16 - 36)	8	13%
Regular	(37 - 57)	41	67%
Adecuada	(58 - 80)	12	20%
Total		61	100%

Fuente: Aplicación de instrumento

Interpretación

De acuerdo a la aplicación del instrumento se ha observado que la percepción en cuanto a las Contratación Administrativa de Servicio es regular en un 67% mientras el 13% considera inadecuadas y el 20% adecuadas.

Nivel de desarrollo de las funciones en la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017.

Se consideró los resultados siguientes:

Tabla 5Desarrollo de las funciones

Escala	Escala	Frecuencia	%
Baja	(36 - 83)	1	2%
Media	(84 - 131)	37	61%
Alta	(132 - 180)	23	38%
Total		61	100%

Fuente: Aplicación de instrumento

Interpretación

De acuerdo a la aplicación del instrumento en la tabla 5 se observa que el nivel de desarrollo de funciones es medio, esto debido a que los colaboradores así lo consideran en el 61%, esto debido a que el personal en ocasiones no tiene detallado las funciones en

cada uno de los puestos y su rotación complica en que se cumpla las metas y programaciones establecidas al inicio del periodo.

En cuanto a las dimensiones se presentan los aspectos siguientes:

Tabla 6Desarrollo de las funciones – Eficiencia de puesto

Escala	Escala	Frecuencia	0/0
Baja	(36 - 83)	7	11%
Media	(84 - 131)	31	51%
Alta	(132 - 180)	23	38%
Total		61	100%

Fuente: Aplicación de instrumento

Interpretación

De acuerdo a la aplicación del instrumento se observa que la percepción en cuanto a la eficiencia de puesto es regular en un 51% mientras el 11% considera inadecuadas y el 38% adecuadas.

Tabla 7Desarrollo de las funciones - Conducta

Escala	Escala	Frecuencia	%
Baja	(36 - 83)	2	3%
Media	(84 - 131)	30	49%
Alta	(132 - 180)	29	48%
Total		61	100%

Fuente: Aplicación de instrumento

Interpretación

De acuerdo a la aplicación del instrumento se observa que la percepción en cuanto a la conducta es regular en un 49% mientras el 3% considera inadecuadas y el 48% adecuadas.

Tabla 8Desarrollo de las funciones - Rendimiento

Escala	Escala	Frecuencia	%
Baja	(36 - 83)	2	3%
Media	(84 - 131)	26	43%
Alta	(132 - 180)	33	54%
Total		61	100%

Fuente: Aplicación de instrumento

Interpretación

De acuerdo a la aplicación del instrumento se observa que la percepción en cuanto al rendimiento es regular en un 43% mientras el 3% considera inadecuadas y el 54% adecuadas.

Influencia de las modalidades de contratación laboral en la eficiencia de funciones en la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017.

Para la solución del objetivo es necesario efectuar la prueba de normalidad con la finalidad de identificar coherentemente el estadístico de prueba a utilizar, para ello se tiene las tablas siguientes:

Tabla 9Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Diagnóstico de la modalidad de contratación	Desarrollo de las funciones
N		61	61
Parámetros normales ^{a,b}	Media	50,13	128,25
Parametros normales"	Desviación típica	12,948	18,866
Diferencias má	Absoluta	,125	,111
	^S Positiva	,125	,095
extremas	Negativa	-,106	-,111
Z de Kolmogorov-Smirnov		,974	,864
Sig. asintót. (bilateral)		,299	,445

a. La distribución de contraste es la Normal.

Fuente: Aplicación de SPSS

b. Se han calculado a partir de los datos.

Interpretación

La prueba de normalidad muestra que esta normalmente distribuida debido a que la significancia bilateral es mayor a 0.05, alcanzado de esta manera la correlación de Pearson detallado a continuación

Tabla 10Correlación de Pearson

	Diagnóstico modalidad contratación	de laDesarro defuncion	
Diagnóstico de laCorrelación de Pears		1	,392**
modalidad deSig. (bilateral)			,002
contratación N		61	61
Desarrollo de lasgo de la lasgo de la lasgo de la lasgo de lasgo de lasgo de lasgo de lasgo de la lasgo de lasg	son	,392**	1
Desarrollo de las Sig. (bilateral)		,002	
n N		61	61
**. La correlación es significativa al nive	l 0,01 (bilateral)		

Fuente: Aplicación de SPSS

Interpretación

De acuerdo a la aplicación de Pearson se observa que existe relación entre las variables, esto debido a que se tiene una significancia bilateral menor a 0.05, el cual permite aceptar y contrastar la hipótesis de investigación "H₁ = Las modalidades de contratación laboral influyen significativamente en la eficiencia de funciones en la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017".

3.2. Discusión de resultados

En cuanto al análisis descriptivo se ha podido observar de acuerdo a los resultados que las teorías que se han presentado como base para el estudio de las variables; es decir las modalidades de contratación laboral se desarrolla de acuerdo a las características específicas de las labores por desarrollarse, que, en un plano local tiene una percepción regular de acuerdo a los colaboradores encuestados en la tabla 1, guardando de esta manera relación con lo mencionado por Gómez (2014), donde el tipo de vinculación laboral no hace que el trabajador difiera de los compromisos percibidos por la empresa en cuanto al cumplimiento de sus labores y su comportamiento ético es decir, que el contrato psicológico es una variable de corte

individual, no una tendencia compartida con los trabajadores, sino probablemente afectada por variables de corte individual además es imperante que las empresas consideren el contrato psicológico como un factor relevante más aún, que el contrato laboral escrito, por lo tanto, es necesario que al suscribir dicho contrato se establezcan con claridad las condiciones de relación con el empleado, es decir cuando se hace una segmentación en cuanto a las modalidades por las cuales un colaborador ingresa (Carrera administrativa D. Leg 276, Régimen de la actividad privada D. Leg 728 o Contratación Administrativa de Servicios - CAS – D. Leg 1057), en las mismas que representan un factor de importancia al momento de desempeñar las funciones, dentro de las áreas.

Se ha evidenciado que en la eficiencia de funciones mediante el seguimiento de los procesos es regular, por cuanto la tabla 5 presenta una realidad mostrándose una contrariedad por parte Valentín & López (2010) En su investigación donde el personal tiene un desempeño más ligado a la idea de quedar sin un puesto laboral, conllevando a un mejor procedimiento, en cuanto a la variable segunda esto se encuentra en un nivel medio, que guarda relación con lo mencionado por Alfaro, Arenivar y Ramos (2010), donde la importancia que tiene la misma para el desarrollo oportuno de las acciones o metas planificadas por cada una de las unidades, sin embargo, es importante considerar que para la mejora en cuanto a las funciones se necesita incrementar los presupuestos para cada oficina de la entidad; estos dos autores llegan a mencionar que en cierto modo el personal se desempeña dentro de su puesto con la expectativa de su continuidad para sus contratos próximos mientras lo que ya están en planilla fija, tienden a reducir el desempeño a causa de su permanencia indefinida, esto es contrario a la realidad observada en la Municipalidad.

Como aspecto importante los resultados a las que Gómez (2014) llega a mencionar guarda relación con el estudio, donde las diferentes modalidades de contratos no afectan directamente el ambiente laboral, sin embargo, su investigación ha permitió dar a conocer las condiciones laborales de los empleados temporales y los de planta, de esta forma se pudo identificar que sin importar el tipo de contrato que tengan se les ofrecen los mismos derechos como trabajadores, es decir, se les brinda un salario ordinario y demás beneficios, como lo son: el transporte, alimentación, salud y recreación. Estos son factores que influyen en el buen desarrollo o no de sus funciones.

Por otro lado, se tiene un refuerzo por parte Jaramillo (2013) evidencia que existe una relación directa entre el tipo de vinculación y la satisfacción laboral del trabajador, en concreto en la respuesta efectiva del empleado frente a su trabajo, por lo que las empresas deben tener presente que a pesar de los motivos que tengan para llevar a cabo contrataciones temporales o con intermediarios laborales, ello trae un efecto negativo en la productividad su talento humano, pues este se siente inconforme e insatisfecho con su realidad, lo que puede llegar a producir inconvenientes en el ámbito laboral, finalmente luego del estudio de las variables mediante la aplicación de Pearson se observa que existe relación entre las variables, esto debido a que se tiene una significancia bilateral menor a 0.05, el cual permite aceptar y contrastar la hipótesis de investigación "Las modalidades de contratación laboral influyen significativamente en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017".

CONCLUSIONES

El diagnóstico de las modalidades de contratación laboral que se desarrollan dentro la Municipalidad Provincial de San Martín son regulares en medida del 72% de la percepción de los colaboradores, debido a que el personal indica que no se desarrollan correctos procedimientos de selección y capacitación al personal, lo que conlleva a un proceso poco factible en cada uno de las áreas de trabajo.

El nivel de desarrollo de funciones es medio en un 61%, esto debido a que el personal en ocasiones no tiene detallado o desconocen las funciones de sus puestos, con mucha frecuencia el personal no trabaja en equipo, no reciben retroalimentación, retrasando todas las metas y objetivos que se presentan en un tiempo determinado, el mismo que no garantiza un alto nivel de gestión institucional.

Según la aplicación de Pearson se observa que existe relación entre las variables, puesto que se tiene una significancia bilateral menor a 0.05, el cual permite aceptar y contrastar la hipótesis de investigación "Las modalidades de contratación laboral influyen significativamente en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017".

RECOMENDACIONES

El área de recursos humanos debe desarrollar apropiadamente el procedimiento de selección del personal, brindando la información acerca del puesto y las responsabilidades que el mismo compete, además de ello elaborar un Plan de Capacitaciones enmarcados en las necesidades que requieren los trabajados de las tres modalidades de contrato laboral, a fin de desempeñar eficientemente sus funciones y aportar al cumplimiento de los objetivos institucionales.

A la gerencia municipal y recursos humanos, realizar evaluaciones a los colaboradores con la finalidad de retroalimentar en los diferentes mecanismos y procedimientos carentes de estrategias destinadas a la mejora consecutiva de gestión institucional, desarrollar un manual interactivo para el personal, haciendo uso de medios electrónicos de vanguardia.

La gerencia municipal debe considerar los resultados de la investigación con la finalidad de tomar decisiones más asertivas en cuanto a los procedimientos de contratación laboral y de esta manera mejorar la eficiencia de funciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍCAS

- Álfaro, M. E., Arenivar, F. L., & Ramos, M. M. (2010). La eficiencia de las funciones de la SIGET en relación al sector telecomunicaciones en el Salvador y los factores que indicen en el cumplimiento de las mismas. El Salvador: Universidad de El Salvador.
- Ángeles, S., Montesinos, C., & Miña, R. (2013). La contratación laboral en el ámbito internacional. España: Cremades & Calvo Sotelo.
- Arce, E. (2011). Código de Derecho Laboral Volumen I: Régimen laboral de la actividad privada. Lima: Palestra.
- Banco Mundial . (2016). Obtenido de Inscripción escolar, nivel primario (% bruto): http://datos.bancomundial.org/tema/educacion
- Banco Mundial. (2016). *Gasto público en educación, total (% del PIB)*. Obtenido de http://datos.bancomundial.org/indicador/SE.XPD.TOTL.GD.ZS
- Beltrán, L. P. (2013). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado. Perú: PUCP.
- Caballero, B. (2010). Téxto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de la productividad y competitividad laboral (LPCL) . *Asesoria Laboral*, 54.
- Carrasco, S. (2015). Metodología de la investigación cientifica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7 ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Concha, C. R. (2014). Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional. Perú: PUCP.

- Consejo Nacional de Educación. (2010). *Propuesta de metas educativas e indicadores al* 2021. Perú: Minedu.
- Contreras, J. (2015). La inversión en Educación llegará al 4% del PBI el 2016. *La República*.
- Contreras, J. (10 de Octubre de 2015). *La inversión en Educación llegará al 4% del PBI*el 2016. Obtenido de La república:

 http://larepublica.pe/impresa/economia/709403-la-inversion-en-educacion
 llegara-al-4-del-pbi-el-2016
- Danós, J. (2010). El régimen de los contratos estatales en el Perú: La evolución de la contratación administrativa. Lima.
- Del Castillo, J. (2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Lima: Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Del Río, O. (2009). *Definición del CAS (contratación administrativa de servicios)*. Lima: San Marcos.
- Díaz, J. J. (2009). El contrato de trabajo en el Perú. Lima: Gestión Pública y dikelógica.
- ESCALE. (2015). San Martín: ¿cómo vamos en Educación? Tarapoto: Ministerio de educación.
- Fernández, J. (2018) Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Mypes del sector industrial elaboración de productos de panadería del Distrito de Tarapoto en el año 2016 (Tesis de pregrado) Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín
- Gómez. (2014). Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad privada. Colombia: Universidad católica de Colombia.

- Gómez, M. Y. (2014). *Influencia del sistema de contratación en el clima laboral de la alcaldía de Dosquebradas*. Colombia: Universidad Técnológica de Pereira.
- Inversion en la infancia. (2015). Aumenta presupuesto para educación, pero Perú es el país de la región con menor inversión educativa. *Inversion en la infancia Perú*, 149.
- Jaramillo, M. (2013). La relación entre vinculación laboral y la satisfacción laboral en cuatro conserjes trabajadoras en una institución educativa. Bogotá: Universidad Javeriana.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración Un Perspectiva Global* (12 ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Lawyers, M. (2011). ¿Como es el regimen laboral general en el Perú? Perú.
- Martín, M. R. (2015). Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero mayo 2015. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Ministerio de educación. (2014). *Programa nacional de infraestructura*. Perú: PRONIED.
- Ministerio de Trabajo. (2014). *Manual sustantivo contratacion laboral*. Lima: Material lectura Cont Laboral.
- Neira, P. (s.f.). ¿Cuanto inverte el Perú en Educación básica? Perú: Stakeholders.
- Oliveira, R. (2002). *Teorías de la Administración*. Colombia: International Thomson Editores.
- Palomino, N. D. (2016). Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Trujillo Perú: UNT.

- Pernía, K., & Carrera, M. (2014). Competencias y desempeño laboral Utilizando la técnica del AC sociopsicodramatico. (1 ed.). México: EAE.
- Reyes, A. (2016) Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas Oficina Zonal Tarapoto, año 2016 (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Rivas, F. (2013). El financiamoento de la educación en el Salvador. El salvador: UNICEF.
- Roca, L. F. (2014). Derecho laboral. *Themis/Pontificia Universidad Católica del Perú*, 23.
- Salvatierra, R. (2017). Regímenes Laborales. Lima: Entrelineas SRL.
- Sánchez, D. (22 de Junio de 2016). La inversión en educación retrocede a niveles de 1990. España: ElDiario.
- Serkovic, G. (2015). Es general el régimen laboral privado. Lima: El Peruano.
- SERVIR. (2013). Los Regímenes laborales en el Perú. Lima: Andes.
- Stephen, R., & Coulter, M. (2005). Administración (8 ed.). México: Pearson educación.
- TeleSUR. (2014). Según el ranking en inversión e incentivo a la educación realizado por el Banco Mundial (BM) en el período 2009-2013, Cuba, Bolivia y Venezuela figuran entre los 10 países del mundo que más invierten en educación. Obtenido de http://www.telesurtv.net/news/Conozca-los-paises-que-mas-invierten-en-educacion-20141112-0001.html
- Universia. (2007). Modalidades del contrato laboral. Colombia: ADA.
- Valentín, F. J., & López, M. (2010). La contratación laboral temporal en las administraciones públicas. Perú.
- Gamarra, G., Rivera, T. A., Wong, F. J., y Pujay, O. E. (2015). *Estadística e investigación* con la aplicación del SPSS. (2ª ed.) Editorial San Marcos

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título	Problema General	Objetivos	Hipótesis
Modalidades de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017	¿Las modalidades de contratación laboral influyen en la eficiencia de funciones en la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017?	Objetivo general Determinar la influencia de las modalidades de contratación laboral en la eficiencia de funciones en la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017. Objetivo específico Diagnosticar la modalidad de contratación en la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017. Conocer el nivel de desarrollo de las funciones en la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017. Determinar la influencia de la contratación laboral en la eficiencia de las funciones en la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017.	

Marco teórico Variable I: Modalidad de contratación laboral Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos Variable II: Eficiencia de funciones La eficiencia es "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos aplicados a las instituciones, empresas, ONGs entre otros organicismos que requieren o hacen uso de personal	Variable /Dimensiones V. I: Modalidad de contratación laboral - Carrera administrativa D. Leg 276 - Régimen de la actividad privada D. Leg 728 - Contratación Administrativa de Servicios - CAS – D. Leg 1057 V.II: Eficiencia de Funciones - Eficiencia de puesto - Conducta - Rendimiento	Indicadores V. I: Modalidad de contratación laboral - Selección - Capacitación - Promoción - Educación - Desplazamiento - Sanciones - Remuneraciones e incentivos - Desvinculación V. II. Eficiencia de funciones - Conocimiento del trabajo - Capacidad de análisis - Habilidades - Actitud - Satisfacción - Resolución de problemas - Ausentismo - Compromiso - Trabajo de equipo	Metodología Tipo de investigación: Aplicada Nivel de investigación Explicativa Diseño de investigación No experimental, transversal, correlacional — causal Métodos de instrumentos Inferencial Técnicas Encuesta Instrumentos Cuestionario	
				Luego de la aplicación de la formula se obtuvo como muestra 61 colaboradores.

Fuente: elaboración propia

Anexo 02: Instrumento

Modalidad de contratación laboral

Buenos días/tardes sr. (a):

El presente cuestionario tiene como finalidad, conocer la modalidad de contrato en el la Municipalidad Provincial de San Martin y ver como esto son percibidos, permitiendo dar solución a la variable objeto de estudio.

Totalmente desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Regularmente en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Edad	18-26	27-34	34-43	44-51	51 a más
Procedencia					
Ocupación					
Modalidad laboral*					

(3)

1

2

3

4

5

Selección

anticipación.

Régimen de la actividad privada D. Leg 728 (2)

Contratación Administrativa de Servicios - CAS – D. Leg 1057

Considero que el concurso público sigue un correcto procedimiento para seleccionar al personal. Considero que la integración al grupo laboral se ha efectúa adecuadamente. 4 5 Capacitación 1 3 Considero que la capacitación proporcionada es constante y de calidad. Las capacitaciones asistidas permiten ampliar un panorama de la realidad empresarial. 5 1 3 4 Promoción Los ascensos son programados oportunamente. Los ascensos son otorgados por meritocracia. 5 3 Evaluación 1 Los procesos de evaluación son realizados eficientemente.

Los procesos de evaluación se planifican con mucha

^{*}Carrera administrativa D. Leg. 276 (1)

Desplazamiento	1	2	3	4	5
Los cambios de puestos en la entidad son programados con mucha anticipación.					
El desplazamiento de los puestos se realiza considerado todos los criterios respectivos para evitar un proceso inadecuado dentro las áreas.					
Sanciones	1	2	3	4	5
Las sanciones están reguladas adecuadamente.					
Las sanciones por faltas disciplinarias son efectuadas según el marco normativo institucional.					
Remuneración e incentivos	1	2	3	4	5
Considero que las remuneraciones son efectuadas de manera oportuna.					
Las remuneraciones son proporcionadas de acuerdo a las responsabilidades en su área.					
Desvinculación	1	2	3	4	5
El proceso de desvinculación es desarrollado adecuadamente en cada uno de las áreas.					
La institución posee un correcto procedimiento de desvinculación.					

Eficiencia de funciones

Buenos días/tardes sr. (a):

El presente cuestionario tiene como finalidad, conocer la eficiencia de las funciones en la Municipalidad Provincial de San Martin y de igual manera identificar la percepción en cuanto a la eficiencia de funciones.

Totalmente desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Regularmente en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Edad	18-26	27-34	34-43	44-51	51 a más
Procedencia					
Ocupación					

Conocimiento del trabajo	1	2	3	4	5
El personal conoce cada una de sus funciones a desarrollar.					
El personal se rige a las normas y especificaciones del trabajo.					
El personal cuenta con autonomía para la toma de decisiones.					
El personal conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.					
Capacidad de análisis	1	2	3	4	5
El personal cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.					
El colaborador se comunica en tiempos oportunos con su jefe inmediato.					
El personal es confiable para manejar información confidencial.					
Constantemente el personal brinda aporte importante para el desarrollo del trabajo.					
Habilidades	1	2	3	4	5
El colaborador cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.					
Las destrezas en el puesto del colaborador se diferencian del resto.					
El personal es eficiente en el desarrollo de sus funciones.					

Constantemente el colaborador compite con sus compañeros					
para optimizar el tiempo.					
Actitud	1	2	3	4	5
El personal se muestra empático con las recomendaciones que					
el jefe le comenta.					
El personal sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.					
El colaborador tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su					
trabajo.					
El colaborador evita conflictos entre compañeros.					
Satisfacción	1	2	3	4	5
El personal está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.					
El personal se muestra satisfecho con las responsabilidades en su puesto.					
El colaborador está contento con el salario obtenido.					
Se mantiene un ambiente saludable entre compañeros en cuanto al salario alcanzado.					
Resolución de problemas	1	2	3	4	5
El colaborador tiene la capacidad para dar solución a un					
problema existente.					
El personal soluciona conflictos de manera rápida y oportuna.					
El personal mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					
El personal plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					
Ausentismo	1	2	3	4	5
El personal constantemente llega tarde a su centro de labor.					
El colaborador no presenta a tiempo sus informes de avance.					
El colaborador justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.					
Se cuenta con el personal adecuado para la toma de decisiones dentro del área.					
Compromiso	1	2	3	4	5
Considero que el personal se siente identificado con la					
organización. El personal se queda más tiempo de lo establecido para cumplir					
con sus responsabilidades.					
El personal no tiene registro de salidas antes del horario establecido.					

El personal constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.					
Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
El personal no tiene dificultadas para trabajar en equipo.					
El colaborador muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.					
Considero que el colaborador propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.					
El resultado alcanzado por el colaborador es más eficiente cuando trabajan en conjunto.					

Anexo 03: Base de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Clasificacion	Denominación	SPSS
Sujeto 1	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	64	Adecuadas	3
Sujeto 2			2	3	1	4			1	1	4	4	5	4			29	Inadecuadas	1
Sujeto 3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	59	Adecuadas	3
Sujeto 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	Adecuadas	3
Sujeto 5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	Regulares	2
Sujeto 6	5	5	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	5	3	2	3	46	Regulares	2
Sujeto 7	5	5	2	2	3	2	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	55	Regulares	2
Sujeto 8	5	5	4	4	3	5	5	4	1	5	5	5	4	3	5	5	68	Adecuadas	3
Sujeto 9	5	5	2	4	2	1	2	2	5	1	1	3	3	1	2	3	42	Regulares	2
Sujeto 10	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	Adecuadas	3
Sujeto 11	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	65	Adecuadas	3
Sujeto 12	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	57	Regulares	2
Sujeto 13	5	5	4	1	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	43	Regulares	2
Sujeto 14	2	5	5	4	1	1	3	2	1	2	4	4	5	5	4	3	51	Regulares	2
Sujeto 15	5	4 4	4		2	2	4	4	4 4	2 4	3 4	3	5	5	3	3 4	53	Regulares	2
Sujeto 16	5 5	5	3 4	4 5	3 4	3 5	3	3 5	5	4	4	4 5	4 4	1	4		57 75	Regulares	2
Sujeto 17 Sujeto 18	4	5 4	2	2	2	2	5 3	3	2	2	2	2	4	5 2	5 2	5 2	75 40	Adecuadas Regulares	3 2
Sujeto 19	4	4	2	4	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	37	Regulares	2
Sujeto 19	5	5	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	38	Regulares	2
Sujeto 21	"	5	'	5	1	2	2	2	1	2	4	5	5	2	1	2	39	Regulares	2
Sujeto 22	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	68	Adecuadas	3
Sujeto 23	5	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	41	Regulares	2
Sujeto 24	5	5	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	37	Regulares	2
Sujeto 25	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	74	Adecuadas	3
Sujeto 26	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	48	Regulares	2
Sujeto 27	5	5	2	4	2	1	2	2	5	1	1	3	3	1	2	3	42	Regulares	2
Sujeto 28	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	Adecuadas	3
Sujeto 29	5	5	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	54	Regulares	2
Sujeto 30	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	57	Regulares	2
Sujeto 31	5	5	4	1	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	43	Regulares	2
Sujeto 32	2	5	5	4	1	1	3	2	1	2	4	4	5	5	4	3	51	Regulares	2
Sujeto 33	5	4	4		2	2	4	4	4	2	3	3	5	5	3	3	53	Regulares	2
Sujeto 34	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	57	Regulares	2
Sujeto 35	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	75	Adecuadas	3
Sujeto 36	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	40	Regulares	2
Sujeto 37	4	4	2	4	1	1	2	2	2	2	2	4	2 4	2	2	1	37	Regulares	2
Sujeto 38	5	5 5	1	1 5	1	1 2	2	3 2	2 1	2	2 4	2 5		2	2 1	3	38 39	Regulares	2 2
Sujeto 39 Sujeto 40	5	3	5	5 4	4	4	2 5	2	2	2	2	2	5 2	2 4	4	2 1	39 51	Regulares Regulares	2
Sujeto 40 Sujeto 41	5	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	42	Regulares	2
Sujeto 42	5	5	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	4	5	42	Regulares	2
Sujeto 42 Sujeto 43	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	2	2	70	Adecuadas	3
Sujeto 44	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	1	1	44	Regulares	2
Sujeto 45	3	3	3	3	5	1	1	1	1	4	4	3	3	4	1	1	41	Regulares	2
Sujeto 46	3	3	1	5	5	1	3	1	1	4	1	2	2	3	1	2	38	Regulares	2
Sujeto 47	2	5	1	2	4	3	2	3	5	5	4	1	1	3	4	4	49	Regulares	2
Sujeto 48	3	5	1	1	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	2	2	47	Regulares	2
Sujeto 49	3	3	3	3	2	1	4	1	1	3	4	4	3	4	4	1	44	Regulares	2
Sujeto 50	1	1	1	1	1	4	1	3	3	4	5	4	5	5	5	5	49	Regulares	2
Sujeto 51	4	3	4	1	4	5	1	4	4	3	4	4	5	4	4	4	58	Adecuadas	3
Sujeto 52	4	1	1	5	3	1	1	1	1	2	4	4	1	2	5	1	37	Regulares	2
Sujeto 53	4	3	1	5	1	5	5	3	5	1	1	1	1	2	5	1	44	Regulares	2
Sujeto 54	3	2	3	2	5	2	2	1	5	3	5	1	2	2	4	3	45	Regulares	2
Sujeto 55	2	3	2	3	4	1	1	3	4	5	4	4	4	5	4	3	52	Regulares	2
Sujeto 56	4	5	3	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	39	Regulares	2
Sujeto 57	2	2	1	4	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	4	28	Inadecuadas	1
Sujeto 58	2	3	1	3	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5	1	5	53	Regulares	2
Sujeto 59	3	2 5	3 2	3	1	1 3	3	1	4 3	3 5	4	3	2 4	3 5	3 4	1 5	40 58	Regulares	2
Sujeto 60	3	2	3	2	3 1	3 1	1 1	3 1	2	5 1	3 2	5 1	4	5 1	4 5	2	58 29	Adecuadas	3 1
Sujeto 61	1 3	2	3	2	- 1	1	- 1	- 1	2	1	2	- 1	- 1	1	э	2	29	Inadecuadas	1

-	Pi	P2	P.3	3 P	1 P:	5 Pc	6 P7	P	8 P	9 P	10 1	P11	P12	P13	3 P14	P1:	5 P16	6 P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	7 P28	8 P2	9 P3	0 P3	31 P.	32 1	P33	P34	P35	F P36	-	Clasificacion	w	Denominación	Ψ.
Sujeto 1	3		1					5				4	0	5	3	0	4	4	3	3	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	-	66		Baja	
Sujeto 2	5	5	5	5	5	5	5	4	4		5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	1	5		5	5	5	5	5 5	5	5	5	5	5		159		Alta	
Sujeto 3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	. 4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2 4	4	2	4	4	4		128		Media	
Sujeto 4	5	5	5		5	5	5	5	5			5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5 :	5	5	5	5	5		173		Alta	
Sujeto 5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3											87		Media	
Sujeto 6	5		4		4	4	3	4	4			4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	2	1	3	4	4		5		4	1	4	4	4		132		Alta	
Sujeto 7	5	4	3			4	5	4				5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	3	5	5		3	3 :	5	5	5	5	5		152		Alta	
Sujeto 8	5	5	4	5	5	5	5	4	5			5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	2	1	2	5		4	1	1	5	1	5	5		154		Alta	
Sujeto 9	4	2		4	4	3						4	4	3	2	5	5	4	4	2	3	4	4	5	3	2	2	2	2	4	5	5	5 4	4	2	4	2	4		120		Media	
Sujeto 10	4	5	4				5	4				5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		152		Alta	
Sujeto 11	5	5	4				4	4				5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	5		5		5	4	4	4	4		156		Alta	
Sujeto 12	4	4	3		4	4	5					4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4		1		2	2	4	3	4		122		Media	
Sujeto 13	4	4	4	4		5		5				5 4	5	4 5	5	4	_	4	4 5	2	4	4	4	4	4 5	3	2	3	4	4 5	5	4	1 4		1	4	5	4		139		Alta	
Sujeto 14	5	5	4			5	3 5	5	-			4	3	4	4	4	5 4	4	5	2	3 5	5	5	5	5		5	2	2	4	4	5			3	5	4	2		144		Alta	
Sujeto 15 Sujeto 16	5 4	5	4		5		4	3				4	4	2	3	4	2	3	3	5	1	4	4	4	4	5 2	2	4	4	4		5			4	4	5 4	5 4		158 122		Alta Media	
Sujeto 16 Sujeto 17	5	5	5		- 5 5							5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	5	4		5			5	5	5	4		147		Alta	
Sujeto 17 Sujeto 18	5	4	3					4				4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	5			4	4	4	4		137		Alta	
Sujeto 19	4	2	,	4	4	4	4	4			-	4	4	5	5	5	5	4	4	1	4	4	4	4	+	4	2	2	4	4		1	, .		4	4	4	4		128		Media	
Sujeto 20	5	5	2			5		4				5	1	5	5	5	5	4	4	2	2	4	5	5	4	3	1	2	4	5		3			1	4	2	2		136		Alta	
Sujeto 21	5	J	2		7	4		4	, ,		*	5	1	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	7	,	5	5	5	5				-	5	5	2	2		134		Alta	
Sujeto 22	5	5	4		4			4				4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	5		2		4	4	4	4	4		142		Alta	
Sujeto 23	3	3	3									3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3		3			2	3	3	3		113		Media	
Sujeto 24	4	4	3				4	4				2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4					4	2	4	4		120		Media	
Sujeto 25	4	5	5			5	4	3				5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5		170		Alta	
Sujeto 26	3	3	3				4	4	4	. 3		4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3 4	4	3	3	4	4		127		Media	
Sujeto 27	5	4	4			4	3	1	. 5	. 4	1	3	2	3	4	3	2	2	5	2	3	5	5	1	3	5	1	4	4	4	3	4	1 4	4	4	4	1	4		120		Media	
Sujeto 28	4	3	2			4	5					1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	3	3		4	1 4	4	4	4	2	2		134		Alta	
Sujeto 29	5	2	4	4	4	3	3	1	3	4	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	2	4	2	2	2	2 2	2	4	2	4	4		116		Media	
Sujeto 30	5	5	5	5	3	4	5	3	5	. 4	1	3	2	4	4	3	2	2	1	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5 4	4	4	5	5	5		142		Alta	
Sujeto 31	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	1	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3 2	2	3	2	3	2		129		Media	
Sujeto 32	3	2	3	3	2	3	3	3	5	4	1	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3	5	5	3	4	5	4	2	5	2	3	5	5 5	5	1	3	5	1		125		Media	
Sujeto 33	1	1	3	1	2	1	3	1	. 5			5	3	1	4	1	3	2	3	3	1	5	2	4	5	5	5	5	5	5		5	5 5	5	3	4	3	5		116		Media	
Sujeto 34	1	5	4		4		1	1	. 1			5	5	2	1	5	2	1	1	5	1	5	3	2	5	5	5	3	3	3		5			3	3	5	5		112		Media	
Sujeto 35	5	5	5					5				5	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	2	3	4	4	2	1	2		3	3	3	4	5	5	5		144		Alta	
Sujeto 36	1	1	3					1			-	4	3	5	4	4	3	3	2	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1 4	4	4	4	1	4		121		Media	
Sujeto 37	3	3	3				3	1	-			5	4	4	5	5	4	4	1	4	4	1	1	4	4	5	4	3	3	3		4		4	4	4	2	4		122		Media	
Sujeto 38	5	3	4									4	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	5	5	5	2	4	2				2	4	2	4	5		125		Media	
Sujeto 39	3	2	3									2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	2	5	5	5					4	5	5	5		127		Media	
Sujeto 40	5	3	3				3	2				3 5	3	2	4	3 5	2	2	3	2	2	4	5	4	5	4	4	4	5	2		3			3	3	5 5	4		124 131		Media	
Sujeto 41	2		2									2	2	1	2	2	1	2	4	1	3	3	2	4	2	2	3	2	5	2	5		, .		1	4	2	4		97		Media	
Sujeto 42 Sujeto 43	4	3	3									3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	2	2	4		5		3	5	2	4	3		135		Media Alta	
Sujeto 43 Sujeto 44	5	1	4									1	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4		5		4	4	3	3	2		120		Media	
Sujeto 45	3	1	2									1	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	2	2		4			2	5	5	1		119		Media	
Sujeto 46	2	1	2		5				3			3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	5	4	4	4	3			4	4	4	1		117		Media	
Sujeto 47	2	1	2									3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	3	5	5	3	3	3	3	3 4	4	4	4	4	2		118		Media	
Sujeto 48	5	2	2				1	1				2	2	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	2	2	2 2	2	2	4	2	4		122		Media	
Sujeto 49	5	4	4	5	5	4	5	5	5			5	2	5	5	4	4	2	3	4	4	5	3	2	3	4	5	4	5	5	5	5	5 :	5	4	4	5	5		154		Alta	
Sujeto 50	3	3	4					1	4	. 4		2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3 3	3	4	3	3	5		126		Media	
Sujeto 51	3	3	2	2	4	2	2	1	. 5	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	2	5	2	3	3 5	5	5	1	3	5		126		Media	
Sujeto 52	3	3	4	3	5	2	2	1	4	. 4		2	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5 :	5	5	3	4	4		132		Alta	
Sujeto 53	2	3	2	2	4	2	3	1	. 4	. 3	3	1	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	1	1 1	2	2	4	4	4		109		Media	
Sujeto 54	4	3	3	5	3	4	2	1	. 5	. 4	1	1	2	3	4	4	5	2	3	4	4	5	5	2	3	5	5	5	5	2	1	2	2 :	5	5	4	4	2		126		Media	
Sujeto 55	1	1	2		5							2	3	4	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	4	5	2	2	2	2	2	2 2	2	5	5	4	2		115		Media	
Sujeto 56	1	5	5			3			-			5	3	1	3	3	1	1	1	1	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	1			4	4	1	5		109		Media	
Sujeto 57	5	4	4		1	4	3	1	. 5	4	1	3	2	3	4	5	4	4	4	4	2	5	5	4	5	4	1	4	1	3		3	3 :	5	1	5	5	1		123		Media	
Sujeto 58	4		2			4			-			1	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2		4			2	1	5	4		126		Media	
Sujeto 59	5	2	4									2	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4		4	4	4	4	4	3	3					5	4	3	3		122		Media	
Sujeto 60	5	5	5	5	3	4	5	3	5	4	1	3	2	4	4	4	4	2	2	4	5	5	4	3	4	4	5	5	2	2					5		4	2		134		Alta	
Sujeto 61																4	5	4	4	4	5	4			5	5	5	5	5	5	2	2	2 4	4	4	5	5	5		87		Media	