

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL



**“LA MODALIDAD DE CONTRATO Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE TACNA EN EL AÑO
2014”**

TESIS PRESENTADA

POR LA ESTUDIANTE:

AMALIA MERCEDES VALENZUELA JUÁREZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

INGENIERO COMERCIAL

Tacna – Perú

2015

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL



**“LA MODALIDAD DE CONTRATO Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE TACNA EN EL AÑO
2014”**

TESIS PRESENTADA

POR LA ESTUDIANTE:

AMALIA MERCEDES VALENZUELA JUÁREZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

INGENIERO COMERCIAL

Tacna – Perú

2015

DEDICATORIA:

A Dios por los dones y gracias concedidas. A mis padres por su incondicional apoyo y ejemplo, y a todos los que hicieron posible la ejecución de esta investigación.

Amalia

AGRADECIMIENTO:

- A los docentes de esta casa de estudio que influyeron de manera significativa en la realización de este trabajo de investigación.
- A mis padres y amigos por brindarme su comprensión y apoyo incondicional.
- A todas y todos quienes de una forma u otra, han colocado un granito de arena para el logro de este Trabajo de Grado, agradezco de forma sincera su valiosa colaboración.

RESUMEN

Se realizó la investigación mediante un estudio de la modalidad de contrato y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna. Para ello se estableció el objetivo general de determinar cómo afecta la modalidad contractual en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna, con el fin de conocer la eficiencia de la satisfacción de la dirección actual y generar sugerencias para las próximas gestiones; y los objetivos específicos: 1. Analizar la percepción respecto a la modalidad contractual de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna, 2. Determinar el nivel de desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna, para saber qué tan productivos son los trabajadores y que tanto contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

La investigación tomó como población a todos los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, obteniendo un total de 78 encuestados.

Para el sustento de la parte teórica se consultaron diferentes fuentes bibliográficas, y para el trabajo de campo se aplicaron cuestionarios, observando aspectos importantes que se anotó en su momento para un apoyo informativo.

Luego del trabajo de campo, se tabularon y procesaron los datos con la ayuda de la estadística analizando e interpretando los resultados obtenidos que presentamos detalladamente en el presente informe.

Esto permitió llegar a las conclusiones: 1. Se logró determinar la percepción de los trabajadores en relación a la modalidad contractual en la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna es regularmente satisfactorio. Este resultado corresponde a una calificación media de 3.42 puntos, el cual se justifica dada las percepciones regulares de la prestación personal de actividad con 3.62 puntos, la subordinación con 3.359 puntos, una percepción

baja de la remuneración con 2.679 puntos, una percepción regular de la relación de duración con 3.833 y una percepción alta de la jornada de trabajo con 3.910. 2. Se realizó el análisis del nivel de desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna, encontrando un nivel alto, con una calificación media de 3.852 puntos, el mismo que se justifica dada la calificación de los diferentes indicadores que permiten medir dicha variable, encontrando que el conocimiento teórico práctico obtuvo calificativos altos con un puntaje de 3.731, una capacidad gerencial regular con 3.551, regulares niveles de liderazgo con 3.513, una alta habilidad para desarrollar subordinados con 3.628, altos niveles de relaciones Interpersonales con 3.910, altos calificativos para la habilidad para trabajar en equipo con 3.936, un alto sentido de colaboración con 3.923, altos niveles de Iniciativa y creatividad con 3.782, una orientación al aprendizaje altamente calificada con 3.756, altos niveles de sentido de responsabilidad con 3.936, una alta orientación a Resultados con 3.744, niveles altos de cantidad y calidad de trabajo con 3.962, niveles altos de conciencia y control de costos con 3.705, altos niveles de adecuación a normas administrativas con 3.987, calificativos positivos para la adecuación a normas de personal con 4.128, una adecuada conducta Corporativa con 4.154 y un buen trato al público e imagen con 4.141.

Finalmente se esbozaron sugerencias como, la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones debe considerar a través del Director Regional realizar mejoras en las condiciones contractuales de los trabajadores de la organización, que permitan al trabajador lograr una mayor estabilidad laboral con periodos mínimos de 2 años, sujetos a evaluación del desempeño y no factores políticos. Así mismo, debe considerar prácticas de mejoras remunerativas anuales en función de los mismos resultados de evaluar el desempeño laboral. En tanto, es necesario que se reconozcan las horas extras laboradas en la remuneración percibida. Estos factores permitirán lograr mejores percepciones de satisfacción para con el contrato laboral y la propia organización, lo cual elevará el desempeño personal de cada trabajador.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN	6
LISTA DE TABLAS	11
LISTA DE GRÁFICOS	13
LISTA DE ANEXOS	15
INTRODUCCIÓN	16

ASPECTOS GENERALES

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	20
3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
3.1. PROBLEMA GENERAL	20
3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	20
4. OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICOS	21
4.1. OBJETIVO GENERAL	21
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	23
1.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	23
1.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	25
1.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	26
1.2. BASES TEÓRICAS	28
1.2.1. MODALIDAD DE CONTRATO	28
1.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	41
1.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	46
1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	50
1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	50
1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	50
1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	50
1.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE	50
1.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	50
1.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	51

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	52
2.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	52
2.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	52

2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	53
2.5. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	53
2.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS	53

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE CUADROS..	54
3.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	55
3.2.1. DESEMPEÑO LABORAL.....	55
3.2.2. MODALIDAD DE CONTRATO LABORAL	80

CAPITULO IV

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

4.1. HIPOTESIS GENERAL.....	88
4.2. HIPOTESIS ESPECÍFICAS	91
4.2.1. PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	91
4.2.2. SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA	92
CONCLUSIONES	94
SUGERENCIAS.....	96
REFERENCIAS	98
ANEXOS.....	101

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Modalidades del Contrato	30
Tabla 2 Tipos de Contrato	36
Tabla 3 Equivalencia entre las competencias exigidas y las competencias demostradas	45
Tabla 4 Operacionalización de Variables.....	51
Tabla 5 Conocimiento teórico práctico.....	55
Tabla 6 Capacidad Gerencial	56
Tabla 7 Liderazgo	58
Tabla 8 Habilidad para desarrollar subordinados.....	59
Tabla 9 Relaciones Interpersonales.....	61
Tabla 10 Habilidad para trabajar en equipo	62
Tabla 11 Sentido de colaboración.....	64
Tabla 12 Iniciativa y creatividad	65
Tabla 13 Orientación al aprendizaje	67
Tabla 14 Sentido de responsabilidad.....	68
Tabla 15 Orientación a resultados	70
Tabla 16 Cantidad y calidad de trabajo.....	71
Tabla 17 Conciencia y control de costos	73
Tabla 18 Adecuación a normas administrativas.....	74
Tabla 19 Adecuación a normas de personal.....	76
Tabla 20 Conducta corporativa	77

Tabla 21 Trato público e imagen.....	79
Tabla 22 Prestación personal de actividad	80
Tabla 23 Subordinación	82
Tabla 24 Remuneración.....	83
Tabla 25 Relación de duración	85
Tabla 26 Jornada de trabajo	86
Tabla 27 Resumen de Resultados.....	89
Tabla 28 Coeficientes	90
Tabla 29 Análisis de Varianza.....	90
Tabla 30 Media ponderada de Modalidad de Contrato	92
Tabla 31 Media ponderada del Desempeño Laboral	93

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Conocimiento teórico práctico	555
Gráfico 2 Capacidad Gerencial	577
Gráfico 3 Liderazgo.....	588
Gráfico 4 Habilidad para desarrollar subordinados	6060
Gráfico 5 Relaciones Interpersonales	61
Gráfico 6 Habilidad para trabajar en equipo	633
Gráfico 7 Sentido de colaboración	644
Gráfico 8 Iniciativa y creatividad	666
Gráfico 9 Orientación al aprendizaje.....	677
Gráfico 10 Sentido de responsabilidad	699
Gráfico 11 Orientación a resultados.....	70
Gráfico 12 Cantidad y calidad de trabajo	722
Gráfico 13 Conciencia y control de costos.....	733
Gráfico 14 Adecuación a normas administrativas	755
Gráfico 15 Adecuación a normas de personal	766
Gráfico 16 Conducta corporativa	788
Gráfico 17 Trato público e imagen	799
Gráfico 18 Prestación personal de actividad.....	81
Gráfico 19 Subordinación	822
Gráfico 20 Remuneración	844

Gráfico 21 Relación de duración.....	855
Gráfico 22 Jornada de trabajo.....	877

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia.....	1022
Anexo 2 Instrumentos de Investigación	1044
Anexo 3 Resultados de la encuesta.....	1048

INTRODUCCIÓN

La tesis titulada “LA MODALIDAD DE CONTRATO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE TACNA EN EL AÑO 2014.”, es una investigación desarrollada con el objetivo de medir el desempeño laboral y la modalidad de contrato desde el punto de vista de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, evaluando al mismo tiempo la relación existente entre estas variables.

Metodológicamente, se ha estructurado el tema materia de investigación, en cuatro capítulos:

El Planteamiento del Problema, presenta en el contenido la identificación y determinación del problema, la formulación, objetivos, e importancia y alcances de la investigación.

El **Capítulo I**, denominado Marco Teórico, realiza la presentación de los antecedentes de la investigación, desarrollo de las bases teóricas y el marco conceptual. Este capítulo presenta la base preliminar del estudio de las variables de acuerdo a los diferentes teóricos.

En el **Capítulo II** se desarrolla la Metodología, en el cual se explica el tipo de investigación, el diseño, determinación de la población y la muestra, como las técnicas de recolección y procesamiento de los datos, indicando además la formulación de la hipótesis y determinación de las variables.

El **Capítulo III** presenta el Análisis de Resultados, la cual es resultado de la aplicación de los instrumentos de estudio dentro de la empresa. Los resultados se presentan en forma de tablas y gráficas con su respectivo análisis.

El **Capítulo IV** presenta la Comprobación de Hipótesis, la cual hace uso de técnicas estadísticas como la determinación de la correlación con el estadístico R-cuadrado y el análisis de Regresión Lineal. En este apartado se realiza evaluación

de la aceptación o rechazo de la hipótesis general planteada, permitiendo aclarar el problema general suscitado como objeto de investigación.

Luego se presentan las conclusiones, las mismas que son generalización de las observaciones encontradas.

Asimismo, se realizan sugerencias en base a las conclusiones que se han llegado, producto de la investigación.

Se establece todas las consultas bibliográficas que se realizaron para desarrollar la investigación.

Y finalmente se consigna como anexos, toda información adicional que no se incluyó en el informe de investigación.

El autor.

ASPECTOS GENERALES

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCION DE PROBLEMA

Uno de los principales problemas de la gestión pública a nivel nacional, y que se encuentra arraigado en muchas instituciones, está referido al desempeño laboral de los funcionarios públicos, los cuales muestran diferentes niveles de compromiso con la institución, encontrando así que los trabajadores contratados por periodos definidos son los que suelen mostrar mayores niveles de compromiso debido al condicionante de su renovación contractual, mientras que los trabajadores nombrados suelen presentar, con el pasar de los años, menos ganas y pérdida de motivación por la labor desarrollada en cada una de sus instituciones.

Este problema no es ajeno a la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna, la cual cuenta con colaboradores contratados bajo diferentes modalidades, y un número de trabajadores nombrados que muestran, en su gran mayoría, estados de ánimo bastante bajos, y que evitan realizar tareas extras en caso que la labor lo requiera. Es decir, existe pérdida de compromiso en muchos trabajadores.

En tal sentido se puede observar que la causa principal es que los nombrados abusan de su condición y no respetan normas ni horarios, lo cual genera como efecto que exista un bajo desempeño y desmotivación por parte de las otras modalidades contractuales.

Así también, este hecho se traduce en un efecto desmotivador para trabajadores contratados bajo otras modalidades, los cuales perciben la ausencia de imparcialidad y trato justo.

A pesar que el Estado Peruano a través de la Ley del Servicio Civil, busca disminuir la problemática expuesta, este sistema es aún bastante nuevo, hecho que no permite aun visualizar cambios inmediatos.

En tal sentido, podemos observar realizando un diagnóstico inicial que existe cierta relación entre la modalidad contractual y los niveles de compromiso laborales, los cuales finalmente se ven reflejados en el desempeño laboral.

1.2. CARACTERISTICAS DEL PROBLEMA

- Mayor número de trabajadores contratados bajo la modalidad de nombramiento
- Abuso de los trabajadores nombrados respecto al cumplimiento de los horarios de trabajo.
- Trabajadores contratados bajo modalidad CAS y bajo las distintas modalidades contractuales.
- Desempeño laboral regular por parte de los trabajadores de la Dirección.
- El sistema que regula la Ley del Servicio Civil no se ha implementado aún.
- Percepciones de bajos niveles de compromiso laboral por parte de un gran número de trabajadores.

2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

La investigación se llevó a cabo en las instalaciones de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna, ubicado en la Av. Saucini N°140, en la Ciudad de Tacna, Provincia de Tacna, Perú.

2.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La investigación se centró en base a resultados del año 2014.

2.3. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Esta investigación se basó en el análisis de los conceptos “desempeño laboral” y “modalidad contractual”.

3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

3.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo afecta la modalidad contractual al desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna?

3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la percepción respecto a la modalidad contractual de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna?

4. OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICOS

4.1.OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo afecta la modalidad contractual en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna; para conocer la eficiencia de la satisfacción de la dirección actual y generar sugerencias para las próximas gestiones.

4.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la percepción respecto a la modalidad contractual de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna.
- Determinar el nivel de desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna, para saber qué tan productivos son los trabajadores y que tanto contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La presente investigación posee su justificación teórica dado que llevará a realizar reflexiones y análisis respecto a las formulaciones teóricas relacionadas con el Desempeño laboral y la modalidad contractual en nuestra realidad, analizando la relación existente para reafirmar sus conceptualizaciones.

5.2.JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Posee justificación práctica dado que el uso de información comprendida en la Tesis corresponde a un nuevo marco referencial para la resolución de problemáticas futuras relacionadas a las variables en evaluación.

5.3. JUSTIFICACIÓN METÓDICA

La justificación metodológica propone generar una renovación de los métodos sistémicos propuestos por la Universidad respecto a la investigación, demostrando así su aplicabilidad.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

1.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Vauro, M. (2013), en la investigación “El estado de contrato psicológico y su relación con la calidad de vida laboral en profesionales de la salud pública de Chile”, tuvo como objetivo evaluar el estado del contrato psicológico de los profesionales de la salud que prestan servicios en empresas públicas chilenas y estudiar su relación con la calidad de vida laboral de estos profesionales, concluyendo en lo siguiente:

- En relación a la influencia del estado del contrato psicológico en la calidad de vida laboral se propuso estudiarlo como consecuente de una serie de indicadores organizacionales (cultura de equipos y estresores laborales) y como antecedente de una serie de indicadores individuales del trabajador (satisfacción laboral, desempeño percibido, síntomas psicósomáticos de estrés y burnout). Para ello se realizaron modelos de regresión lineal múltiple los que comprobaron que todas las variables de cultura de equipos de trabajo y de estresores laborales que resultaron estadísticamente aptas para ingresar a los modelos (alfa de Crombach >

0,7) influyen en el estado del contrato psicológico, aunque no todas de forma significativa.

- Todos los resultados obtenidos guiaron también la exposición de un paquete de medidas estratégicas de gran alcance práctico que podrán tutelar exitosamente el desarrollo organizacional futuro en estas empresas. Es importante señalar que este paquete de estrategias se orienta a la oportuna mejora de la calidad de vida laboral de los trabajadores de este sector de servicios públicos, lo que también promueve la mejora y el desarrollo organizacional empresarial.
- Así, se considera que el principal aporte de éste trabajo es haber probado la relación del estado del contrato psicológico con una serie de variables organizacionales (cultura de equipos de trabajo y estresores laborales) e individuales del trabajador (satisfacción laboral, agotamiento, realización personal y síntomas psicósomáticos de estrés) que determinan su calidad de vida laboral. Con ello queda asentada la relevancia social y práctica de este estudio, en tanto la aplicabilidad de sus resultados promete ser de gran alcance, no solo en Chile, sino también en otros países de América Latina que han impulsado reformas sanitarias similares en las instituciones de salud del estado sin considerar una reforma organizacional.

Por otro lado la investigación: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King”, realizada por Marroquín & Pérez (2011), tuvo como objetivo principal describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King, asimismo identificar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la empresa, definiendo los factores que lo componen e intervienen en su desempeño y describir las características del mismo y su relación con el clima organizacional, llegando a las siguientes conclusiones:

- El desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes, es adecuada al perfil del puesto, en donde le permite desarrollarse y sentirse

satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente.

- El clima organizacional del personal de los restaurantes es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral.
- En los trabajadores de los restaurantes de Burger King se permite la libertad en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad.

1.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

La presente investigación fue desarrollada por Vallejos, E. (2013): “El impacto de la implementación de las TIC en la Evaluación del desempeño laboral del docente universitario: Estudio de casos del uso de PAIDEIA por los docentes de la FGAD-PUCP en el período 2010-2011”, teniendo como objetivo evaluar la relación del uso de las TIC (plataforma PAIDEIA) en el desempeño laboral del docente de la FGAD de la PUCP en el período 2010-2011, considerando una mejora en su comunicación con los estudiantes. Llegando a las siguientes conclusiones relevantes:

- Las TIC juegan un rol importante en el ámbito de trabajo universitario ya que permiten establecer canales y códigos aceptados por los estudiantes de una nueva generación, los mismos que permiten al docente ser más eficaz aunque se encuentre en un proceso de transición tecnológica que tiene influencia sobre su calificación laboral.
- De las entrevistas realizadas a las autoridades académicas relacionadas con el tema, permitieron diagnosticar que la implementación de las TIC (PAIDEIA) permitirían establecer canales y códigos aceptados por los estudiantes donde los docentes puedan desarrollar su labor con mayor

eficacia, motivo por el cual desde esta perspectiva puede reforzarse los puntos débiles de la propuesta de valor y buscar una mejora continua en los elementos que se posee fortaleza, aprovechando las oportunidades generadas. Por otro lado, queda demostrado que utilizar los mismos canales y códigos de comunicación, generan cercanía y empatía con los estudiantes, lo cual mejorará su desempeño laboral del profesional docente universitario.

- Los docentes que utilizan PAIDEIA no están siendo debidamente evaluados en lo que corresponde a su desempeño laboral, debido a que la herramienta utilizada por la universidad para este fin no es el adecuado al no considerar las características particulares del entorno empleado en el proceso educativo cuando este supone la utilización de PAIDEIA.

1.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Rochetti, F. (2007), en la investigación “El clima organizacional y la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de EDPYME-CREAR-Tacna en el periodo 2006”; tuvo como objetivo determinar el nivel de correlación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de EDPYME-CREAR-Tacna para plantear los correctivos pertinentes que promuevan un adecuado clima organizacional para elevar los niveles de desempeño laboral de los trabajadores de esta Empresa Financiera. Llegando a las siguientes conclusiones relevantes:

- El Desempeño Laboral de los trabajadores de EDPYME-CREAR-Tacna en general es positivo. El 27% de los trabajadores ha sido calificado como un nivel Óptimo y el 35% de los mismos ha sido evaluado con un Desempeño Laboral calificado como Bueno. Si sumamos ambas calificaciones tenemos que el 62% de los trabajadores de EDPYME CREAR Tacna ha sido considerado con un Desempeño apropiado.
- Los factores críticos (los aspectos que requieren mayor atención) del Clima Organizacional en EDPYME-CREAR-Tacna son, de mayor a menor

prioridad, los siguientes: cultura/medio ambiente, comunicaciones, administración y estructura.

- No existe un nivel significativo de correlación estadística entre el clima organizacional y la Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de EDPYME-CREAR-Tacna.

Años más tarde Mamani, G. (2012) en la investigación “La administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral en SENATI Tacna periodo 2011. Propuesta de un modelo de gestión del talento humano estratégico”, teniendo como objetivo determinar si la administración de recursos humanos influye en el desempeño laboral de SENATI Tacna – Proponer un modelo de gestión del talento humano estratégico; concluyendo en lo siguiente:

- Se ha comprobado que a través de las fuentes primarias y secundarias propuestas en este trabajo que la administración de recursos humanos influye en el desempeño laboral dentro del servicio nacional de adiestramiento de trabajo industria SENATI Tacna.
- Con respecto al trabajo de campo se ha demostrado que las encuestas fueron pruebas fehacientes de las situaciones internas que se tiene con respecto a la institución.
- El proceso de administración de recursos humanos (políticas de recursos humanos, reclutamiento, selección, evaluación y capacitación) se ha demostrado en la institución que existe algunas incertidumbres por parte del personal que labora denotando desinterés con las políticas, misión y visión que presenta la institución.

1.2. BASES TEÓRICAS

1.2.1. MODALIDAD DE CONTRATO

En los sistemas jurídicos de derecho común, un contrato (o informalmente conocido como un acuerdo en algunas jurisdicciones) es un acuerdo que tiene un objeto lícito celebrado voluntariamente por dos o más partes, cada uno de los cuales se propone crear una o más obligaciones legales entre ellos. Los elementos de un contrato son "oferta" y "aceptación" por "personas competentes" que tengan capacidad legal que intercambian "consideración" para crear "la reciprocidad de la obligación."

1.2.1.1. TEORIAS

Atiyah (1986) afirma que: *"la ley común de contrato se originó con el recurso de assumpsit, que originalmente era una acción de responsabilidad civil basado en la confianza"*.

Pero Benavides (2008) sostiene que, el contrato es un acuerdo que existe entre empresario y trabajador por el cual éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

Años más tarde, Ferrer (2010) reafirma lo dicho por Benavides agregando que, se entiende por contrato de trabajo un acuerdo bilateral, tanto verbal como escrito, mediante el cual una persona, se compromete a realizar personal y voluntariamente un trabajo por cuenta y bajo la organización y dirección de otra, a cambio de una remuneración.

1.2.1.2. CONTRATO DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD (por tiempo determinado o a plazo fijo)

Nuestra legislación laboral mantiene como regla general la celebración de los contratos de trabajo por tiempo indeterminado. Sin embargo, permite pactar contratos a plazo fijo a los cuales denomina sujetos a modalidad. Estos contratos pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades

del mercado o mayor producción de la empresa, o cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Artículo 4° y 53° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Pueden celebrar estos contratos las empresas o entidades privadas, así como las empresas del Estado e Instituciones Públicas, cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, observando en éste último caso, las limitaciones que por disposiciones específicas se establezcan.

Artículo 75°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)

Se puede contratar a cualquier trabajador a través de estos contratos, sin embargo, los trabajadores permanentes que cesan no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades permitidas, salvo que haya transcurrido un año desde el cese.

Artículo 78° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Tabla 1 Modalidades del Contrato

TIPOS	MODALIDAD DEL CONTRATO	DURACIÓN MÁXIMA
Contratos de Naturaleza Temporal	Por inicio o incremento de actividad	3 años
	Por necesidades de mercado	Puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de 5 años.
	Por reconversión empresarial	2 años
Contratos de naturaleza Accidental	Ocasional	6 meses al año
	De suplencia	La que resulte necesaria según las circunstancias.
	De emergencia	Lo que dure la emergencia
Contratos para obra o servicio	Para obra determinada o servicio específico	La que resulte necesaria para la conclusión de la obra o servicio.
	Intermitente	No tiene plazo de duración máximo.
	De temporada	Depende de la duración de la temporada. Puede contratarse todas las temporadas al mismo trabajador.
	Duración máxima usando todas las modalidades	5 años

Fuente: Compendio de Derecho Laboral Peruano escrita por Castillo, Tovalino y Pineda

Elaboración: Elaboración propia

1.2.1.3. RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS

El 28 de junio del 2008 fue publicado el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, el cual fue reglamentado el 25 de noviembre del mismo año mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, es necesario mencionar que éste es un régimen de aplicación exclusiva para entidades del Estado. Posteriormente, el 6 de abril del 2012 se publicó la Ley N° 29849, Ley que tiene por objeto establecer la eliminación progresiva del régimen especial de contrataciones administrativas de servicios, precisando que el CAS constituye una modalidad privativa del Estado. Estableciendo, asimismo, que el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057 tiene carácter transitorio.

a. Ámbito de Aplicación

Comprende a todas las entidades y contrato de la administración pública, excepto a:

- Empresas del Estado.
- Contratos financiados por alguna entidad de cooperación internacional con cargo a sus propios recursos, aquellos que mediante convenio administren recursos del Estado Peruano de contratación de personal altamente calificado.
- Convenios de modalidades formativas laborales.
- Contratos de prestación de servicios, consultoría, asesoría o cualquier otra modalidad contractual de prestaciones de servicios autónomos que se realizan fuera del local de la entidad contratante.
- Las entidades públicas que cuenten con personal contratado a través de convenios de administración de recursos, del Fondo de Apoyo Gerencial del Sector Público u otros similares, salvo que decidan lo contrario, en cuyo caso, les exonerará del procedimiento de contratación.
- Cargos cubiertos por personas designadas por resolución.
- Le ejecución del proyectos de inversión.

*Artículo 2°, D. Leg. N° 1057 (28.06.2008) artículo 2° y 4ta. D.C.T.,
D.S. N° 075-2008-PCM (25.11.2008), artículo 4°D.U. N° 057-2009*

b. Procedimientos de Contratación

El acceso al régimen de contratación administrativa de servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público.

c. Derechos Laborales

- Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.
- Jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Cuando labore en una entidad que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, les será aplicable tal jornada especial.
- Descanso semanal obligatorio de 24 horas consecutivas como mínimo.
- Tiempo de refrigerio que no forma parte de la jornada de trabajo.
- Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.
- Vacaciones remuneradas de 30 días naturales.
- Licencia con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.
- Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- A la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2013-TR y normas reglamentarias.
- Al afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

- Afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado. Cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia de descanso médico o licencia pre y post natal, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo referido en el párrafo anterior, debiendo asumir la entidad contratante la diferencia entre la prestación económica de EsSalud y la remuneración mensual del trabajador.
- Recibir al término del contrato un certificado de trabajo.
Artículo 6°, D. Leg. N° 1057 (28.06.2008), modificado por el artículo 2°, Ley N° 29849 (06.04.2012)

d. Boletas de pago

Las entidades empleadoras están en la obligación de emitir boletas de pago a los trabajadores.

Artículo 10°, D. Leg. N° 1057 (28.06.2008), incorporada por el artículo 2°, Ley N° 29849 (06.04.2012)

e. Derechos de la entidad contratante

- Poder de dirección
- Poder disciplinario

f. Duración del contrato

El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado bajo los siguientes requisitos:

- La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación.
- El contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades.
- Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior.

- En caso el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que esté por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática.
- La entidad contratante informa al trabajador sobre la renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato.

Artículo 5°, D.Leg. N° 1057 (28.06.2008) y artículo 5°, D.S. N° 075-2008-PCM (25.11.2008) modificado por el D.S. N° 065-2011-PCM (27.07.2011)

g. Suspensión y extinción del contrato administrativo de servicios

- Suspensión
 - Con contraprestación
 - Sin contraprestación
- Extinción
- Extinción por decisión unilateral de la entidad
 - Extinción justificada
 - Extinción injustificada

1.2.1.4. CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO O INDEFINIDO

Es aquel que tiene una fecha de inicio pero no una fecha de culminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite su culminación, puede celebrarse en forma verbal o escrita y no se exige su registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por ende basta que al trabajador se le incluya en planillas y se le otorguen sus respectivas boletas de pagos para que se le considere como contratado a plazo indeterminado. Nuestra normatividad laboral considera a este tipo de contrato como la regla de la contratación laboral, bajo la presunción que de presentarse los tres elementos esenciales de la contratación laboral la prestación personal del servicio, la remuneración

y la subordinación se presume salvo prueba en contrario que nos encontramos ante un contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.

1.2.1.5. CONTRATO DE TRABAJO EN RÉGIMEN DE TIEMPO PARCIAL

Es para los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 ó 5 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias, debiendo celebrarse por escrito y obligatoriamente debe registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración, en el caso de los trabajadores sometidos a esta clase de contratación carecen fundamentalmente del derecho al pago de CTS y del derecho a la indemnización por despido arbitrario.

Tabla 2 Tipos de Contratos

TIPOS		CARACTERÍSTICAS	PLAZO DE DURACIÓN	PERÍODO DE PRUEBA	JORNADA DE TRABAJO	ÁMBITO
CONTRATO 276		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.	Definido	No	8 horas diarias o 48 horas semanales.	Servidores públicos con carácter estable. Excepto: Contratados, funcionarios con cargo de confianza, miembros de las FF.AA y de la PNP.
CAS		Es una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma.	Definido	No	8 horas diarias o 48 horas semanales.	Comprende a todas las entidades y contratos de la administración pública, con algunas excepciones.
CONTRATO 728	Sujeto a Modalidad	Tienen una fecha de inicio y una fecha de culminación; y que se celebran en razón de las necesidades del mercado o a la mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va prestar o de la obra que se ha de ejecutar.	Definido	No	Se pacta en el contrato.	El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada
	Contrato indeterminado	Puede celebrarse por escrito o en forma verbal. Se trabaja en un local proporcionado y controlado por el empleador al que los servicios se prestan en virtud del contrato. Se trabaja bajo la dependencia del empleador quien decide donde y cuando debe trabajarse.	Indefinido	Si	La jornada de trabajo máxima es de 8 horas diarias o 48 horas semanales (tiempo completo).	
	Contrato a tiempo parcial	Se celebra por escrito y se pone en conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Si la jornada es menor a cuatro (4) horas diarias o en su conjunto menor de veinte (20) horas a la semana, NO tiene derecho a vacaciones, CTS, utilidades, ni indemnización por despido.	Sin plazo, salvo pacto en el contrato	No	El horario de trabajo no debe superar las 4 horas.	

Fuente: Compendio de Derecho Laboral Peruano escrito por Castillo, Tovalino y Pineda

Elaboración: Elaboración propia

1.2.1.6. MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

Las modalidades formativas laborales son tipos especiales de convenios, que relacionan, el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.

Artículo 1º, Ley N°28518 (24.05.2005)

Estos convenios no están sujetos a las normas laborales vigentes, sino a la disposiciones específicas contenidas en la Ley N° 28518 y en su reglamento, así como la Ley General de Educación, Ley N° 28044 (29.07.2003), en lo que resulte aplicable el D.S. N° 003-2008-TR (21.05.2008) y a otras normas vinculadas a la promoción y formación profesional. Artículo 3º, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 4º, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005).

a. Tipos

Las modalidades formativas son:

- 4.1. Del aprendizaje
 - a. Con predominio en la empresa
 - b. Con predominio en el centro de formación profesional:
 - i. Prácticas preprofesionales
- 4.2. Práctica Profesional
- 4.3. De la capacitación laboral juvenil
- 4.4. De la pasantía:
 - a. De la pasantía en la empresa
 - b. De la pasantía de docentes y catedráticos
- 4.5. De la actualización para la reinserción laboral.

Artículo 2º, Ley N° 28518 (24.05.2005)

b. Prácticas preprofesionales

La persona en formación durante su condición de estudiante puede aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo, por un tiempo determinado.

Esta modalidad de convenio de aprendizaje se celebra entre:

- Una empresa

- Una persona en formación (beneficiario)
- Un Centro de Formación Profesional

Duración

El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación.

Artículo 12º, Ley N° 28518 (24.05.2005) y artículo 5º, D.S. N° 007-2005-TR (19.09.2005)

Edad

Mayores de 14 años siempre que acrediten la condición de haber completado sus estudios primarios.

Subvención

No podrá ser inferior a la RMV. Excepto en los casos que cumpla una jornada menor a la máxima prevista para esta modalidad. (se pagará proporcionalmente).

c. Práctica profesional

Es la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

Este aprendizaje denominado práctica profesional se realiza mediante un Convenio de Práctica Profesional que se celebra entre:

- Una empresa
- Una persona que egresa de un Centro de Formación Profesional o Universidad.

Duración

El tiempo de duración del convenio no es mayor a doce (12) meses salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor.

El egresado deberá ser presentado a una empresa por el Centro de Formación Profesional o Universidad, quien deberá llevar el registro del número de veces que se acoja a esta modalidad hasta que complete el período máximo de la práctica profesional.

Subvención

No podrá ser inferior a la RMV. Excepto en los casos que cumpla

una jornada menor a la máxima prevista para esta modalidad (se pagará proporcionalmente)

1.2.1.7. ELEMENTOS ESENCIALES DE LA RELACIÓN LABORAL

Castillo, Tovalino, & Pineda (2012), *según la doctrina, son elementos esenciales de la relación laboral: la prestación personal del servicio, el vínculo de subordinación y la contraprestación remunerativa (los tres elementos deben presentarse; si alguno de ellos falta no hay relación laboral.)*

a. Prestación personal del servicio

Nuestra legislación exige que los servicios, para que sean de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición, que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. Tampoco se desvirtúa la prestación personal, si el empleador designa ayudantes para su trabajo. Cosa distinta, a que un trabajador, contrate ayudantes para que colaboren con él o lo reemplacen. En este caso, ya no habría prestación personal.

Artículo 5° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

b. Subordinación

Por subordinación, nuestra legislación la entiende como aquella situación jurídica en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador. Y esta facultad del empleador de dirigir la actividad del trabajador, se llama poder de dirección. De esta forma, la subordinación y el poder de dirección son dos expresiones de un mismo fenómeno. Ahora bien, este último tiene varias manifestaciones. Las principales son: dirigir (dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas), fiscalizar (verificar si el trabajador está cumpliendo las órdenes dadas) y sancionar (imponer sanciones disciplinarias, dentro de los límites de la razonabilidad, si

el trabajador incurre en cualquier infracción o incumplimiento de sus obligaciones).

Artículo 9° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

Como excepción, se menciona expresamente que no genera relación laboral, la prestación de servicios de los parientes sanguíneos hasta el segundo grado (abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos), para el titular o propietario (persona natural) de un negocio, conduzca éste o no el negocio personalmente, salvo pacto en contrario. Tampoco genera relación laboral la prestación de servicios de cónyuge.

2ª D.C.T y D.LPCL, D.S N° 003-97-TR (27.03.97)

c. Remuneración

La remuneración se encuentra definida en nuestra legislación, como el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición.

En esta definición podemos resaltar tres aspectos: el carácter contraprestativo, los bienes con los que se paga y la libre disposición. Los dos últimos aspectos se relacionan, como explicaremos en las próximas líneas.

Gracias al carácter contraprestativo, el trabajador que pone a disposición del empleador su actividad, tiene que recibir algo a cambio: una contraprestación; que en el Derecho Laboral, se llama remuneración. Sin embargo, ésta no se agota en dicho carácter contraprestativo. Esto es así, porque existen supuestos en los cuales corresponde la percepción de la remuneración, sin que exista prestación efectiva de servicios; por ejemplo, los descansos remunerados o la licencia de goce de remuneración.

Ahora bien, el pago puede ser en dinero o en especie. Sin embargo, las normas no nos señalan que proporción debe existir entre uno y otra. Pero como hemos señalado, esto relaciona con la libre disposición. Al respecto, Neves Mujica (2004), señala que como nuestra legislación sí establece que la remuneración es de libre disposición, *“concluimos que el bien predominante debe ser dinero y tratándose de otros objetos, se aceptan si sirven para el consumo*

del trabajador o este puede venderlos sin dificultad en el mercado a un precio equivalente a la suma adeudada”.

Por último, siguiendo con Neves Mujica, *“la remuneración indispensable para la existencia de un vínculo laboral es la debida y no la efectiva. En otras palabras, si de la configuración de la relación fluye que el deudor de trabajo tiene derecho a percibirla, aun cuando no la obtenga en los hechos, se satisface este requisito”.*

Artículo 6°LPCL, D.S N° 003-97-TR (23-03-97) modificado por el artículo 13°, Ley N° 28051 (02.08.2003)

1.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral según Chiavenato (2000) es *“El comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.* Por otro lado, otros autores como Milkovich & Boudrem (1994) consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones.

1.2.2.1. TEORÍAS

El desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña; dado que la habilidad refleja las habilidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y el conocimiento del puesto de trabajo; para Gómez et. al. (1999) *“la cantidad de esfuerzo que se aplicara en una tarea determinada depende del trabajador”.*

La evidencia empírica demuestra que una gestión de recursos humanos estratégica y centrada en el empleado puede tener influencia en el desempeño de los mismos y, por tanto, en los resultados económicos de la empresa. Para las organizaciones, el desempeño laboral no ha sido una

novedad debido a que el individuo ha mantenido desde hace tiempo una relación con su trabajo. De tal forma, el desempeño laboral se puede entender como el mérito que puede mejorar tanto a las organizaciones como al personal que la conforman.

Según Stoner (1994) el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Al respecto, Harbour (1999) afirma que en el desempeño laboral intervienen factores o condiciones relacionados dentro del llamado contexto del desempeño, y son en primer lugar las condiciones antecedentes las cuales constituyen una fuente de causalidad desde remota o mediata del desempeño, que actúan sobre factores llamados intervinientes conformados por 3 categorías: las características de las condiciones sociales (status, roles), culturales (valores, creencias y actitudes) y demográficas (edad, ocupación, nivel socio-económico, estado civil, salud y educación); las categorías de los factores de personalidad: incluyen un conjunto de tenencias, patrones de comportamiento y reacciones de la persona; y las categorías de las características del puesto de trabajo: constituyen circunstancias o hechos externos a las personas; sus especificaciones y características inducen a ciertos patrones de acción en las personas que desempeñan el cargo.

1.2.2.2. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

– SATISFACCIÓN LABORAL

Newstron & Davis (1991) plantean que la satisfacción del trabajador “*Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales*”. La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral, equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del

comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

– **TRABAJO EN EQUIPO**

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad.

Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros; aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo.

– **AUTOESTIMA**

La autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades.

– **CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR**

Para Drovett (1992), la capacitación del trabajador es otro aspecto necesario a considerar, *“es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficazmente posible”*.

1.2.2.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

La evaluación del desempeño es una política de la dirección de personal, que tiene como finalidad detectar problemas en el trabajo para mejorar la eficiencia de la organización. Es así que, Aragón (2004) afirma que, la evaluación del desempeño es una práctica integrada dentro de una filosofía de comunicación entre superior y subordinado, con la que se revisan los aspectos claves del trabajo.

De acuerdo a estas consideraciones, uno de los objetivos de la evaluación del desempeño es la valoración del empleado en el puesto de trabajo para conocer su actuación y su factible potencial de desarrollo. Asimismo, este proceso, estimará los valores, excelencia, cualidades y estatus de las personas.

En el mismo marco de ideas, Puchol (2005) afirma que la evaluación del desempeño es un procedimiento continuo de expresión de juicios acerca del personal de una empresa, en relación con su trabajo habitual, que pretende sustituir a los juicios ocasionales y formulados de acuerdo con los más variados criterios.

Por lo tanto, estos autores, convergen en que la evaluación de la labor es el de medir la actuación en el trabajo de los subordinados para conocer su desempeño, y cuál es su potencial de desarrollo en la organización.

1.2.2.4. EQUIVALENCIAS ENTRE LAS COMPETENCIAS EXIGIDAS POR EL CARGO Y LAS COMPETENCIAS QUE DEBE DEMOSTRAR EL TRABAJADOR EN SU DESEMPEÑO

Tabla 3 Equivalencia entre las competencias exigidas y las competencias demostradas

COMPETENCIAS EXIGIDAS	COMPETENCIAS DEMOSTRADAS
Conocimiento teórico-prácticos	SABER Teórico Práctico
Capacidad Gerencial (toma de decisiones)	SABER Gerencial
Liderazgo	SABER Gerencial
Habilidad para desarrollar subordinados	SABER Formar
Relaciones Interpersonales (Relac. Hum.)	SABER Tratar
Habilidad para trabajar en equipo	SABER Relacionarse en Equipo
Sentido de colaboración	SABER Relacionarse con Otros
Iniciativa y creatividad (Visión)	SABER Pensar
Orienta al aprendizaje	SABER Aprender
Sentido de Responsabilidad	REALIZAR (Responsabilidad por medios)
Orientación a resultados (Plazos)	REALIZAR (Objetivos y plazos)
Cantidad y Calidad de trabajo	REALIZAR (Magnitud de resultados)
Conciencia y control de costos	REALIZAR (Responsabilidad de costos)
Adecuación a normas administrativas	POLITICAS (Normativa Administrativa)
Adecuación a normas de personal (asistencia)	POLITICAS (Normativa Personal)
Conducta Corporativa (Compromiso Organizacional)	POLITICAS (Normativa Cultura Org.)
Trato al público e Imagen	POLITICAS (Normativa Cultura Org.)

Fuente: La Remuneración del trabajo escrito por Urquijo y Bonilla

Elaboración: Elaboración propia

1.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

- ADMINISTRACIÓN: Es un proceso que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa para un propósito dado. (AGUILAR, 1994)
- ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS: Es la utilización de las personas como recursos para lograr los objetivos organizacionales. (WAYNE & M. NOE, 2005)
- CAPACITACIÓN: Las actividades de enseñanza-aprendizaje destinadas a que sus participantes adquieran nuevos conocimientos y habilidades, y modifiquen actitudes en relación con necesidades de un campo ocupacional determinado, mediante eventos de corta duración. (INSTITUTO INTERAMERICANO DE COOPERACION PARA LA AGRICULTURA, 1996)
- COMPENSACIÓN: Es una forma de pagar o de extinguir obligaciones (quien compensa está pagando) (...) (CASTILLO & OSTERLING, 2005)
- COMPETENCIA EMOCIONAL: Una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un rendimiento eficaz o superior en el trabajo. (JIMÉNEZ, 2011)
- COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: Es el estudio sistemático de los actos y actitudes que la gente muestra en las organizaciones. (P. ROBBINS, 1998)
- DESEMPEÑO LABORAL: Eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. (CHIAVENATO I. , 2002)
- DESIGNACIÓN: Es el acto administrativo por el cual la autoridad determina la contratación de un empleado de confianza. La designación

se sujeta únicamente a la voluntad de la autoridad competente. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2003)

- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: Técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de una organización. Esta evaluación se realiza en base a los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales. (HARPER & LYNCH, 1992)
- EFICIENCIA: Maximización del excedente económico, dados los recursos productivos y la tecnología existente en una sociedad. (GUTIÉRREZ, 2006)
- FORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: Es el proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de unos objetivos definidos. (PORRET, 2008)
- FUNCIÓN PÚBLICA: Es toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2003)
- GESTIÓN: Conjunto de reglas, procedimientos y métodos operativos para llevar a cabo con eficacia una actividad empresarial tendente a alcanzar objetivos concretos. (ÁLVAREZ, 1998)
- GESTIÓN DEL COMPORTAMIENTO: Es el empleo de técnicas básicas de aprendizaje, como acondicionamiento, “*biofeedback*”, refuerzo o terapia de aversión, para tratar y mejorar el comportamiento humano. (ÁLVAREZ, 1998)
- HORARIO DE TRABAJO: El horario de trabajo es la medida de la jornada, es decir determina la hora de ingreso y de salida en cada día de

trabajo. Página del ministerio de trabajo. (MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, 2011)

- INCENTIVO: Compensación extra que se paga a un empleado o trabajador por realizar labores adicionales a los mínimos fijados. Se han ideado muchos métodos para fijarlos, buscando una más justa retribución a los trabajadores. (VIDALES, 2003)

- JORNADA DE TRABAJO: La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador a fin de cumplir con la prestación de servicios a la que se encuentra obligado en virtud del contrato de trabajo celebrado. (MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, 2011)

- NOMBRAMIENTO: Es el acto administrativo de incorporación de una persona natural a la función pública o a la carrera pública. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2003)

- PLANIFICACIÓN: Un proceso de elaboración y preparación de una serie de decisiones para la actuación en el futuro. (FERMOSO, 1997)

- PRODUCTIVIDAD: Se expresa por el cociente resultante entre la producción obtenida y el coste que hayan producido los factores que en ella han intervenido. (ALFARO & ALFARO, 1999)

- RECLUTAMIENTO DE PERSONAL: Es el proceso de búsqueda y atracción de los solicitantes de empleo que cumplen los requisitos establecidos para los cargos vacantes. (CASTILLO J. , 2006)

- RECURSOS HUMANOS: Considerar a las personas que desarrollan su labor en la empresa como algo más que un “recurso”. (INSTITUTO TECNOLÓGICO EMPRESARIAL, 2008)

- REMOCIÓN: Es el acto administrativo de cese de la designación o nombramiento realizado por la entidad o funcionario competente. (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2003)

- REMUNERACIÓN: Es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios como contraprestación, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. (MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, 2011)

- SELECCIÓN: Aquella actividad organizada que, una vez especificados los requisitos y cualidades que han de reunir los candidatos para determinadas labores, identifica y mide las cualidades actuales y potenciales (...) (PORRET, 2008)

- SATISFACCIÓN LABORAL: Conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste: quien está insatisfecho muestra en cambio actitudes negativas. (P. ROBBINS, 1998)

1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H_G: La modalidad contractual afecta de forma directa al desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H₁: La percepción respecto a la modalidad contractual de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna es insatisfactoria.

H₂: El nivel de desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna es bajo.

1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Para el análisis y la evaluación del trabajo de investigación, se identifican las siguientes variables:

1.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Y: Desempeño Laboral

1.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

X: Modalidad Contractual

1.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 4 Operacionalización de Variables

VARIABLES	INDICADORES
<p style="text-align: center;">V.D. Desempeño Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Conocimientos teórico práctico – Capacidad gerencial – Liderazgo – Habilidad para desarrollar subordinados – Relaciones Interpersonales – Habilidad para trabajar en equipo – Sentido de colaboración – Iniciativa y creatividad – Orientación al aprendizaje – Sentido de responsabilidad – Orientación a Resultados – Cantidad y calidad de trabajo – Conciencia y control de costos – Adecuación a normas administrativas – Adecuación a normas de personal – Conducta Corporativa – Trato al público e imagen
<p style="text-align: center;">V.I. Modalidad Contractual</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Prestación personal de actividad – Subordinación – Remuneración – Relación de duración – Jornada de trabajo

Fuente: Compendio de Derecho Laboral Peruano y La Remuneración del trabajo

Elaboración: Elaboración propia

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo aplicada, de acuerdo a su finalidad, puesto que se pretende con la investigación incrementar el conocimiento relacionado a la modalidad contractual y el desempeño laboral.

2.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación posee un nivel correlacional. Esta clasificación se debe a que posee orientación a descubrir la relación de influencia entre la modalidad contractual para con el desempeño laboral.

2.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es no experimental. Esto se justifica en que los datos serán recolectados en un solo momento y tiempo único sin generar alteración en ningún atributo de las variables; además, es transaccional correlacional – causal puesto que se describirán relaciones en función de causa – efecto entre las variables de estudio.

2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

- El total de trabajadores en la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones es de 78. Se trabajó con la totalidad del personal.
- Muestra: no se utiliza.

2.5. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- Encuesta

2.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS

La presente investigación hará uso del Statgraphics Centurion XV, a fin de ejecutar las pruebas estadísticas correspondientes a la correlación: Análisis del P-Valor, Coeficiente de Correlación de Pearson y prueba estadística de Durbin – Watson.

Respecto a la tabulación, el programa estadístico a utilizar es el IBM SPSS Statistics 20, el cual permitirá realizar la tabulación de la información obtenida tras la aplicación de los instrumentos de investigación, para elaborar las tablas de contingencia correspondientes que expliquen el resumen de resultados

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE CUADROS

Con el objeto de conocer la percepción de los trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones respecto a la modalidad de contrato y su respectivo desempeño, se implementaron dos encuestas, la primera dirigida a los colaboradores para evaluar la modalidad contractual y la segunda dirigida a los jefes directos a fin de evaluar el desempeño laboral.

La primera encuesta se compone de diecisiete preguntas, las cuales resuelven los indicadores del desempeño laboral y que son cuantificables a través de cinco opciones de marcación, gracias al uso de la escala de Likert, donde:

1: Muy bajo	2: Bajo	3: Regular	4: Bueno	5: Muy Bueno
-------------	---------	------------	----------	--------------

En tanto, la segunda encuesta, se compone de cinco preguntas que resuelven los indicadores de la percepción de la modalidad de contrato, las cuales son cuantificables a través del uso de escalas de Likert, donde:

1: Totalmente en desacuerdo	2: De acuerdo	3: Ni acuerdo / Ni desacuerdo	4: De acuerdo	5: Totalmente de acuerdo
-----------------------------	---------------	-------------------------------	---------------	--------------------------

A continuación se presenta los resultados:

3.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

3.2.1. DESEMPEÑO LABORAL

a. Conocimiento teórico práctico

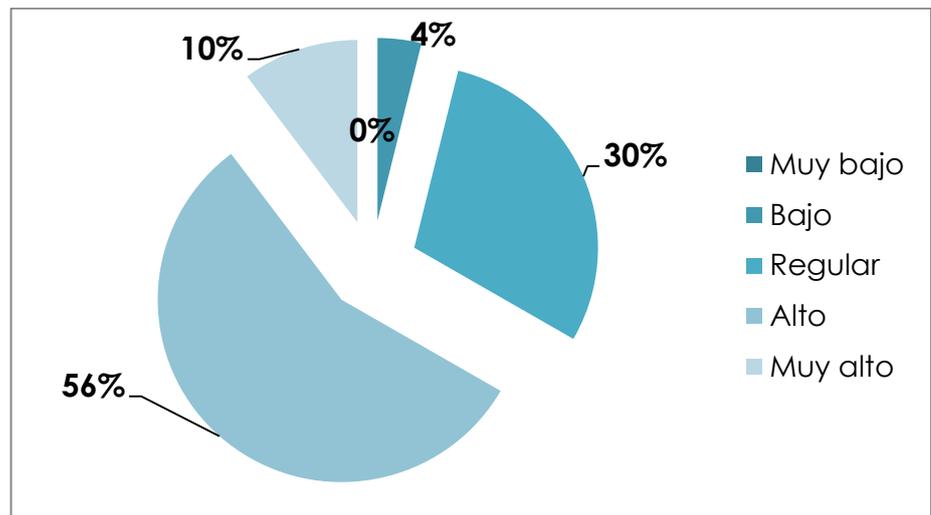
Tabla 5 Conocimiento teórico práctico

Calificación	Recuento	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	3	3.8%
Regular	23	29.5%
Alto	44	56.4%
Muy alto	8	10.3%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 1 Conocimiento teórico práctico



Fuente: Basada en la tabla N°5

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°5 muestra el resultado de evaluar qué tanto conocimiento teórico práctico poseen los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 56.4%, la cual representa la mayor frecuencia, posee un conocimiento alto del trabajo que desarrollan, seguido por el 29.5% de trabajadores con calificaciones regulares.

La menor calificación corresponde al 3.8% de trabajadores con calificaciones bajas respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, con calificativos altos y muy altos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna realmente conocen las funciones que desempeñan y las mismas se plasman en la práctica en su día a día, con lo cual se entiende que existe un cumplimiento amplio de los manuales de funciones en la organización.

b. Capacidad Gerencial

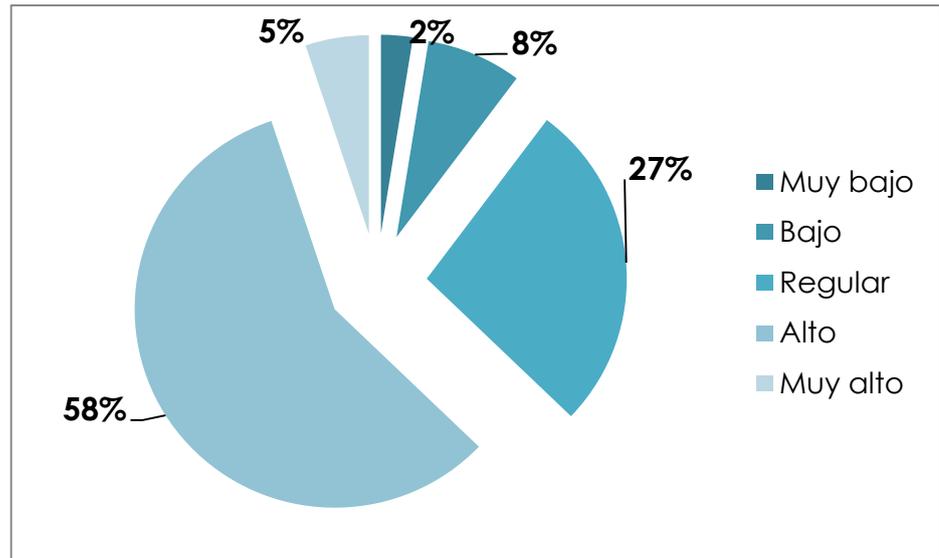
Tabla 6 Capacidad Gerencial

Calificación	Recuento	Porcentaje
Muy bajo	2	2.6%
Bajo	6	7.7%
Regular	21	26.9%
Alto	45	57.7%
Muy alto	4	5.1%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 2 Capacidad Gerencial



Fuente: Basada en la tabla N°6

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°6 muestra el resultado de evaluar qué tanta capacidad gerencial poseen los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 57.7%, la cual representa la mayor frecuencia, posee una capacidad gerencial alta, seguido por el 26.9% de trabajadores con calificaciones regulares.

La menor calificación corresponde al 2.6% de trabajadores con calificaciones muy bajas respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, con calificativos altos y muy altos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna tienen la capacidad de tomar decisiones en el momento propicio, lo cual se manifiesta en el desempeño diario de cada uno de ellos.

c. Liderazgo

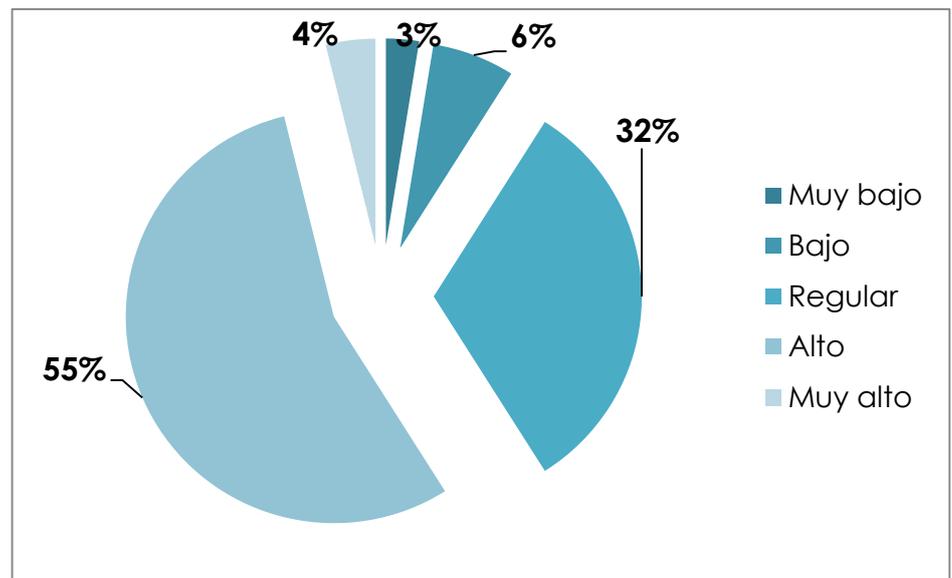
Tabla 7 Liderazgo

Calificación	Recuento	Porcentaje
Muy bajo	2	2.6%
Bajo	5	6.4%
Regular	25	32.1%
Alto	43	55.1%
Muy alto	3	3.8%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 3 Liderazgo



Fuente: Basada en la tabla N°7

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°7 muestra el resultado de evaluar qué tanta capacidad de liderazgo poseen los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 55.1%, la cual representa la mayor frecuencia, posee una capacidad alta de liderazgo, seguido por el 32.1% de trabajadores con calificaciones regulares.

La menor calificación corresponde al 2.6% de trabajadores con calificaciones muy bajas respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, con calificativos altos y muy altos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna realmente tienen la capacidad de asumir el liderazgo en el momento indicado.

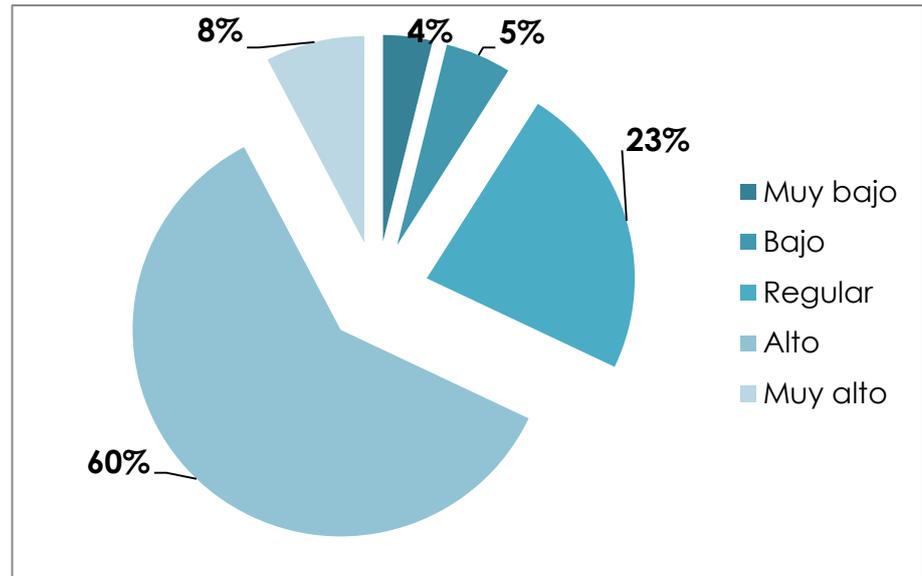
d. Habilidad para desarrollar subordinados

Tabla 8 Habilidad para desarrollar subordinados

Calificación	Recuento	Porcentaje
Muy bajo	3	3.8%
Bajo	4	5.1%
Regular	18	23.1%
Alto	47	60.3%
Muy alto	6	7.7%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 4 Habilidad para desarrollar subordinados

Fuente: Basada en la tabla N°8

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°8 muestra el resultado de evaluar qué tanta habilidad de desarrollar subordinados poseen los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 60.3%, la cual representa la mayor frecuencia, posee una habilidad alta para desarrollar subordinados, seguido por el 23.1% de trabajadores con calificaciones regulares.

La menor calificación corresponde al 3.8% de trabajadores con calificaciones muy bajas respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, con calificativos altos y muy altos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna tienen la habilidad de desarrollar subordinados, la cual se aprecia en el trajín diario de cada uno de estos.

e. Relaciones Interpersonales

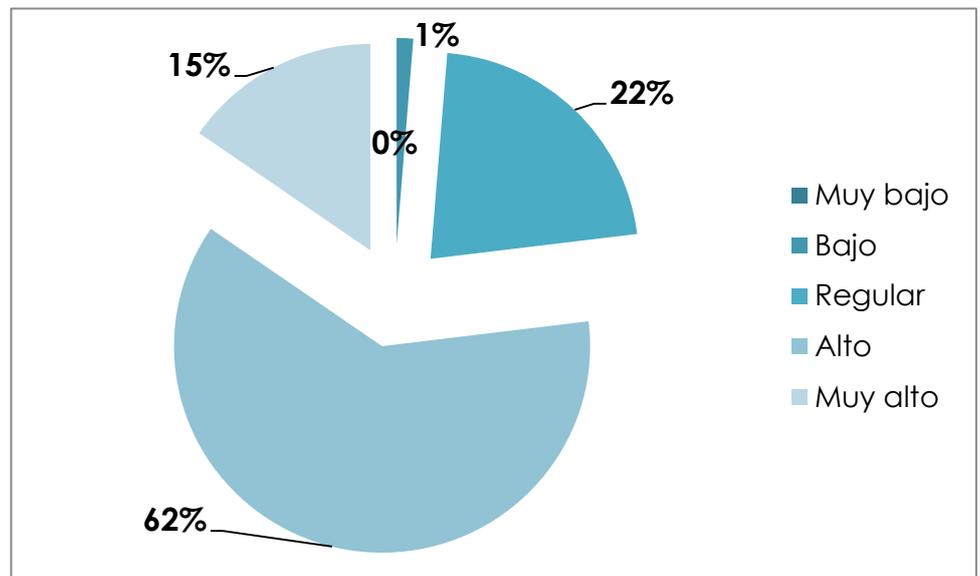
Tabla 9 Relaciones Interpersonales

Calificación	Recuento	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	1	1.3%
Regular	17	21.8%
Alto	48	61.5%
Muy alto	12	15.4%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 5 Relaciones Interpersonales



Fuente: Basada en la tabla N°9

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°9 muestra el resultado de evaluar cómo son las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 61.5%, la cual representa la mayor frecuencia, posee un conocimiento alto del trabajo que desarrollan, seguido por el 21.8% de trabajadores con calificaciones regulares.

La menor calificación corresponde al 1.3% de trabajadores con calificaciones bajas respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, con calificativos altos y muy altos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna realmente interactúan de la una manera cordial, de tal forma que esto se ve plasmado a la hora de comportarse adecuadamente con los usuarios.

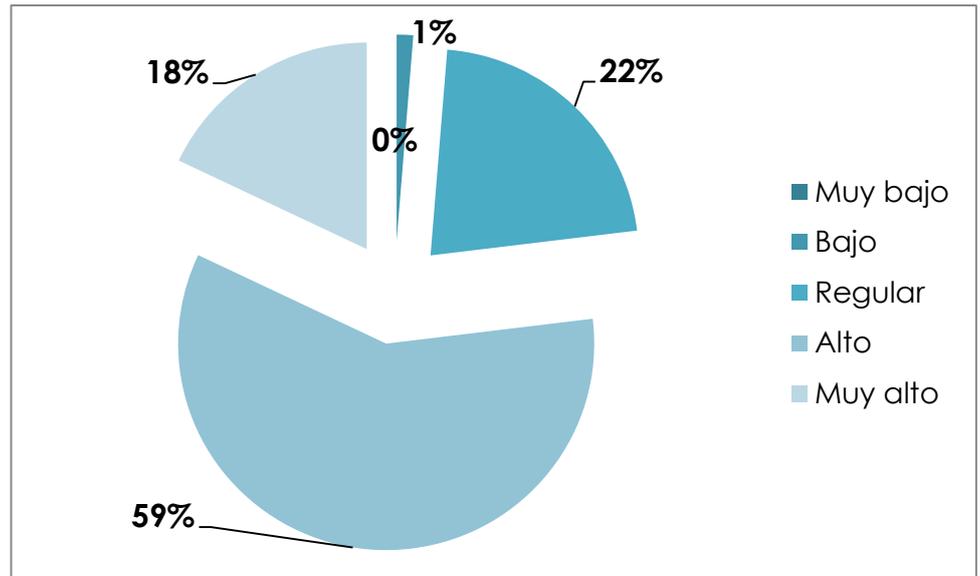
f. Habilidad para trabajar en equipo

Tabla 10 Habilidad para trabajar en equipo

Calificación	Recuento	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	1	1.3%
Regular	17	21.8%
Alto	46	59.0%
Muy alto	14	17.9%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 6 Habilidad para trabajar en equipo

Fuente: Basada en la tabla N°10

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°10 muestra el resultado de evaluar cómo son las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 59.0%, la cual representa la mayor frecuencia, posee una habilidad alta para trabajar en equipo, seguido por el 21.8% de trabajadores con calificaciones regulares.

La menor calificación corresponde al 1.3% de trabajadores con calificaciones bajas respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, con calificativos altos y muy altos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna realmente cuentan con la disposición de trabajar en equipo, de tal forma que se garantiza el logro de los objetivos del grupo.

g. Sentido de colaboración

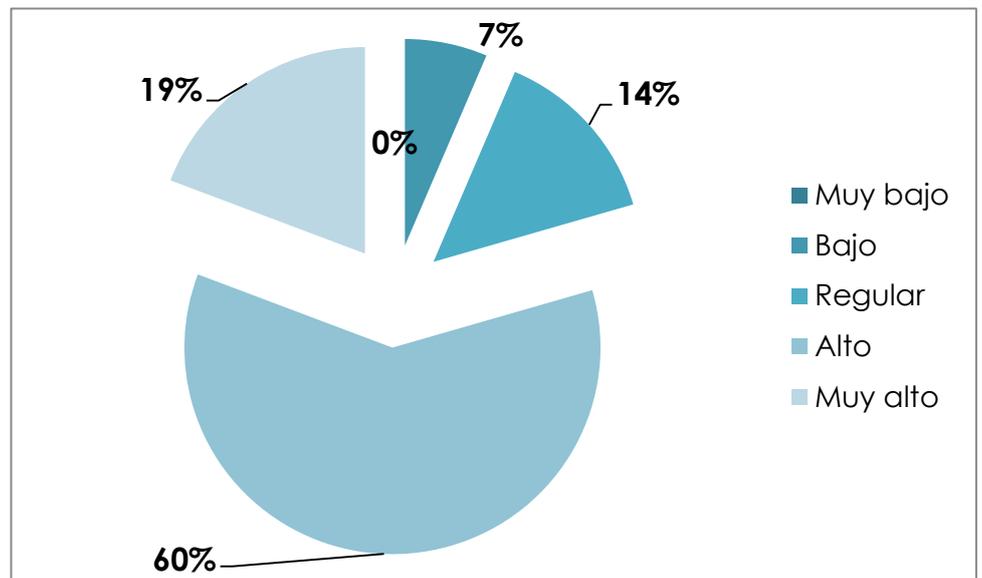
Tabla 11 Sentido de colaboración

Calificación	Recuento	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	5	6.4%
Regular	11	14.1%
Alto	47	60.3%
Muy alto	15	19.2%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 7 Sentido de colaboración



Fuente: Basada en la tabla N°11

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°11 muestra el resultado de evaluar cómo es el sentido de colaboración entre los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 60.3%, la cual representa la mayor frecuencia, posee un sentido de colaboración alto en el área que se desempeñan, seguido por el 19.2% de trabajadores con calificaciones muy altas.

La menor calificación corresponde al 6.4% de trabajadores con calificaciones bajas respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, con calificativos altos y muy altos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna se apoyan mutuamente en el momento oportuno, de manera que facilite la carga laboral de cada uno de los trabajadores.

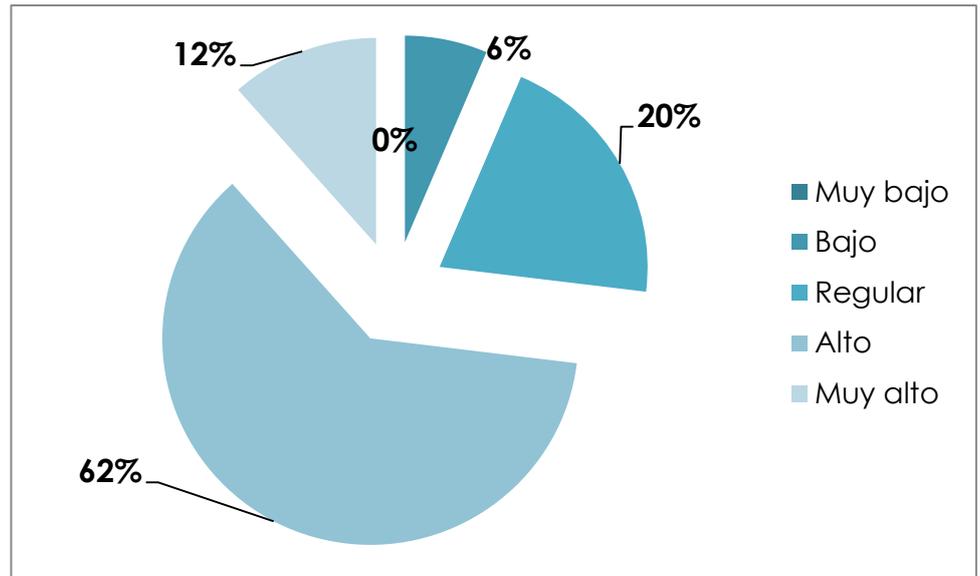
h. Iniciativa y creatividad

Tabla 12 Iniciativa y creatividad

Calificación	Recuento	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	5	6.4%
Regular	16	20.5%
Alto	48	61.5%
Muy alto	9	11.5%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 8 Iniciativa y creatividad

Fuente: Basada en la tabla N°12

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°12 muestra el resultado de evaluar qué tanta iniciativa y creatividad existe entre los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 61.5%, la cual representa la mayor frecuencia, posee una iniciativa y creatividad alta en la labor desempeñan, seguido por el 20.5% de trabajadores con calificaciones regulares.

La menor calificación corresponde al 6.4% de trabajadores con calificaciones bajas respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, con calificativos altos y muy altos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna poseen la capacidad de afrontar las dificultades que se encuentran en el trabajo, logrando así un buen desempeño en las funciones que tienen a cargo.

i. Orientación al aprendizaje

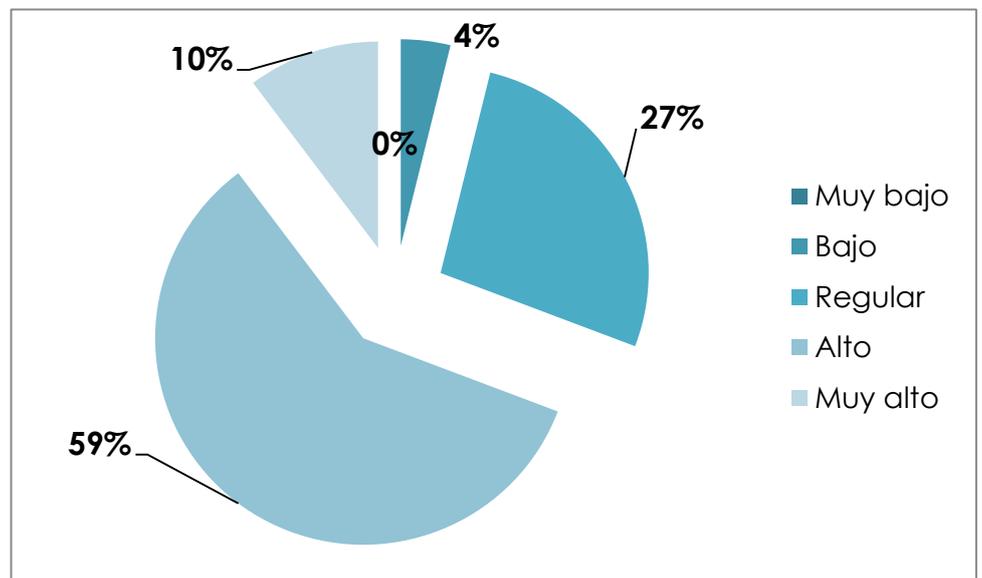
Tabla 13 Orientación al aprendizaje

Calificación	Recuento	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	3	3.8%
Regular	21	26.9%
Alto	46	59.0%
Muy alto	8	10.3%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 9 Orientación al aprendizaje



Fuente: Basada en la tabla N°13

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°13 muestra el resultado de evaluar la orientación a aprendizaje de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 59.0%, la cual representa la mayor frecuencia, posee un conocimiento alto del trabajo que desarrollan, seguido por el 26.9% de trabajadores con calificaciones regulares.

La menor calificación corresponde al 3.8% de trabajadores con calificaciones bajas respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, con calificativos altos y muy altos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna se encuentran motivados a aprender día a día para mejorar la labor que desempeñan en las distintas áreas en que se encuentran; y así brindar un mejor servicio a los usuarios.

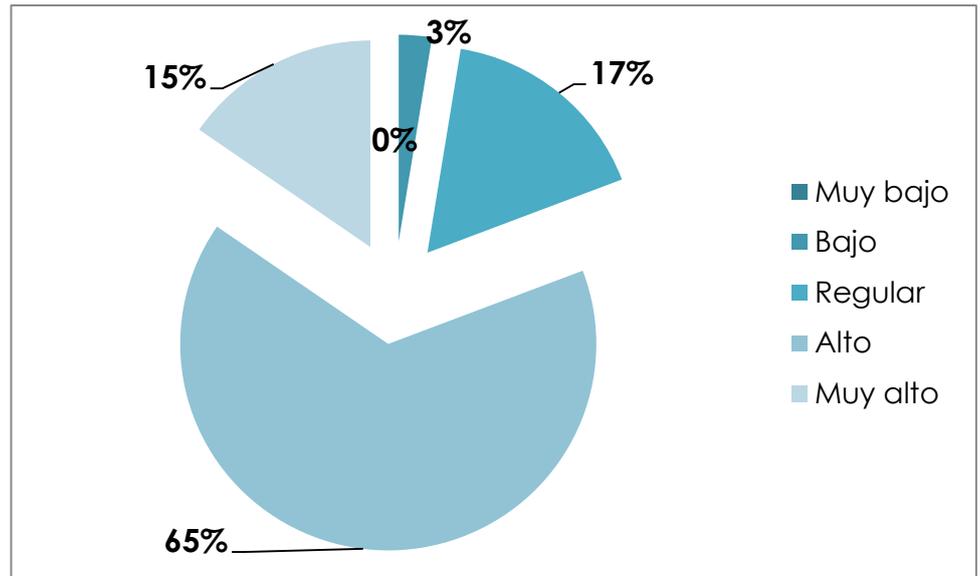
j. Sentido de responsabilidad

Tabla 14 Sentido de responsabilidad

Calificación	Recuento	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	2	2.6%
Regular	13	16.7%
Alto	51	65.4%
Muy alto	12	15.4%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 10 Sentido de responsabilidad

Fuente: Basada en la tabla N°14

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°14 muestra el resultado de evaluar el sentido de responsabilidad de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 65.4%, la cual representa la mayor frecuencia, posee un alto sentido de responsabilidad sobre el trabajo que desarrollan, seguido por el 16.7% de trabajadores con calificaciones regulares.

La menor calificación corresponde al 2.6% de trabajadores con calificaciones bajas respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, con calificativos altos y muy altos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna realmente asumen las obligaciones que merece el trabajo que desempeñan, a fin de alcanzar a cabalidad los fines del mismo.

k. Orientación a resultados

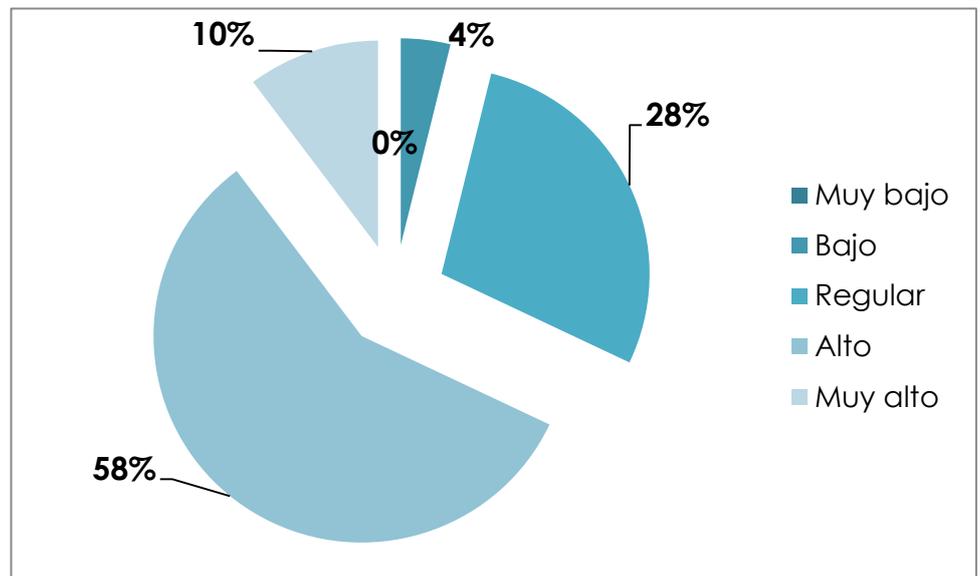
Tabla 15 Orientación a resultados

Calificación	Recuento	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	3	3.8%
Regular	22	28.2%
Alto	45	57.7%
Muy alto	8	10.3%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 11 Orientación a resultados



Fuente: Basada en la tabla N°15

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°15 muestra el resultado de evaluar la orientación a resultados de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 57.7%, la cual representa la mayor frecuencia, posee una orientación a resultados alta en el trabajo que desarrollan, seguido por el 28.2% de trabajadores con calificaciones regulares.

La menor calificación corresponde al 3.8% de trabajadores con calificaciones bajas respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, con calificativos altos y muy altos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna cumplen con los plazos establecidos para cada una de las tareas que se les encomienda realizar; logrando así cumplir los objetivos en el tiempo oportuno.

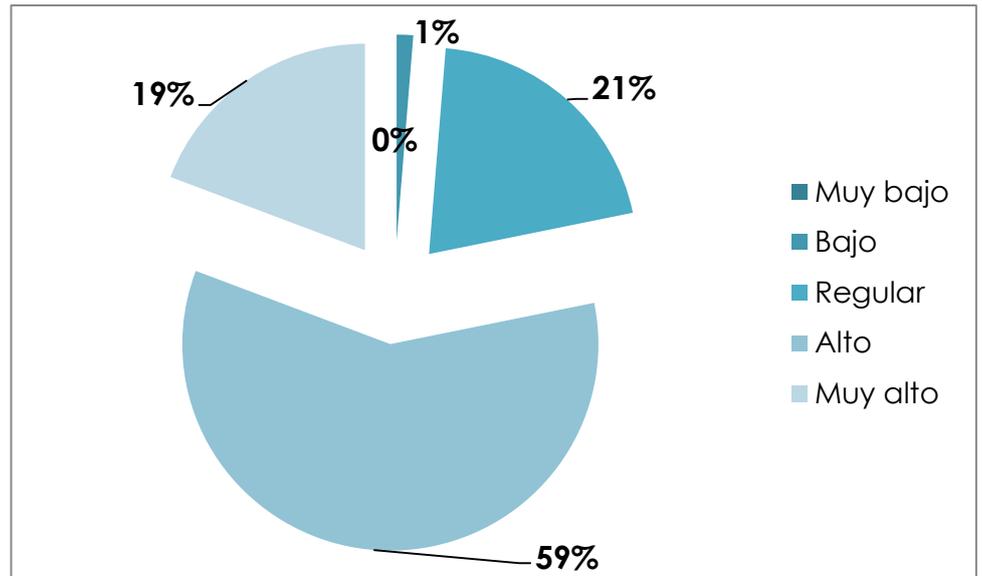
I. Cantidad y calidad de trabajo

Tabla 16 Cantidad y calidad de trabajo

Calificación	Recuento	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	1	1.3%
Regular	16	20.5%
Alto	46	59.0%
Muy alto	15	19.2%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 12 Cantidad y calidad de trabajo

Fuente: Basada en la tabla N°16

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°16 muestra el resultado de evaluar cómo es la cantidad y calidad de trabajo de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 59.0%, la cual representa la mayor frecuencia, posee una calidad y cantidad de trabajo alta del trabajo que desarrollan, seguido por el 20.5% de trabajadores con calificaciones regulares.

La menor calificación corresponde al 1.3% de trabajadores con calificaciones bajas respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, con calificativos altos y muy altos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna alcanzan metas óptimas en cuanto al volumen de trabajo realizado de manera que el acabado del mismo sea preciso y confiable; cumpliendo así con los estándares de la institución.

m. Conciencia y control de costos

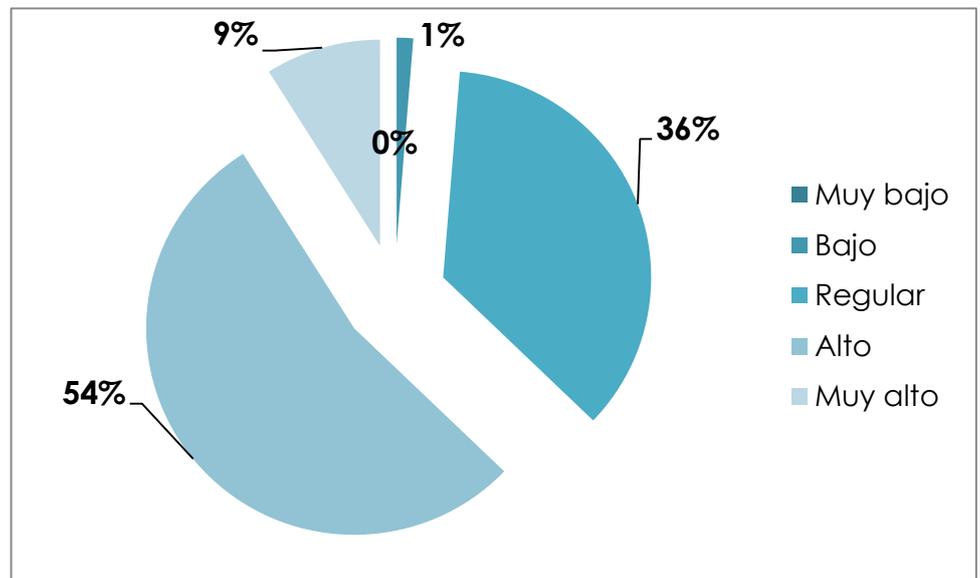
Tabla 17 Conciencia y control de costos

Calificación	Recuento	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	1	1.3%
Regular	28	35.9%
Alto	42	53.8%
Muy alto	7	9.0%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 13 Conciencia y control de costos



Fuente: Basada en la tabla N°17

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°17 muestra el resultado de evaluar la conciencia y control de costos que tienen los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 53.8%, la cual representa la mayor frecuencia, posee conciencia y control de costos alto en la labor que desempeñan, seguido por el 35.9% de trabajadores con calificaciones regulares.

La menor calificación corresponde al 1.3% de trabajadores con calificaciones bajas respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, con calificativos altos y muy altos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna no gastan más de lo necesario a la hora de realizar los trabajos encargados, logrando alcanzar sus metas a un menor costo.

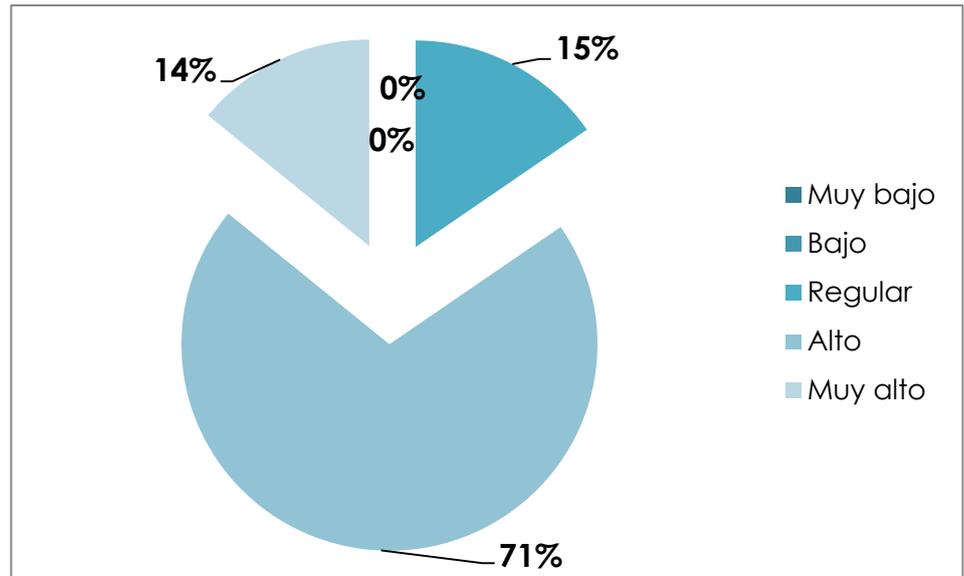
n. Adecuación a normas administrativas

Tabla 18 Adecuación a normas administrativas

Calificación	Recuento	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	0	0.0%
Regular	12	15.4%
Alto	55	70.5%
Muy alto	11	14.1%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 14 Adecuación a normas administrativas

Fuente: Basada en la tabla N°18

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°18 muestra el resultado de evaluar la capacidad de adecuación a normas administrativas de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 70.5%, la cual representa la mayor frecuencia, posee una alta adecuación a las normas administrativas, seguido por el 15.4% de trabajadores con calificaciones regulares.

La menor calificación corresponde al 14.1% de trabajadores con calificaciones muy altas respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, con calificativos altos y muy altos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna realmente cumplen con las normas administrativas de la institución, de manera que toman en serio su trabajo y guardan respeto al lugar en que prestan labores.

o. Adecuación a normas de personal

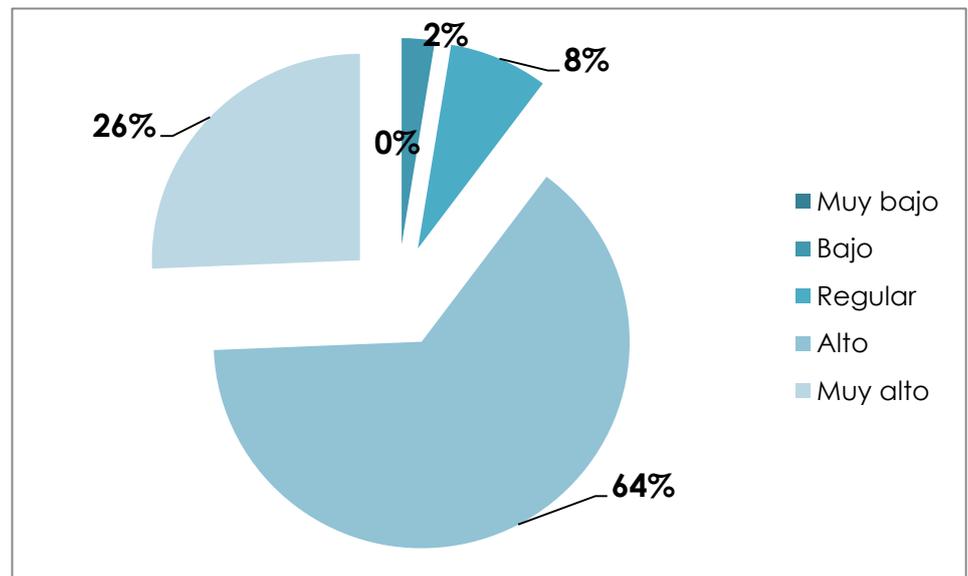
Tabla 19 Adecuación a normas de personal

Calificación	Recuento	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	2	2.6%
Regular	6	7.7%
Alto	50	64.1%
Muy alto	20	25.6%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 15 Adecuación a normas de personal



Fuente: Basada en la tabla N°19

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°19 muestra el resultado de evaluar la capacidad de adecuación a las normas de personal de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 64.1%, la cual representa la mayor frecuencia, posee una alta adecuación a las normas de personal, seguido por el 25.6% de trabajadores con calificaciones muy altas.

La menor calificación corresponde al 2.6% de trabajadores con calificaciones bajas respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, con calificativos altos y muy altos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna cumplen con la normativa del personal en cuanto a asistencia se refiere, haciendo notar que toman en serio su trabajo evitando pérdidas innecesarias de tiempo y procurando concentrarse en el mismo.

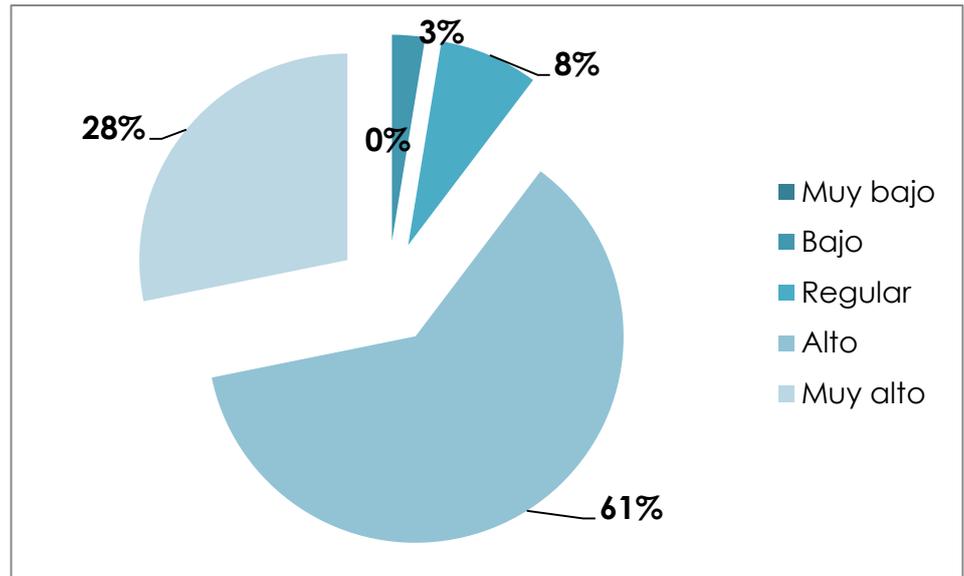
p. Conducta Corporativa

Tabla 20 Conducta corporativa

Calificación	Recuento	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	2	2.6%
Regular	6	7.7%
Alto	48	61.5%
Muy alto	22	28.2%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 16 Conducta corporativa

Fuente: Basada en la tabla N°20

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°20 muestra el resultado de evaluar cómo es la conducta corporativa de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 61.5%, la cual representa la mayor frecuencia, posee un conducta corporativa alta, seguido por el 28.2% de trabajadores con calificaciones muy altas.

La menor calificación corresponde al 2.6% de trabajadores con calificaciones bajas respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, con calificativos altos y muy altos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna realmente tienen un compromiso con la institución, lo cual hace que la labor desempeñada por los trabajadores sea la indicada en el cargo que cada uno ocupa.

q. Trato al público e imagen

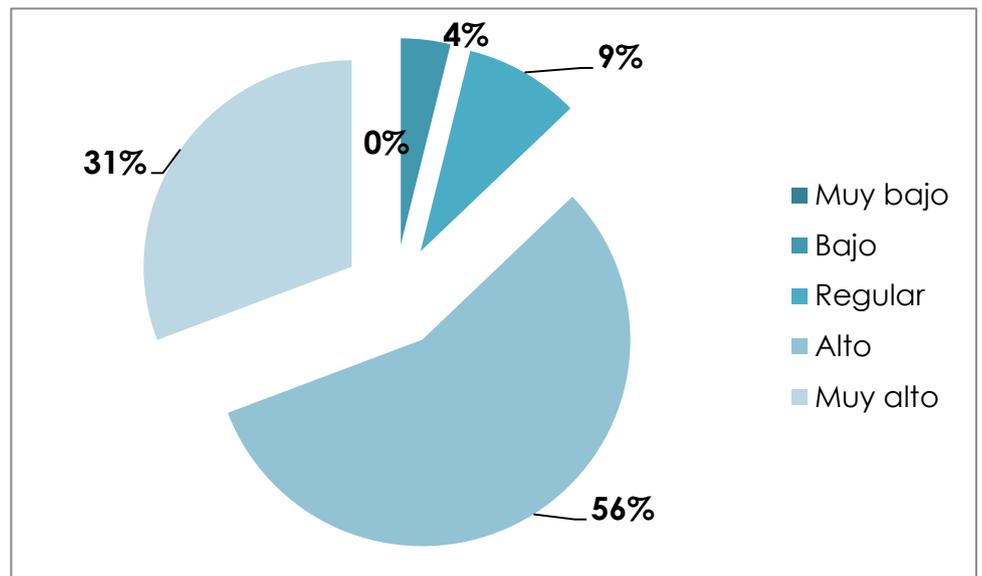
Tabla 21 Trato público e imagen

Calificación	Recuento	Porcentaje
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	3	3.8%
Regular	7	9.0%
Alto	44	56.4%
Muy alto	24	30.8%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 17 Trato público e imagen



Fuente: Basada en la tabla N°21

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°21 muestra el resultado de evaluar cómo es el trato al público y la imagen que proyectan los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 56.4%, la cual representa la mayor frecuencia, posee un conocimiento alto del trabajo que desarrollan, seguido por el 30.8% de trabajadores con calificaciones muy altas.

La menor calificación corresponde al 3.8% de trabajadores con calificaciones bajas respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, con calificativos altos y muy altos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna interactúan con los usuarios de forma atenta y correcta, transmitiendo además con su atuendo y apariencia física una buena imagen de la institución.

3.2.2. MODALIDAD DE CONTRATO LABORAL

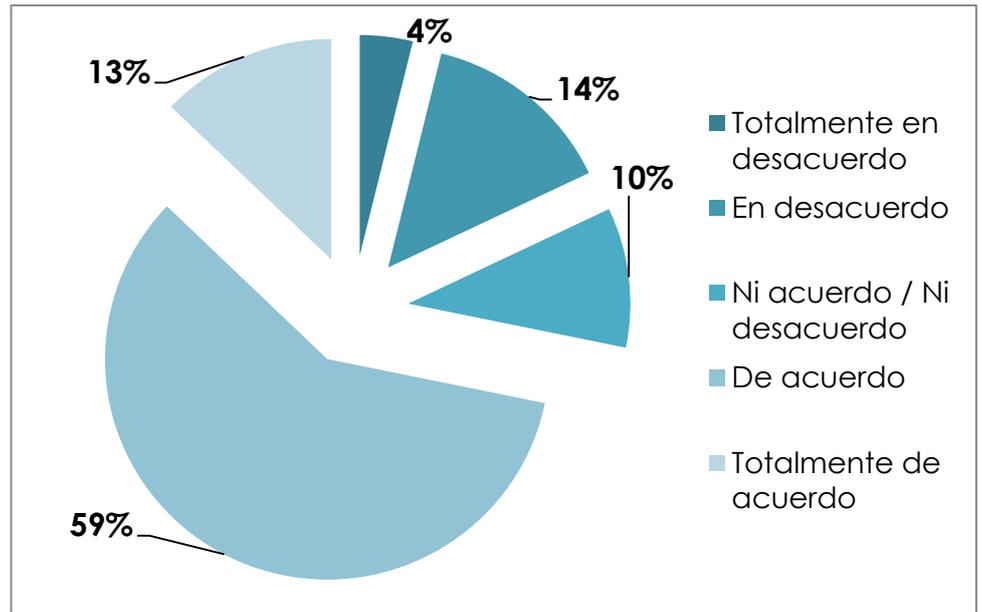
a. Prestación personal de actividad

Tabla 22 Prestación personal de actividad

Ítem	Calificación	Recuento	Porcentaje
La prestación de servicios que brindo está claramente definida y me encuentro de acuerdo con lo establecido.	Totalmente en desacuerdo	3	3.8%
	En desacuerdo	11	14.1%
	Ni acuerdo / Ni desacuerdo	8	10.3%
	De acuerdo	46	59.0%
	Totalmente de acuerdo	10	12.8%
	Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 18 Prestación personal de actividad

Fuente: Basada en la tabla N°22

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°22 muestra el resultado de evaluar cómo es la prestación personal de la actividad en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 59.0%, la cual representa la mayor frecuencia, se encuentra de acuerdo con que la prestación de servicios que brindan se encuentran claramente definidas, seguido por el 12.8% de trabajadores que se encuentran totalmente de acuerdo.

La menor calificación corresponde al 3.8% de trabajadores que se encuentran totalmente en desacuerdo respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna se encuentran convencidos de que la labor que desempeñan en cada uno de sus puestos se encuentra claramente definido y por ende están de acuerdo con lo establecido para desempeñar su labor.

b. Subordinación

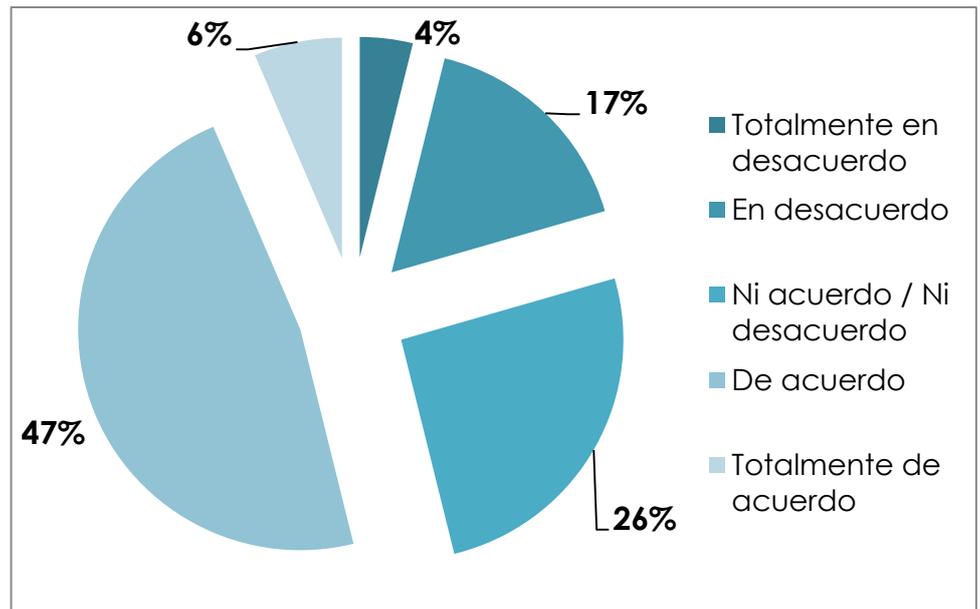
Tabla 23 Subordinación

Ítem	Calificación	Recuento	Porcentaje
Estoy de acuerdo con la jerarquización de mi cargo, específicamente en lo relativo a la subordinación del puesto de trabajo.	Totalmente en desacuerdo	3	3.8%
	En desacuerdo	13	16.7%
	Ni acuerdo / Ni desacuerdo	20	25.6%
	De acuerdo	37	47.4%
	Totalmente de acuerdo	5	6.4%
	Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 19 Subordinación



Fuente: Basada en la tabla N°23

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°23 muestra el resultado de evaluar la subordinación en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 47.4%, la cual representa la mayor frecuencia, se encuentra de acuerdo con que la jerarquización de su cargo, seguido por el 25.6% de trabajadores que no se encuentran ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

La menor calificación corresponde al 3.8% de trabajadores que se encuentran totalmente en desacuerdo respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente positivos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna se encuentran de acuerdo con la manera en que se encuentra jerarquizado su puesto de trabajo, aprobando así el accionar de su jefe directo.

c. Remuneración

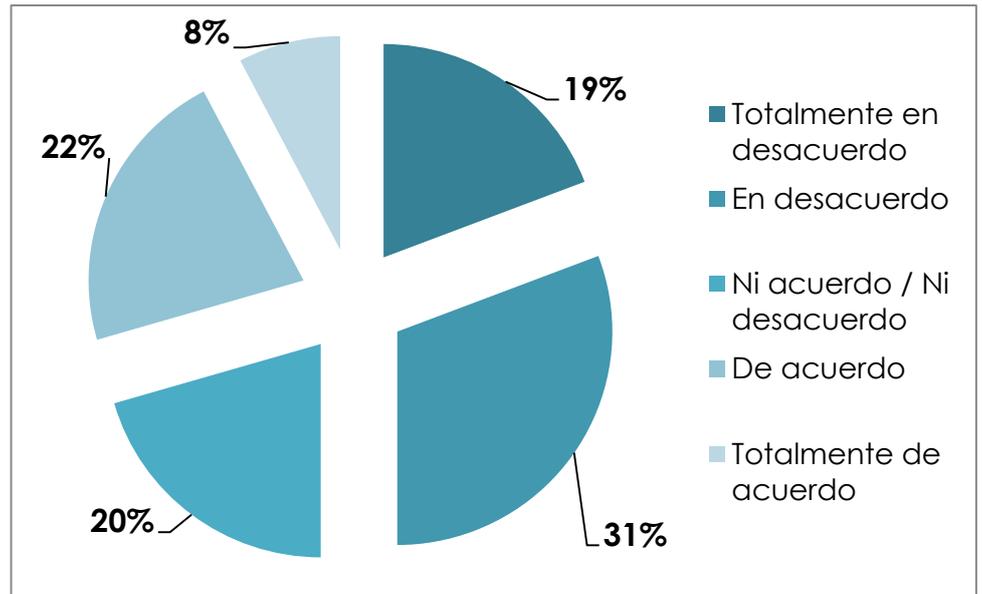
Tabla 24 Remuneración

Ítem	Calificación	Recuento	Porcentaje
Estoy de acuerdo con la remuneración percibida. Es acorde con las labores que desempeño.	Totalmente en desacuerdo	15	19.2%
	En desacuerdo	24	30.8%
	Ni acuerdo / Ni desacuerdo	16	20.5%
	De acuerdo	17	21.8%
	Totalmente de acuerdo	6	7.7%
	Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 20 Remuneración



Fuente: Basada en la tabla N°24

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°24 muestra el resultado de evaluar cómo es la remuneración de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 30.8%, la cual representa la mayor frecuencia, se encuentra en desacuerdo con la remuneración percibida, seguido por el 21.8% de trabajadores que se encuentran de acuerdo.

La menor calificación corresponde al 7.7% de trabajadores que se encuentran totalmente de acuerdo respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente negativos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna no consideran que la remuneración percibida por el trabajo desempeñado guarde relación con la labor que desempeñan diariamente.

d. Relación de duración

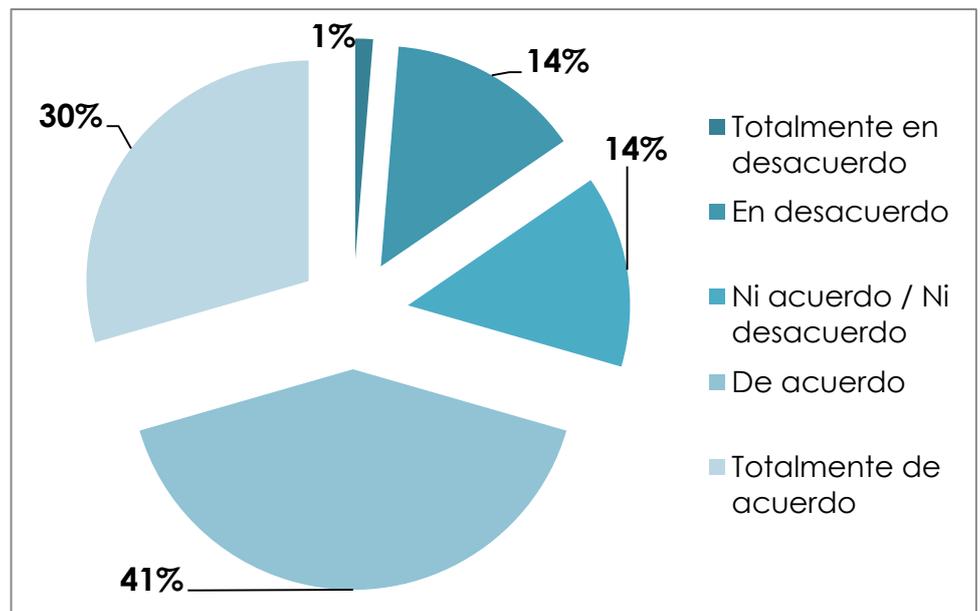
Tabla 25 Relación de duración

Ítem	Calificación	Recuento	Porcentaje
La duración del contrato de trabajo está claramente definida y me encuentro satisfecho con el mismo.	Totalmente en desacuerdo	1	1.3%
	En desacuerdo	11	14.1%
	Ni acuerdo / Ni desacuerdo	11	14.1%
	De acuerdo	32	41.0%
	Totalmente de acuerdo	23	29.5%
	Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 21 Relación de duración



Fuente: Basada en la tabla N°25

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°25 muestra el resultado de evaluar la relación de duración de los contratos de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 41.0%, la cual representa la mayor frecuencia, se encuentra de acuerdo con que la duración del contrato se encuentra claramente definida, seguido por el 29.5% de trabajadores que se encuentran totalmente de acuerdo.

La menor calificación corresponde al 1.3% de trabajadores que se encuentran totalmente en desacuerdo respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente negativos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna consideran que la duración del contrato que tienen con la institución se encuentra claramente definida, por lo que están satisfechos con la celebración del mismo.

e. Jornada de trabajo

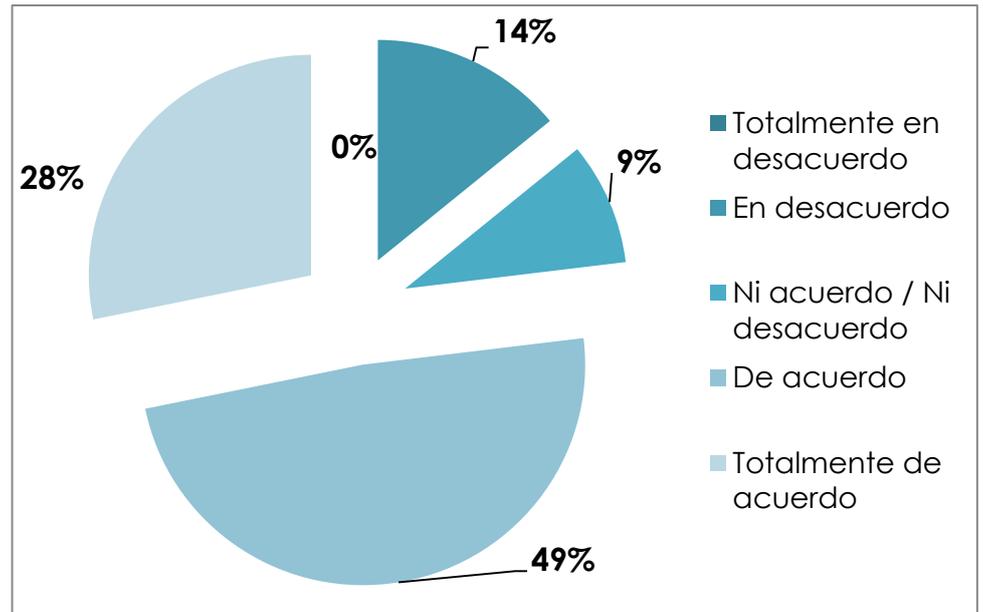
Tabla 26 Jornada de trabajo

Ítem	Calificación	Recuento	Porcentaje
La jornada de trabajo está claramente definida. Estoy de acuerdo con su duración.	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	11	14.1%
	Ni acuerdo / Ni desacuerdo	7	9.0%
	De acuerdo	38	48.7%
	Totalmente de acuerdo	22	28.2%
	Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Gráfico 22 Jornada de trabajo



Fuente: Basada en la tabla N°26

Elaboración: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°26 muestra el resultado de evaluar cómo es la jornada de trabajo de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Tenemos que el 48.7%, la cual representa la mayor frecuencia, se encuentra de acuerdo con la duración de la jornada de trabajo, seguido por el 28.2% de trabajadores que se encuentran totalmente de acuerdo.

La menor calificación corresponde al 9.0% de trabajadores que no se encuentran ni de acuerdo, ni en desacuerdo respecto a este ítem.

En un plano general los resultados son mayoritariamente negativos, hecho que demuestra que los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Tacna consideran que el tiempo que prestan servicio en la institución se encuentra claramente establecido, por lo cual están de acuerdo con la duración del mismo.

CAPITULO IV

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Con el objetivo de comprobar la relación entre la variable “desempeño laboral” y “contrato laboral”, se realizó la prueba de correlación estadística, utilizando el programa estadístico Statgraphics Centurion XV, el cual nos permite calcular los coeficientes que comprueban los niveles de significancia correspondientes.

A continuación se presenta los resultados de la comprobación, tanto para la hipótesis general como las específicas:

4.1. HIPOTESIS GENERAL

La Hipótesis General de la presente investigación plantea que “La modalidad contractual afecta de forma directa al desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna.”

Para comprobar la hipótesis es necesario previamente determinar los valores asignados para las variables de estudio. Así tenemos que:

Tabla 27 Resumen de Resultados

Nº	VARIABLE DEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE
	DESEMPEÑO LABORAL	MODALIDAD DE CONTRATO
1	4.000	3.800
2	4.235	3.200
3	3.824	3.600
4	4.000	4.200
5	3.588	2.800
6	3.941	2.800
7	3.529	2.800
8	3.824	3.600
9	3.882	4.400
10	4.118	3.000
11	3.412	3.600
12	4.059	3.600
13	4.000	4.400
14	4.294	3.600
15	3.882	4.400
16	4.353	3.600
17	4.000	4.400
18	4.000	3.600
19	4.824	3.600
20	3.235	3.600
21	4.000	3.800
22	3.353	1.600
23	3.588	3.400
24	3.941	4.000
25	4.000	3.600
26	4.000	2.000
27	4.000	4.000
28	3.588	3.400
29	3.000	4.400
30	2.412	2.200
31	2.059	3.000
32	4.353	1.400
33	4.353	1.400
34	3.882	3.000
35	3.529	3.000
36	3.647	3.600
37	4.235	3.000
38	4.059	4.000
39	3.412	4.200
40	3.529	2.200
41	3.588	4.000
42	3.588	4.000
43	4.176	3.800
44	4.000	3.800
45	4.000	4.000
46	3.882	3.400
47	3.059	3.800
48	3.765	3.200
49	4.000	4.000
50	3.588	3.600
51	2.647	4.000
52	4.000	4.400
53	4.706	3.600
54	3.706	2.600
55	4.294	2.600
56	4.529	4.400
57	4.353	3.800
58	4.000	4.200
59	4.000	4.600
60	4.000	4.400
61	4.000	3.800
62	4.059	3.000
63	3.941	3.600
64	3.941	3.400
65	4.000	3.400
66	4.000	3.400
67	4.000	4.600
68	4.000	4.000
69	4.000	4.200
70	3.824	3.000
71	4.471	3.000
72	3.647	2.800
73	3.706	2.600
74	4.059	3.400
75	3.882	3.600
76	3.588	3.600
77	3.765	3.600
78	3.765	2.600

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Con la data se prosigue a calcular la hipótesis general, estableciendo los coeficientes de correlación, donde:

a. Coeficientes

Tabla 28 Coeficientes

	MÍNIMOS CUADRADOS	ESTÁNDAR	ESTADÍSTICO	
Parámetro	Estimado	Error	T	Valor-P
Intercepto	1.76787	0.0655208	26.9819	0.0000
Pendiente	0.598588	0.0184366	32.4673	0.0000

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

b. Análisis de Varianza

Tabla 29 Análisis de Varianza

FUENTE	SUMA DE CUADRADOS	gl	CUADRADO MEDIO	RAZÓN-F	VALOR-P
Modelo	14.1155	1	14.1155	1054.13	0.0000
Residuo	1.01769	76	0.0133907		
Total (Corr.)	15.1332	77			

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

De este modo:

- Coeficiente de Correlación = 0.96579
- R-cuadrada = 93.2751 por ciento
- R-cuadrado (ajustado para g.l.) = 93.1866 por ciento
- Error estándar del est. = 0.115718
- Error absoluto medio = 0.0856167
- Estadístico Durbin-Watson = 0.394441 (P=0.0000)
- Autocorrelación de residuos en retraso 1 = 0.610882

Dado los resultados, los resultados de ajustar un modelo lineal para describir la relación entre Desempeño laboral y Modalidad de contrato laboral, la ecuación del modelo ajustado es:

Desempeño laboral = 1.76787 + 0.598588*Modalidad de contrato laboral

Así mismo, dado que el valor-P en la tabla ANOVA es menor que 0.05, se comprueba que existe una relación estadísticamente significativa entre Desempeño laboral y Modalidad de contrato laboral con un nivel de confianza del 95.0%.

Por otro lado, el estadístico R-Cuadrada indica que el modelo ajustado explica 93.2751% de la variabilidad en Desempeño laboral. El coeficiente de correlación es igual a 0.96579, indicando una relación relativamente fuerte entre las variables. En tanto, el error estándar del estimado indica que la desviación estándar de los residuos es 0.115718.

El error absoluto medio (MAE) de 0.0856167 es el valor promedio de los residuos. El estadístico de Durbin-Watson (DW) examina los residuos para determinar si hay alguna correlación significativa basada en el orden en el que se presentan en el archivo de datos. Puesto que el valor-P es menor que 0.05, hay indicación de una posible correlación serial con un nivel de confianza del 95.0%.

Los resultados nos permiten dar por aprobado la hipótesis general formulada.

4.2. HIPOTESIS ESPECÍFICAS

4.2.1. PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La primera hipótesis específica de la investigación plantea que “La percepción respecto a la modalidad contractual de los trabajadores de la

Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna es insatisfactoria”.

Para comprobar dicha premisa se calculó la media ponderada de las calificaciones asignadas a la modalidad de contrato por parte de los trabajadores.

Tenemos que:

Tabla 30 Media ponderada de Modalidad de Contrato

INDICADOR	MEDIA
Prestación personal de actividad	3.628
Subordinación	3.359
Remuneración	2.679
Relación de duración	3.833
Jornada de trabajo	3.910
MEDIA GENERAL	3.482

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Dado que la media es de 3.482, explica niveles de percepción regulares de percepción de la modalidad de contrato laboral. Es decir, los trabajadores no están de acuerdo ni desacuerdo con el contrato de trabajo y sus condiciones.

Por ende, se rechaza la primera hipótesis específica.

4.2.2. SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La segunda hipótesis específica establece que “El nivel de desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna es bajo”.

Con el objetivo de comprobar dicha premisa se calcula la media estadística de las marcaciones de los diferentes encuestados en relación a dicho indicador.

Tenemos que:

Tabla 31 Media ponderada del Desempeño Laboral

INDICADOR	MEDIA
Conocimientos teórico práctico	3.731
Capacidad gerencial	3.551
Liderazgo	3.513
Habilidad para desarrollar subordinados	3.628
Relaciones Interpersonales	3.910
Habilidad para trabajar en equipo	3.936
Sentido de colaboración	3.923
Iniciativa y creatividad	3.782
Orientación al aprendizaje	3.756
Sentido de responsabilidad	3.936
Orientación a Resultados	3.744
Cantidad y calidad de trabajo	3.962
Conciencia y control de costos	3.705
Adecuación a normas administrativas	3.987
Adecuación a normas de personal	4.128
Conducta Corporativa	4.154
Trato al público e imagen	4.141
MEDIA GENERAL	3.852

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

La media calculada es 3.852, valor que explica un desempeño alto por parte de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna.

Dado ello, se rechaza la segunda hipótesis específica.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

La investigación permitió determinar la relación entre la modalidad contractual y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna, comprobando que existe una relación directa, donde el desempeño laboral se ve condicionado por la modalidad de contrato. Este resultado es comprobable dado el cálculo de un p-valor de 0.00, y un R-cuadrado de 93.27%, valores que explican una alta relación entre las variables.

SEGUNDA:

Se logró determinar la percepción de los trabajadores en relación a la modalidad contractual en la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna es regularmente satisfactorio. Este resultado corresponde a una calificación media de 3.42 puntos, el cual se justifica dada las percepciones regulares de la prestación personal de actividad con 3.62 puntos, la subordinación con 3.359 puntos, una percepción baja de la remuneración con 2.679 puntos, una percepción regular de la relación de duración con 3.833 y una percepción alta de la jornada de trabajo con 3.910.

TERCERA:

Se realizó el análisis del nivel de desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna, encontrando un nivel alto, con una calificación media de 3.852 puntos, el mismo que se justifica dada la calificación de los diferentes indicadores que permiten medir dicha variable, encontrando que el conocimientos teórico práctico obtuvo calificativos altos con un puntaje de 3.731, una capacidad gerencial regular con 3.551, regulares niveles de liderazgo con 3.513, una alta habilidad para desarrollar

subordinados con 3.628, altos niveles de relaciones Interpersonales con 3.910, altos calificativos para la habilidad para trabajar en equipo con 3.936, un alto sentido de colaboración con 3.923, altos niveles de Iniciativa y creatividad con 3.782, una orientación al aprendizaje altamente calificada con 3.756, altos niveles de sentido de responsabilidad con 3.936, una alta orientación a Resultados con 3.744, niveles altos de cantidad y calidad de trabajo con 3.962, niveles altos de conciencia y control de costos con 3.705, altos niveles de adecuación a normas administrativas con 3.987, calificativos positivos para la adecuación a normas de personal con 4.128, una adecuada conducta Corporativa con 4.154 y un buen trato al público e imagen con 4.141.

SUGERENCIAS

PRIMERA:

El Ministerio de Transportes y Comunicaciones, a través de su Director Regional y en coordinación con el Área de Personal, deben considerar realizar una reevaluación de las condiciones contractuales que ofrecen a sus colaboradores, con el objetivo de contribuir al logro de mayor satisfacción interna y con ello mejores niveles de desempeño. Dicha evaluación debe estar basada en la Ley del Servicio Civil o Servir, con el objetivo de también permitir las posibilidades de evaluación del puesto de trabajo, ratificación del cargo, y el desarrollo de habilidades y competencias para ejercer con mayor eficiencia el puesto asignado. Dado ello, debe de capacitarse a los funcionarios del Área de Personal para formar personal con conocimientos en esta nueva Ley.

SEGUNDA:

La Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones debe considerar a través del Director Regional realizar mejoras en las condiciones contractuales de los trabajadores de la organización, que permitan al trabajador lograr una mayor estabilidad laboral con periodos mínimos de 2 años, sujetos a evaluación del desempeño y no factores políticos. Así mismo, debe considerar prácticas de mejoras remunerativas anuales en función de los mismos resultados de evaluar el desempeño laboral. En tanto, es necesario que se reconozcan las horas extras laboradas en la remuneración percibida. Estos factores permitirán lograr mejores percepciones de satisfacción para con el contrato laboral y la propia organización, lo cual elevará el desempeño personal de cada trabajador.

TERCERA:

La Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, a través del Área de Personal, debe proponer un Plan de Capacitación para la mejoras de

las competencias laborales de forma anual, que considere trabajar los factores claves evaluados en la presente tesis. Por ende, el cronograma deberá considerar cursos en Comunicación y Trabajo en Equipo, Competencias en liderazgo (dirigido esencialmente a las Jefaturas), Normativa laboral, Identidad Corporativa y en Servicios de Atención al Usuario. Así mismo, el Área de Personal debe promover un concurso de buenas prácticas de gestión, que permitan a los trabajadores promover su creatividad e innovación para la solución y mejora de los procesos de la organización.

REFERENCIAS

- AGUILAR, A. (1994). *Manual Práctico para la Administración de Agronegocios*. México: Limusa S.A.
- ALFARO, F., & ALFARO, M. (1999). *Diagnósticos de productividad por multimomentos*. Barcelona: Marcombo S.A.
- ÁLVAREZ, C. (1998). *Glosario de Términos para la Administración y Gestión de los servicios sanitarios*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- ARAGÓN, A. (2004). *Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos*. España: Thomson Learning Ibero.
- ATIYAH, P. (1986). *Derecho y problemas contemporáneos*. Oxford: Universidad de Oxford.
- BENAVIDES, A. (2008). *Manual práctico de contratación laboral - Cómo formalizar el contrato adecuado*. Valladolid: Lex Nova.
- CASTILLO, J. (2006). *Administración de Personal: Un enfoque hacia la calidad*. Bogota: ECOE EDICIONES.
- CASTILLO, J., TOVALINO, F., & PINEDA, L. (2012). *Compendio de Derecho Laboral Peruano* (Cuarta ed.). Lima: ECB Ediciones S.A.C.
- CASTILLO, M., & OSTERLING, F. (2005). *Tratado de las obligaciones*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- CHIAVENATO, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mac Graw Hill.
- CHIAVENATO, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (2003). *Ley de Funcionarios Públicos y Empleados de Confianza*. Lima: El Peruano.
- DROVETT, S. (1992). *Diversión de la Salud*. Buenos Aires: Maechi.
- FERMOSO, P. (1997). *Manual de Economía de la Educación*. Madrid: Narcea S.A.
- FERRER, M. (2010). *Casos prácticos sobre el contrato de trabajo 2010*. Barcelona: Grupo Planeta.

- GÓMEZ, I., BALKIN, D., & CARDY, R. (1999). *Gestión de Recursos Humanos*. España: Prentice Hall.
- GUTIÉRREZ, P. (2006). *Curso de Hacienda Pública*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- HARBOUR, J. (1999). *Fundamentos de medición del desempeño en la empresa*. México: Panorama.
- HARPER, & LYNCH. (1992). *Planificación estratégica del personal y optimización de plantillas*. Madrid: La Gaceta.
- INSTITUTO INTERAMERICANO DE COOPERACION PARA LA AGRICULTURA. (1996). *Elementos para programar, ejecutar y evaluar actividades de capacitación*. Costa Rica: IICA.
- INSTITUTO TECNOLÓGICO EMPRESARIAL. (2008). *Cómo hacer un plan estratégico de Recursos Humanos*. La Coruña: NETBIBLO.
- JIMÉNEZ, P. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. Madrid: ESIC EDITORIAL.
- MAMANI, G. (2012). *La administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral en SENATI Tacna periodo 2011. Propuesta de un modelo de gestión del talento humano estratégico*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- MARROQUÍN, S., & PÉREZ, L. (2011). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- MILKOVICH, G., & BOUDREM, T. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Estados Unidos: Addison Wesley.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. (26 de Septiembre de 2011). *MINISTERIO DEL TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO*. Obtenido de MINISTERIO DEL TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO: <http://www.trabajo.gob.pe/>
- NEVES MUJICA, J. (2004). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- NEWSTRON, J. W., & DAVIS, K. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento Organizacional*. México: Mac Graw Hill Interamericana S.A.

- P. ROBBINS, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- PORRET G., M. (2012). *GESTIÓN DE PERSONAS: MANUAL PARA LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES* (Quinta edición ed.). ESPAÑA: ESIC EDITORIAL.
- PORRET, M. (2008). *Recursos Humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. Madrid: ESIC EDITORIAL.
- PUCHOL, L. (2005). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Díaz de Santos.
- ROCHETTI, F. (2007). *El clima organizacional y la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de EDPYME-CREAR-Tacna en el periodo 2006*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- STONER, J. (1994). *Administración*. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- VALLEJOS, E. (2013). *El impacto de la implementación de las TIC en la Evaluación del desempeño laboral del docente universitario: Estudio de casos del uso de PAIDEIA por los docentes de la FGAD-PUCP en el período 2010-2011*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- VAURO, M. (2013). *El estado de contrato psicológico y su relación con la calidad de vida laboral en profesionales de la salud pública de Chile*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- VIDALES, L. (2003). *Glosario de términos financieros*. México: Plaza y Valdes S.A.
- WAYNE, R., & M. NOE, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p><u>Problema General:</u> ¿Cómo afecta la modalidad contractual al desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna?</p>	<p><u>Objetivo General:</u> Determinar cómo afecta la modalidad contractual en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna; para conocer la eficiencia de la satisfacción de la dirección actual y generar sugerencias para las próximas gestiones.</p>	<p><u>Hipótesis General:</u> La modalidad contractual afecta de forma directa al desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna.</p>	<p>V.D. Desempeño Laboral</p>	<p>Conocimientos teórico práctico</p> <p>Capacidad gerencial</p> <p>Liderazgo</p> <p>Habilidad para desarrollar subordinados</p> <p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Habilidad para trabajar en equipo</p> <p>Sentido de colaboración</p> <p>Iniciativa y creatividad</p> <p>Orientación al aprendizaje</p> <p>Sentido de responsabilidad</p> <p>Orientación a Resultados</p> <p>Cantidad y calidad de trabajo</p> <p>Conciencia y control de costos</p> <p>Adecuación a normas administrativas</p> <p>Adecuación a normas de personal</p> <p>Conducta Corporativa</p> <p>Trato al público e imagen</p>

<p><u>Problemas Específicos:</u> ¿Cuál es la percepción respecto a la modalidad contractual de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna?</p>	<p><u>Objetivos Específicos:</u> Analizar la percepción respecto a la modalidad contractual de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna.</p>	<p><u>Hipótesis Específicas:</u> La percepción respecto a la modalidad contractual de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna es insatisfactoria.</p>	<p style="text-align: center;">V.I. Modalidad Contractual</p>	<p>Prestación personal de actividad</p>
<p>¿Cuál es el nivel de desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna?</p>	<p>Determinar el nivel de desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna, para saber qué tan productivos son los trabajadores y que tanto contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.</p>	<p>El nivel de desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Tacna es bajo.</p>		<p>Subordinación</p>
				<p>Remuneración</p>
				<p>Relación de duración</p>
				<p>Jornada de trabajo</p>

Anexo 2 Instrumentos de Investigación

CUESTIONARIO DE LA MODALIDAD DE CONTRATO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE TACNA

Se ha elaborado la presente encuesta con el objeto de medir el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Transporte y Comunicaciones, Dirección Tacna. La información recabada, será procesada anónimamente y con todas las reservas del caso.

INSTRUCCIONES

Agradecemos su colaboración e invitamos a responder la encuesta, marcando con un aspa (X) o cruz (+) la respuesta que considere usted conveniente según esta escala calificativa:

1: Muy bajo	2: Bajo	3: Regular	4: Bueno	5: Muy Bueno
-------------	---------	------------	----------	--------------

DIRIGIDO A: Jefes de Oficina

ÍTEMs: Respecto al desempeño de los trabajadores a su cargo califique los siguientes ítems:

ITEM	1	2	3	4	5
Conocimientos teórico práctico					
Capacidad gerencial o de gestión					
Liderazgo					
Habilidad para desarrollar subordinados					
Relaciones Interpersonales					
Habilidad para trabajar en equipo					
Sentido de colaboración					
Iniciativa y creatividad					
Orientación al aprendizaje					
Sentido de responsabilidad					
Orientación a Resultados					
Cantidad y calidad de trabajo					
Conciencia y control de costos					
Adecuación a normas administrativas					
Adecuación a normas de personal					
Conducta Corporativa					
Trato al público e imagen					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO DE LA MODALIDAD DE CONTRATO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE TACNA

Se ha elaborado la presente encuesta con el objetivo de evaluar su percepción en relación a su contrato laboral actual, la misma que permitirá conocer qué tan de acuerdo se encuentra con las condiciones y estabilidad laboral que le brinda la Dirección. La información recabada, será procesada anónimamente y con todas las reservas del caso.

INSTRUCCIONES

Agradecemos su colaboración e invitamos a responder la encuesta, marcando con un aspa (X) o cruz (+) la respuesta que considere usted conveniente según esta escala calificativa:

1: Totalmente en desacuerdo	2: En Desacuerdo	3: Ni acuerdo / Ni desacuerdo	4: De acuerdo	5: Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-------------------------------	---------------	--------------------------

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones - Tacna.

ÍTEMS: Respecto al desempeño de los trabajadores a su cargo califique los siguientes ítems:

TIPO DE CONTRATO: _____

ITEM	1	2	3	4	5
La prestación de servicios que brindo está claramente definida y me encuentro de acuerdo con lo establecido.					
Estoy de acuerdo con la jerarquización de mi cargo, específicamente en lo relativo a la subordinación del puesto de trabajo.					
Estoy de acuerdo con la remuneración percibida. Es acorde con las labores que desempeño.					
La duración del contrato de trabajo está claramente definida y me encuentro satisfecho con el mismo.					
La jornada de trabajo está claramente definida. Estoy de acuerdo con su duración.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3 Resultados de la encuesta

Tabla 32 Trabajadores según modalidad de contrato

TIPO DE CONTRATO	RECUESTO	% DEL N DE LA COLUMNA
Practicante	18	23.1%
Modalidad Contractual	4	5.1%
CAS	19	24.4%
Nombrado	37	47.4%
Total	78	100.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 33 Conocimiento teórico práctico según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
CONOCIMIENTOS TEÓRICO PRÁCTICO	Muy bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	66.7%	11.1%	0.0%	0.0%	33.3%	5.3%	0.0%	0.0%	100.0%	3.8%
	Regular	52.2%	66.7%	0.0%	0.0%	30.4%	36.8%	17.4%	10.8%	100.0%	29.5%
	Alto	9.1%	22.2%	2.3%	25.0%	22.7%	52.6%	65.9%	78.4%	100.0%	56.4%
	Muy alto	0.0%	0.0%	37.5%	75.0%	12.5%	5.3%	50.0%	10.8%	100.0%	10.3%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 34 Capacidad Gerencial o de Gestión según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
CAPACIDAD GERENCIAL O DE GESTIÓN	Muy bajo	100.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2.6%
	Bajo	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	10.5%	16.7%	2.7%	100.0%	7.7%
	Regular	42.9%	50.0%	4.8%	25.0%	38.1%	42.1%	14.3%	8.1%	100.0%	26.9%
	Alto	8.9%	22.2%	6.7%	75.0%	17.8%	42.1%	66.7%	81.1%	100.0%	57.7%
	Muy alto	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	5.3%	75.0%	8.1%	100.0%	5.1%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 35 Liderazgo según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
LIDERAZGO	Muy bajo	100.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2.6%
	Bajo	60.0%	16.7%	0.0%	0.0%	40.0%	10.5%	0.0%	0.0%	100.0%	6.4%
	Regular	44.0%	61.1%	4.0%	25.0%	40.0%	52.6%	12.0%	8.1%	100.0%	32.1%
	Alto	4.7%	11.1%	7.0%	75.0%	16.3%	36.8%	72.1%	83.8%	100.0%	55.1%
	Muy alto	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	8.1%	100.0%	3.8%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 36 Habilidad para desarrollar subordinados según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
HABILIDAD PARA DESARROLLAR SUBORDINADOS	Muy bajo	100.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	3.8%
	Bajo	50.0%	11.1%	0.0%	0.0%	50.0%	10.5%	0.0%	0.0%	100.0%	5.1%
	Regular	44.4%	44.4%	5.6%	25.0%	38.9%	36.8%	11.1%	5.4%	100.0%	23.1%
	Alto	8.5%	22.2%	6.4%	75.0%	17.0%	42.1%	68.1%	86.5%	100.0%	60.3%
	Muy alto	16.7%	5.6%	0.0%	0.0%	33.3%	10.5%	50.0%	8.1%	100.0%	7.7%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 37 Relaciones Interpersonales según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
RELACIONES INTERPERSONALES	Muy bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2.7%	100.0%	1.3%
	Regular	29.4%	27.8%	0.0%	0.0%	41.2%	36.8%	29.4%	13.5%	100.0%	21.8%
	Alto	18.8%	50.0%	6.3%	75.0%	22.9%	57.9%	52.1%	67.6%	100.0%	61.5%
	Muy alto	33.3%	22.2%	8.3%	25.0%	8.3%	5.3%	50.0%	16.2%	100.0%	15.4%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 38 Habilidad para trabajar en equipo según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
HABILIDAD PARA TRABAJAR EN EQUIPO	Muy bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2.7%	100.0%	1.3%
	Regular	41.2%	38.9%	5.9%	25.0%	35.3%	31.6%	17.6%	8.1%	100.0%	21.8%
	Alto	15.2%	38.9%	2.2%	25.0%	21.7%	52.6%	60.9%	75.7%	100.0%	59.0%
	Muy alto	28.6%	22.2%	14.3%	50.0%	21.4%	15.8%	35.7%	13.5%	100.0%	17.9%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 39 Sentido de Colaboración según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
SENTIDO DE COLABORACIÓN	Muy bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	60.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	5.4%	100.0%	6.4%
	Regular	18.2%	11.1%	9.1%	25.0%	45.5%	26.3%	27.3%	8.1%	100.0%	14.1%
	Alto	19.1%	50.0%	6.4%	75.0%	17.0%	42.1%	57.4%	73.0%	100.0%	60.3%
	Muy alto	26.7%	22.2%	0.0%	0.0%	40.0%	31.6%	33.3%	13.5%	100.0%	19.2%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 40 Iniciativa y Creatividad según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
INICIATIVA Y CREATIVIDAD	Muy bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	60.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	5.4%	100.0%	6.4%
	Regular	25.0%	22.2%	12.5%	50.0%	31.3%	26.3%	31.3%	13.5%	100.0%	20.5%
	Alto	16.7%	44.4%	4.2%	50.0%	25.0%	63.2%	54.2%	70.3%	100.0%	61.5%
	Muy alto	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	22.2%	10.5%	44.4%	10.8%	100.0%	11.5%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 41 Orientación al Aprendizaje según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
ORIENTACIÓN AL APRENDIZAJE	Muy bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	66.7%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	2.7%	100.0%	3.8%
	Regular	28.6%	33.3%	4.8%	25.0%	28.6%	31.6%	38.1%	21.6%	100.0%	26.9%
	Alto	15.2%	38.9%	4.3%	50.0%	23.9%	57.9%	56.5%	70.3%	100.0%	59.0%
	Muy alto	37.5%	16.7%	12.5%	25.0%	25.0%	10.5%	25.0%	5.4%	100.0%	10.3%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 42 Sentido de responsabilidad según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
SENTIDO DE RESPONSABILIDAD	Muy bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	50.0%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	2.7%	100.0%	2.6%
	Regular	30.8%	22.2%	0.0%	0.0%	38.5%	26.3%	30.8%	10.8%	100.0%	16.7%
	Alto	21.6%	61.1%	3.9%	50.0%	21.6%	57.9%	52.9%	73.0%	100.0%	65.4%
	Muy alto	16.7%	11.1%	16.7%	50.0%	25.0%	15.8%	41.7%	13.5%	100.0%	15.4%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 43 Orientación a resultados según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
ORIENTACIÓN RESULTADOS	Muy bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	100.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	3.8%
	Regular	36.4%	44.4%	4.5%	25.0%	40.9%	47.4%	18.2%	10.8%	100.0%	28.2%
	Alto	13.3%	33.3%	4.4%	50.0%	17.8%	42.1%	64.4%	78.4%	100.0%	57.7%
	Muy alto	12.5%	5.6%	12.5%	25.0%	25.0%	10.5%	50.0%	10.8%	100.0%	10.3%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 44 Cantidad y Calidad de trabajo según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
CANTIDAD CALIDAD TRABAJO	Muy bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	100.0%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1.3%
	Regular	50.0%	44.4%	0.0%	0.0%	31.3%	26.3%	18.8%	8.1%	100.0%	20.5%
	Alto	10.9%	27.8%	6.5%	75.0%	21.7%	52.6%	60.9%	75.7%	100.0%	59.0%
	Muy alto	26.7%	22.2%	6.7%	25.0%	26.7%	21.1%	40.0%	16.2%	100.0%	19.2%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 45 Conciencia y Control de costos según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
CONCIENCIA CONTROL COSTOS	Muy bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	100.0%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1.3%
	Regular	39.3%	61.1%	7.1%	50.0%	28.6%	42.1%	25.0%	18.9%	100.0%	35.9%
	Alto	11.9%	27.8%	2.4%	25.0%	21.4%	47.4%	64.3%	73.0%	100.0%	53.8%
	Muy alto	14.3%	5.6%	14.3%	25.0%	28.6%	10.5%	42.9%	8.1%	100.0%	9.0%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 46 Adecuación a normas administrativas según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
ADECUACIÓN A NORMAS ADMINISTRATIVAS	Muy bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	8.3%	5.3%	41.7%	13.5%	100.0%	15.4%
	Alto	18.2%	55.6%	7.3%	100.0%	21.8%	63.2%	52.7%	78.4%	100.0%	70.5%
	Muy alto	18.2%	11.1%	0.0%	0.0%	54.5%	31.6%	27.3%	8.1%	100.0%	14.1%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 47 Adecuación a Normas de Personal según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
ADECUACIÓN NORMAS PERSONAL	Muy bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	50.0%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	2.7%	100.0%	2.6%
	Regular	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	8.1%	100.0%	7.7%
	Alto	18.0%	50.0%	6.0%	75.0%	22.0%	57.9%	54.0%	73.0%	100.0%	64.1%
	Muy alto	25.0%	27.8%	5.0%	25.0%	40.0%	42.1%	30.0%	16.2%	100.0%	25.6%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 48 Adecuación a normas de personal según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
ADECUACIÓN NORMAS PERSONAL	Muy bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	50.0%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	2.7%	100.0%	2.6%
	Regular	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	8.1%	100.0%	7.7%
	Alto	18.0%	50.0%	6.0%	75.0%	22.0%	57.9%	54.0%	73.0%	100.0%	64.1%
	Muy alto	25.0%	27.8%	5.0%	25.0%	40.0%	42.1%	30.0%	16.2%	100.0%	25.6%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 49 Conducta corporativa según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
CONDUCTA CORPORATIVA	Muy bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	50.0%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	2.7%	100.0%	2.6%
	Regular	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	8.1%	100.0%	7.7%
	Alto	20.8%	55.6%	2.1%	25.0%	22.9%	57.9%	54.2%	70.3%	100.0%	61.5%
	Muy alto	18.2%	22.2%	13.6%	75.0%	36.4%	42.1%	31.8%	18.9%	100.0%	28.2%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 50 Trato al público e imagen según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
TRATO PÚBLICO IMAGEN	Muy bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	33.3%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	5.4%	100.0%	3.8%
	Regular	42.9%	16.7%	14.3%	25.0%	14.3%	5.3%	28.6%	5.4%	100.0%	9.0%
	Alto	20.5%	50.0%	0.0%	0.0%	22.7%	52.6%	56.8%	67.6%	100.0%	56.4%
	Muy alto	20.8%	27.8%	12.5%	75.0%	33.3%	42.1%	33.3%	21.6%	100.0%	30.8%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 51 Prestación personal de actividad según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUE BRINDO ESTÁ CLARAMENTE DEFINIDA Y ME ENCUENTRO DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO.	TOTALMENTE EN DESACUERDO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	8.1%	100.0%	3.8%
	EN DESACUERDO	18.2%	11.1%	18.2%	50.0%	36.4%	21.1%	27.3%	8.1%	100.0%	14.1%
	NI ACUERDO / NI DESACUERDO	25.0%	11.1%	12.5%	25.0%	37.5%	15.8%	25.0%	5.4%	100.0%	10.3%
	DE ACUERDO	30.4%	77.8%	0.0%	0.0%	21.7%	52.6%	47.8%	59.5%	100.0%	59.0%
	TOTALMENTE DE ACUERDO	0.0%	0.0%	10.0%	25.0%	20.0%	10.5%	70.0%	18.9%	100.0%	12.8%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 52 Subordinación según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
ESTOY DE ACUERDO CON LA JERARQUIZACIÓN DE MI CARGO, ESPECÍFICAMENTE EN LO RELATIVO A LA SUBORDINACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO.	TOTALMENTE EN DESACUERDO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	8.1%	100.0%	3.8%
	EN DESACUERDO	7.7%	5.6%	15.4%	50.0%	23.1%	15.8%	53.8%	18.9%	100.0%	16.7%
	NI ACUERDO / NI DESACUERDO	15.0%	16.7%	5.0%	25.0%	40.0%	42.1%	40.0%	21.6%	100.0%	25.6%
	DE ACUERDO	35.1%	72.2%	0.0%	0.0%	18.9%	36.8%	45.9%	45.9%	100.0%	47.4%
	TOTALMENTE DE ACUERDO	20.0%	5.6%	20.0%	25.0%	20.0%	5.3%	40.0%	5.4%	100.0%	6.4%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 53 Remuneración según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
ESTOY DE ACUERDO CON LA REMUNERACIÓN PERCIBIDA. ES ACORDE CON LAS LABORES QUE DESEMPEÑO.	TOTALMENTE EN DESACUERDO	20.0%	16.7%	13.3%	50.0%	6.7%	5.3%	60.0%	24.3%	100.0%	19.2%
	EN DESACUERDO	33.3%	44.4%	0.0%	0.0%	29.2%	36.8%	37.5%	24.3%	100.0%	30.8%
	NI ACUERDO / NI DESACUERDO	31.3%	27.8%	6.3%	25.0%	31.3%	26.3%	31.3%	13.5%	100.0%	20.5%
	DE ACUERDO	11.8%	11.1%	5.9%	25.0%	35.3%	31.6%	47.1%	21.6%	100.0%	21.8%
	TOTALMENTE DE ACUERDO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	16.2%	100.0%	7.7%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 54 Relación de Duración según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
LA DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ESTÁ CLARAMENTE DEFINIDA Y ME ENCUENTRO SATISFECHO CON EL MISMO.	TOTALMENTE EN DESACUERDO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	5.3%	0.0%	0.0%	100.0%	1.3%
	EN DESACUERDO	27.3%	16.7%	9.1%	25.0%	36.4%	21.1%	27.3%	8.1%	100.0%	14.1%
	NI ACUERDO / NI DESACUERDO	18.2%	11.1%	18.2%	50.0%	54.5%	31.6%	9.1%	2.7%	100.0%	14.1%
	DE ACUERDO	28.1%	50.0%	0.0%	0.0%	18.8%	31.6%	53.1%	45.9%	100.0%	41.0%
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17.4%	22.2%	4.3%	25.0%	8.7%	10.5%	69.6%	43.2%	100.0%	29.5%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

Tabla 55 Jornada de Trabajo según Tipo de Contrato

ITEM / CALIFICACIÓN		TIPO DE CONTRATO									
		Practicante		M. Contractual		CAS		Nombrado		Total	
		% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna	% de la fila	% del N de la columna
LA JORNADA DE TRABAJO ESTÁ CLARAMENTE DEFINIDA. ESTOY DE ACUERDO CON SU DURACIÓN.	TOTALMENTE EN DESACUERDO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	EN DESACUERDO	18.2%	11.1%	9.1%	25.0%	36.4%	21.1%	36.4%	10.8%	100.0%	14.1%
	NI ACUERDO / NI DESACUERDO	71.4%	27.8%	0.0%	0.0%	14.3%	5.3%	14.3%	2.7%	100.0%	9.0%
	DE ACUERDO	21.1%	44.4%	2.6%	25.0%	26.3%	52.6%	50.0%	51.4%	100.0%	48.7%
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13.6%	16.7%	9.1%	50.0%	18.2%	21.1%	59.1%	35.1%	100.0%	28.2%

Fuente: Basada en la encuesta aplicada a los trabajadores de la DRTyC

Elaboración: Elaboración propia

