

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**FACTORES QUE INFLUYEN DEL RÉGIMEN DE CONTRATO  
ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN RELACIÓN AL  
RENDIMIENTO LABORAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE  
INNOVACIÓN AGRARIA DE PUNO 2016**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. DALILA MARCA CHOQUE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**PUNO – PERÚ**

**2017**

# **DEDICATORIA**

## **A DIOS:**

Por protegerme durante todo mi camino y darme fuerza para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida y a mi familia; a mi esposo por su comprensión lo que ha contribuido a la consecución de este logro; a mis hijas por ser mi motivación.

## **A MI MADRE:**

Quisiera dedicar esta tesis a mi madre porque siempre estuvo a mi lado brindándome su apoyo y consejos sabios para hacer de mí una mejor persona.

Hay un número de personas sin las cuales esta tesis podría no haber sido escrita, a todos mi gratitud.

**Dalila Marca Choque**

## **AGRADECIMIENTOS**

Gracias dios, agradecer a mi amada madre que está en el cielo por su apoyo incondicional, sacrificio y esfuerzo, quien con sus palabras de aliento no me dejaba decaer para que siguiera adelante y sea perseverante y cumpla con mis ideales. Este logro es de ti madre querida.

A mis hijas Tahamara y Luciana por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

**Dalila Marca Choque**

# ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
<b>RESUMEN .....</b>	<b>8</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>9</b>

## CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

## CAPÍTULO II REVISIÓN DE LITERATURA

<b>2.1. ANTECEDENTES DEL PROYECTO .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>12</b>
2.2.1. Contrato administrativo de servicios .....	12
2.2.2. Selección e inducción de personal .....	13
2.2.3. Marco normativo .....	15
2.2.4. La teoría motivacional de Maslow .....	16
2.2.5. Rendimiento laboral.....	17
2.2.6. Estándar de pago por desempeño .....	21
2.2.7. La evaluación del rendimiento.....	22
<b>2.3. HIPÓTESIS GENERAL .....</b>	<b>26</b>
<b>2.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....</b>	<b>26</b>
<b>2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES .....</b>	<b>26</b>
<b>2.6. OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>26</b>
<b>2.7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>27</b>

## CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

<b>3.1. TIPO DE ESTUDIO .....</b>	<b>28</b>
<b>3.2. DISEÑO DE ESTUDIO .....</b>	<b>28</b>

<b>3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>29</b>
3.3.1. Población .....	29
3.3.2. Muestra .....	29
<b>3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>29</b>
<b>3.5. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>30</b>
3.5.1. La técnica.....	30
3.5.2. El instrumento.....	31
<b>3.6. USO DE LOS RESULTADOS Y CONTRIBUCIONES DEL PROYECTO... 31</b>	
3.6.1. Impactos sociales .....	32
3.6.2. Recursos necesarios .....	32

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

<b>4.1. REPORTE DE LOS FACTORES DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS EN LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>33</b>
4.1.1. Reporte de los indicadores de los factores de los contratos administrativos de servicios en los trabajadores .....	35
<b>4.2. NIVEL DE RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>47</b>
4.2.1. Resultados según dimensiones del rendimiento laboral en los trabajadores .....	49
<b>4.3. CORRELACIÓN DE VARIABLES .....</b>	<b>59</b>
4.3.1. La prueba de la chi – cuadrada o ji cuadrada.....	60
<b>4.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....</b>	<b>62</b>
<b>4.5. DECISIÓN.....</b>	<b>62</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>64</b>
<b>VI. SUGERENCIAS .....</b>	<b>66</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>69</b>

Área : Ciencias Sociales

Línea : Derecho

Sub Línea: Derecho Administrativo

Tema : Contratos Administrativos

**FECHA DE SUSTENTACIÓN: 21 de diciembre del 2017**

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	Total de factores de los contratos administrativos de servicios en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015-2016.....	33
<b>Tabla 2.</b>	Difusión de las clases de contratos laborales del Estado Peruano. ....	35
<b>Tabla 3.</b>	Conformidad con el contrato administrativo de servicios de su institución.	37
<b>Tabla 4.</b>	Las autoridades organizan cursos de capacitación y/o actualización .....	38
<b>Tabla 5.</b>	Satisfacción con el salario o remuneración que percibe .....	39
<b>Tabla 6.</b>	Conocimiento del contenido del decreto legislativo N° 1057 del CAS .....	40
<b>Tabla 7.</b>	Considera la variación de la Ley laboral decreto legislativo N° 1057 del CAS a otro tipo laboral .....	41
<b>Tabla 8.</b>	Estabilidad laboral del contrato administrativo de servicio conforme a la Constitución Política del Estado .....	43
<b>Tabla 9.</b>	Plazos laborales de 1 mes, 3 meses, 6 meses de contratos. ....	44
<b>Tabla 10.</b>	Temor al despido y afectación a la canasta familiar. ....	45
<b>Tabla 11.</b>	Frustración psicológica y laboral en el desempeño de sus funciones. ....	46
<b>Tabla 12.</b>	Nivel de Rendimiento laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria. ....	47
<b>Tabla 13.</b>	Tipos de contratos laborales de tu institución.....	49
<b>Tabla 14.</b>	Las autoridades de la institución dan a conocer los ascensos e incentivos laborales. ....	50
<b>Tabla 15.</b>	Ausencia injustificada en su trabajo. ....	51
<b>Tabla 16.</b>	Las condiciones ambientales, laborales y personales facilitan su actividad diaria. ....	52
<b>Tabla 17.</b>	Satisfacción con el tipo de contrato de su institución. ....	53
<b>Tabla 18.</b>	Satisfacción con su trabajo y con los empleadores de su institución.....	54
<b>Tabla 19.</b>	Suspensión temporal por falta de presupuesto. ....	55
<b>Tabla 20.</b>	Motivación para realizar las actividades laborales. ....	56
<b>Tabla 21.</b>	Información del desempeño laboral del puesto que desempeñas. ....	57
<b>Tabla 22.</b>	Cambio del tipo de norma Legal en los contratos laborales. ....	58

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Total de factores de los contratos administrativos de servicios en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016. ....	34
<b>Figura 2.</b> Difusión de las clases de contratos laborales del Estado Peruano .....	36
<b>Figura 3.</b> Conformidad con el contrato administrativo de servicios de su institución.	37
<b>Tabla 4.</b> Las autoridades organizan cursos de capacitación y/o actualización. ....	38
<b>Figura 5.</b> Satisfacción con el salario o remuneración que percibe. ....	39
<b>Figura 6.</b> Conocimiento del contenido del decreto legislativo N° 1057 del CAS. ....	40
<b>Figura 7.</b> Considera la variación de la Ley laboral decreto legislativo N° 1057 del CAS a otro tipo laboral. ....	42
<b>Figura 8.</b> Estabilidad laboral del contrato administrativo de servicio conforme a la Constitución Política del Estado. ....	43
<b>Figura 9.</b> Plazos laborales de 1 mes, 3 meses, 6 meses de contratos. ....	44
<b>Figura 10.</b> Temor al despido y afectación a la canasta familiar. ....	45
<b>Figura 11.</b> Frustración psicológica y laboral en el desempeño de sus funciones. ....	46
<b>Figura 12.</b> Nivel de Rendimiento laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria.....	48
<b>Figura 13.</b> Tipos de contratos laborales de tu institución.....	50
<b>Figura 14.</b> Las autoridades de la institución dan a conocer los ascensos e incentivos laborales. ....	51
<b>Figura 15.</b> Ausencia injustificada en su trabajo. ....	52
<b>Figura 16.</b> Las condiciones ambientales, laborales y personales facilitan su actividad diaria. ....	53
<b>Figura 17.</b> Satisfacción con el tipo de contrato de su institución.....	54
<b>Figura18.</b> Satisfacción con su trabajo y con los empleadores de su institución.....	55
<b>Figura 19.</b> Suspensión temporal por falta de presupuesto.....	56
<b>Figura 20.</b> Motivación para realizar las actividades laborales. ....	57
<b>Figura 21.</b> Información del desempeño laboral del puesto que desempeñas. ....	58
<b>Figura 22.</b> Cambio del tipo de norma Legal en los contratos laborales. ....	59

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como **propósito** Identificar los factores de los contratos administrativos de servicios que existen en relación al rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016. **La hipótesis** de investigación a probar es; Existe una correlación significativa entre los factores de los contratos administrativos de servicios con el rendimiento laboral en los trabajadores. El **tipo** de investigación es de carácter descriptivo básico no experimental, su **nivel de investigación** es el correlacional según su profundidad. El **método** que corresponde al estudio cuantitativo, científico, sistémico e hipotético deductivo y su **diseño de investigación** corresponde al correlacional. **La población** está conformada por 40 trabajadores bajo el régimen del CAS y la **muestra** lo representa 40 trabajadores bajo el régimen del CAS. Para dicho propósito se ha utilizado como **técnica** la encuesta y el **instrumento** es el cuestionario. Se **concluye:** Existe una correlación significativa entre los factores de los contratos administrativos de servicios con el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno, es así que según el estadístico de prueba de la Chi Cuadrado se logra una Chi Cuadrado Calculado de 9,699 asumiendo el nivel de error de 0,05 con 3 grados de libertad y una confianza del 95%, por el contrario el valor de la Chi Cuadrado Tabulado con 3 grados de libertad al nivel de 0.05 es de 7,815. Como el valor de la Chi Cuadrado Tabulado es inferior en 7,815, al valor de la Chi Cuadrado Calculado es de 9,699 que es superior a la Chi Cuadrado Tabulado, se asume la hipótesis alterna.

**Palabras claves:** Influencia, factores, contratos, rendimiento laboral, servidores públicos, entidades.



## ABSTRACT

The present study aimed to identify the factors of administrative services contracts exist in relation to labor performance in the workers of the National Institute of Agrarian Innovation of Puno: 2015-2016. The research hypothesis to be tested is; there is a significant correlation between the factors of administrative service contracts with labor performance in workers. The type of research is descriptive non-experimental basic, its level of research is correlational according to its depth. The method that corresponds to the quantitative, scientific, systemic and hypothetical deductive study and its research design corresponds to the correlational one. The population is made up of 40 workers under the CAS regime and the sample represents 40 workers under the CAS regime. For this purpose the survey has been used as technique and the instrument is the questionnaire. It is concluded: There is a significant correlation between the factors of the administrative contracts of services with the labor performance in the workers of the National Institute of Agrarian Innovation of Puno, so that according to the test statistic of the Chi Square a Calculated Square Chi Of 9,699 assuming the level of error of 0.05 with 3 degrees of freedom and a confidence of 95%, on the contrary the value of the Square Chi Chi with 3 degrees of freedom at the level of 0.05 is 7,815. Since the value of Tabulated Chi is lower by 7,815, the value of the Calculated Square Chi is 9,699 which is greater than the Tabulated Chi, the alternative hypothesis is assumed.

**Key words:** Influence, factors, contracts, labor performance, public servants, entities

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

El Estado Peruano desde años atrás regula diversas formas de contratos y regímenes laborales distintos razón por lo que el presente trabajo de investigación sobre contrato administrativo de servicios tendrá gran importancia en vista que se denotará su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.

Con el presente trabajo se pondrá en evidencia que el Decreto Legislativo 1057 y su reglamento del Contrato Administrativo de Servicios, se puede decir que es una fachada del contrato de servicios no personales en vista que dichos contratos tienen falencias y se constituye en defraudar a los prescrito en las normas del derecho laboral so pretexto de que funciona mejor se está protegiendo al trabajador, lo cual es falso en vista que no se formaliza ni tiene garantías laborales que protejan al trabajador como lo dispone LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO..

El propósito de nuestra investigación es de que el trabajador público tenga un mejor trato laboral y que el estado proteja sus derechos laborales, SE DÉ UNA ESTABILIDAD LABORAL y también se tenga presente sus obligaciones con la dación de una nueva ley y se tenga producto en el desempeño laboral con eficiencia y eficacia conforme lo señalan los principios laborales previstos en la Ley N° 27444 Ley de Procedimientos Administrativos en General.

Es importante señalar que, si el dispositivo legal se encuentra acorde con la norma constitucional, con los dispositivos de la Organización Internacional de Trabajo, con nuestro trabajo buscaremos la equidad, igualdad de derechos con los regímenes laborales

existentes, que tengan derecho a la sindicalización a la huelga a los beneficios laborales que la norma no permite a la fecha.

Se puede indicar que la inestabilidad laboral trae que los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016, su insatisfacción, bajen en el rendimiento laboral en la entidad pública, puede ser lo contrario referente a la igualdad de oportunidades.

Por ello, la presente investigación pretende identificar factores de los contratos administrativos de servicios que influyen en relación al rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016

## **CAPÍTULO II**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

#### **2.1. ANTECEDENTES DEL PROYECTO**

Gran parte de las investigaciones realizadas sobre el Contrato Administrativo de Servicios se refieren que no hay estabilidad laboral como es el caso realizado por Jorge Isaac Torres Manrique en su trabajo Análisis y perspectivas del contrato administrativo de servicios, donde concluye” En consecuencia, tenemos que la naturaleza o situación jurídica sui generis de los CAS resulta realmente un ejemplo de lo que en doctrina se denomina “labor excluido o no laborizada”, ya que pese a ser una prestación personal, subordinada y remunerada, es injustamente excluida por mandato legal del ámbito de aplicación del Derecho Laboral.

#### **2.2. MARCO TEÓRICO**

##### **2.2.1. Contrato Administrativo de Servicios**

##### **2.2.1.1. Naturaleza jurídica, definición del contrato administrativo de servicios y normas aplicables**

Artículo primero del Decreto Legislativo N° 1057 CAS, El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial.

Al trabajador sujeto a contrato administrativo de servicios le son aplicables, en lo que resulte pertinente, la ley Nª 28175, Ley Marco del Empleo Público, la Ley N° 27815, Ley

del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el Servicio Civil, los topes de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado, quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleador.

No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector público, ni de las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales.

## **2.2.2. Selección e inducción de personal**

### **2.2.2.1. Selección de personal**

Según Chiavenato (1999), la selección de personal es: “la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado”. Escoger entre candidatos reclutados a los más aptos para ocupar cargos vacantes en las empresas tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal como la rentabilidad de la organización.

La selección se configura básicamente como proceso de comparación y decisión, puesto que por un lado está el análisis y las especificaciones del cargo los que dan cuenta de los requisitos indispensables exigidos al aspirante y del otro lado candidatos profundamente diferenciados entre sí, los cuales compiten por el empleo.

#### **2.2.2.2. Inducción de personal**

Consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de reciente ingreso (puede aplicarse asimismo a las transferencias de Personal), durante el período de desempeño inicial (Período de Prueba).

El objetivo principal de la inducción es brindar al trabajador una efectiva orientación general sobre las funciones que desempeña, los fines o razón social de la empresa y organización y la estructura de ésta. La orientación debe perseguir estimular al nuevo empleado para que pueda integrarse sin obstáculos al grupo de trabajo de la Organización. Exige, pues, la recepción favorable de los compañeros de labores que lograrse una coordinación armónica de la fuerza de trabajo. La responsabilidad de llevar a cabo el proceso de inducción y orientación puede corresponder tanto al supervisor como al jefe de personal.

Todo programa de inducción debe comprender la siguiente información de manera general:

Información sobre la empresa/organismo:

- Misión y Visión.
- Historia.
- Actividad que desarrolla. Posición que ocupa en el mercado.
- Filosofía- objetivos.
- Organigrama General.

Disciplina Interior:

- Reglamento del régimen interior.

- Derechos y deberes.
- Premios y sanciones. Disciplina.
- Ascensos.

Comunicaciones/Personal:

- Fuerza laboral (obreros-empleados).
- Cuadros directivos.
- Representantes del personal.
- Subordinados.
- Compañeros.
- Servicios y ventajas sociales (beneficios socio-económicos) que brinda.
- Explicación de las actividades a su cargo y su relación con los objetivos de la empresa.
- Retribución (sueldo, categoría, nivel, rango, clasificación) posibilidades de progreso.
- Rendimiento exigible: Información sobre medidas a aplicar sobre rendimiento en el cargo.
- Información sobre las funciones que cumple la Unidad a la cual está adscrito.
- Seguridad, normas, reglamentos y funciones que debe cumplir para preservar su seguridad personal y la del resto del personal.

**2.2.3. Marco normativo**

Las principales normas internacionales y de nuestro ordenamiento jurídico interno, son las que se menciona a continuación:

1. El Convenio N° 81 de la OIT, relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio.

2. Ley N° 27444 Ley de Procedimientos Administrativos en General.
3. Decreto Legislativo N° 1057 Ley de Contratos Administrativo de Servicios.
4. Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones.
5. Ley N° 27815, Ley del Código de ética de la Función Pública.

#### **2.2.4. La Teoría Motivacional de Maslow**

La teoría motivacional desarrollada por Abroham H. “Teoría de la motivación humana” Rio Janeiro pag. 337; las necesidades humanas son:

- a). Necesidades Fisiológicas: necesidades vegetativas relacionas con hambre, cansancio sueño, las necesidades tienen que ver con la supervivencia del individuo y dela especie.
- b). Necesidades de Seguridad: Llevan al individuo a protegerse de todo peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de seguridad, el deseo de estabilidad la huida del peligro.
- c). Necesidades Sociales: relacionadas con la vida social del individuo con otras personas: amor afecto y participación conducen al individuo a la adaptación o no a lo social.
- d). Necesidades de Estima: Relacionadas con la autoevaluación y la autoestima de los individuos. La satisfacción de las necesidades de estima conduce a sentimientos de confianza en sí mismo, auto aprecio, reputación, reconocimiento, amor propio.
- e). Necesidades de autorrealización: relacionadas con el deseo de cumplir la tendencia de cada individuo a utilizar todo su potencial, es decir lograr su realización.



### **2.2.5. Rendimiento Laboral**

La idea de rendimiento está asociada al vínculo existente entre los medios que se utilizan para obtener algo y el resultado que se logra finalmente. De este modo, puede relacionarse el rendimiento con el beneficio o con el provecho.

Laboral, por su parte, es lo que está vinculado con el trabajo (la actividad que implica un esfuerzo físico y/o mental y que se desarrolla a cambio de una contraprestación económica).

Estas definiciones nos permiten comprender la idea de rendimiento laboral: el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles. El concepto dependerá de los objetivos o de las metas fijadas para el trabajador en cuestión.

Los directivos y propietarios de cualquier empresa, por tanto, lo que desearán es mejorar el rendimiento laboral de sus trabajadores, ya que son perfectamente conscientes de que eso repercutirá de manera positiva en la misma. Ante eso suelen recurrir a una gran variedad de medidas, entre las que destacaríamos las siguientes:

- Crear un buen ambiente de trabajo, donde todo el mundo se pueda sentir cómodo y donde se trabaje por y para el equipo.
- Mejorar la autoestima de los empleados, reconociéndoles sus tareas.
- Establecer planes de trabajo por objetivos, pues así cuando esos se cumplan se aumentará notablemente la satisfacción y el orgullo de los trabajadores.
- Facilitar la participación de todos los miembros de la empresa, para que se sientan parte de la misma y no duden en realizar su esfuerzo y sus tareas en pro de ella.
- Promover la igualdad de trato.
- Motivar a los trabajadores.

- Fomentar la formación de los empleados, para que puedan mostrar ilusión por mejorar en sus desempeños y habilidades.

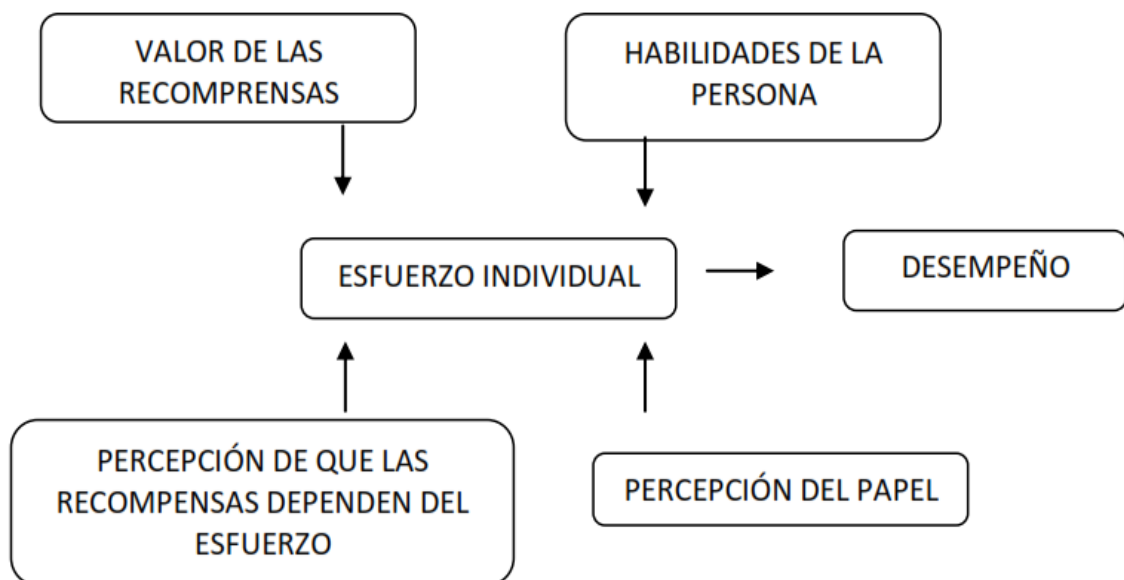
Recurriendo a estas medidas y a otras muchas más se conseguirá aumentar el rendimiento laboral de los empleados. Un objetivo que está llevando cada vez más a que las empresas se animen a contratar servicios de coaching, “entrenadores empresariales”, que trabajarán con la plantilla para reforzar las relaciones entre la misma, para que los empleados puedan sentirse valorados y también “recompensados” por su esfuerzo, para que adquieran nuevas ilusiones dentro del puesto que ocupan en la compañía, para que disfruten de un ambiente agradable...

Muchas veces rendimiento laboral se emplea como sinónimo de productividad. Si una persona es contratada para fabricar zapatos, su rendimiento laboral estará determinado por la cantidad de zapatos que produce en una cierta cantidad de tiempo. De todas formas, también entran en juego otros factores, como los recursos técnicos disponibles (maquinaria, materiales, etc.) y la calidad del producto (no es lo mismo producir cinco zapatos de mala calidad en una hora que dos zapatos de máxima calidad en el mismo lapso).

Suele asociarse el rendimiento laboral a cuestiones como la estrategia, la capacitación, la remuneración y el entorno. Una persona que cuenta con conocimientos, recibe indicaciones precisas, está bien remunerada y trabaja en un contexto agradable, es probable que alcance un rendimiento laboral muy superior al que puede lograr un trabajador mal pagado, sin formación y que se desempeña en un entorno insalubre.

Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la

organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. El desempeño humano en el cargo varía de una persona a otra y de situación en situación, pues este dependerá de los factores condicionantes por lo que sea influenciado. Cada individuo es capaz de determinar su costo-beneficio para saber cuánto vale la pena desarrollar determinada actividad; así mismo el esfuerzo individual dependerá de las habilidades y la capacidad de cada individuo y de cómo perciba este el papel que desempeña. Chiavenato (2000) establece algunos factores que afectan el desempeño en el cargo:



Pero, ¿qué se entiende por rendimiento laboral? Uno de los autores de mayor renombre en este ámbito, Motowidlo (2003), lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización. Profundizando un poco más en el término, a la hora de conceptualizar el rendimiento, nos encontramos que existe una doble perspectiva. Por un lado, algunos autores y profesionales consideran el rendimiento

en términos de resultados u outputs del trabajador (como por ejemplo, el número de clientes conseguidos o la cantidad de productos fabricados).

Así, por ejemplo, para Campbell, McCloy, Oppler y Saer (1993), la eficacia de un individuo se refiere a la evaluación de los resultados de su rendimiento. Desde una perspectiva histórica, la conducta del empleado ha sido considerada una de las causas de estos outputs, siendo éste uno de los medios para evaluar la eficacia del rendimiento (Waldman, 1994). En las organizaciones se emiten juicios acerca de la eficacia de los trabajadores en función de los resultados que alcanzan o los outputs que producen. Por esto, se podría decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que el empleado ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio del valor o la calidad de esa medida cuantificada del rendimiento. Sin embargo, como decíamos, existe otro grupo de especialistas y autores para los que lo correcto es considerar el rendimiento como un conjunto de conductas en el entorno laboral, en lugar de definirlo como el resultado de las mismas.

Desde este punto de vista, los términos productividad, excelencia, eficiencia o eficacia se referirían a los resultados, mientras que el rendimiento se refiere a los comportamientos que se dirigen a la consecución de dichos resultados. De estas dos interpretaciones, a lo largo de la historia de la evaluación del rendimiento, parece haber dominado la perspectiva conductual, especialmente en los Estados Unidos, generando una gran cantidad de investigación e interés profesional en las formas conductuales de valorar el rendimiento (desarrollando instrumentos de medida como las escalas de evaluación conductual BARS, escalas de observación conductual BOS, escalas de expectativa conductual BES (Dolan, Valle, Jackson y Schuler, 2003). Pero aún desde este punto de vista conductual, si bien el definir el rendimiento en términos de conductas nos ayudaría a ver la relación entre conductas y sus resultados, no se puede excluir a estos últimos.

Los modelos conductuales precisan justamente que los resultados nos proporcionan el contexto del rendimiento, aclarando a los trabajadores hacia dónde debe dirigirse su conducta. De la misma manera, quedarnos en el extremo contrario, centrándonos en exceso y exclusivamente en el resultado, tampoco es eficaz. Por eso, al gestionar el rendimiento necesitamos tanto los resultados como las conductas, y ésta es precisamente, la tendencia actual en las organizaciones a la hora de evaluar el rendimiento de sus trabajadores.

En línea con la perspectiva conductual, otra vía de acercamiento al rendimiento laboral, se hace desde el modelo de competencias, para el que cualquier característica individual puede medirse o calcularse de forma fiable y puede servir para marcar la diferencia entre los trabajadores buenos y los que no lo son. Las competencias se expresan en forma de definición narrativa a la que acompañan algunos indicadores de conductas o formas conductuales específicas de demostrar la competencia en el trabajo (Spencer y Spencer, 1993). Las competencias son un factor que determina o causa el rendimiento, pero no son el rendimiento (resultado/output) en sí.

#### **2.2.6. Estándar de pago por desempeño**

Cada vez más organizaciones establecen los objetivos de compensación como base en un estándar de pago por desempeño. Este término se refiere a las diversas opciones de compensación como el pago basado en méritos, bonos comisiones sobre salarios, incentivos, etc.; con el propósito de separar el pago del empleado promedio y del que sobresale como una forma de incentivo y motivación, resaltando su esfuerzo y desempeño. Es importante recalcar que la falta de satisfacción del personal puede reflejarse en la productividad de la organización, así como un deterioro en el entorno

laboral. En casos en los cuales el empleado desee obtener mejores compensaciones podría provocar la disminución del desempeño, un aumento en las quejas y hasta ausentismo.

### **2.2.7. La evaluación del rendimiento**

“La evaluación del rendimiento ha sido la práctica más ensalzada, criticada y debatida de todas las prácticas de gestión durante décadas” (Lawler, 1994). Por el epígrafe anterior ya sabemos qué facetas podemos evaluar del rendimiento de los trabajadores, pero ¿para qué nos sirve la evaluación del rendimiento? Ésta puede servir para muy diversos objetivos:

- **Tomar decisiones de Recursos Humanos con fundamento:** retribución variable (retribuir a los trabajadores en función de su rendimiento, no sólo del puesto que ocupen), promociones, despidos, etc.
- **Mejorar el rendimiento de los trabajadores:** identificar sus puntos fuertes y débiles, aquellos aspectos en los que debe mejorar.
- Ser instrumento para comunicar normas y valores de la organización: qué se exige de los empleados y cómo conseguirlo.
- **Comprobar la validez de otras prácticas de Recursos Humanos:** selección (cuál es el rendimiento de los empleados reclutados a través de distintas fuentes), formación (comprobar si sirven los planes de formación para mejorar el rendimiento de los empleados), retribución (qué efectos sobre el rendimiento tiene el sistema de incentivos empleado), etc.

En cualquier caso, sea cual sea el objetivo perseguido, las medidas del rendimiento deben estar ligadas a los objetivos estratégicos de la organización. Una medida inadecuada del rendimiento seguramente influirá muy poco en la consecución de los objetivos.

Algunas de las críticas más frecuentes a la medida del rendimiento son: que los objetivos para la evaluación del rendimiento están poco definidos, que no tienen conexión con la estrategia organizacional (o entran en contradicción con ésta), o el hecho de que es posible que sólo se emplee para castigar a los “malos” trabajadores. Sin embargo, las medidas del rendimiento sirven (o deberían) como puntos de referencia para los trabajadores, pues si éstos no saben dónde se encuentran (con respecto a su rendimiento), difícilmente llegarán a donde deberían estar (lo que la empresa quiere de ellos). Para ello, también es fundamental que los evaluados conozcan los "criterios" de evaluación, o lo que es lo mismo, aquellos aspectos o dimensiones del trabajo de los individuos que se miden o evalúan.

Estas dimensiones les informan de la cantidad y calidad del trabajo que la organización espera de ellos. El punto fundamental para que un sistema de evaluación resulte eficiente es que, además de que los criterios estén en consonancia con el contexto de la organización (su cultura, estrategia, etc), éstos se perciban como justos y se complementen con otras prácticas de gestión de Recursos Humanos (formación, compensación, etc.). El tipo de criterio seleccionado, facilitará un tipo u otro de medida del rendimiento. A grandes rasgos, podemos diferenciar entre:

### **1. Medidas objetivas.**

El rendimiento se mide en función de lo que el empleado obtiene en su trabajo (número de ventas, nuevos clientes, piezas fabricadas, etc.). El sistema más extendido de este tipo de evaluación es la dirección por objetivos. A partir de los objetivos de la empresa y el departamento, evaluador y evaluado establecen una serie de objetivos para una fecha determinada, que deben ser claros, medibles y específicos. En la fecha establecida, se

evalúa en qué medida se han conseguido los objetivos. En la mayoría de los casos, lo habitual es apoyarse en una evaluación más subjetiva.

## **2. Medidas subjetivas.**

El evaluador valora el grado en que el trabajador posee ciertas características (evaluación por rasgos) o muestra ciertos comportamientos en su puesto de trabajo (evaluación por comportamientos o competencias). Esta forma de evaluar el rendimiento pretende incentivar aquellos comportamientos que puedan mejorar los resultados económicos. Así, aunque éstos no sean buenos, si el trabajador ha hecho todo lo que estaba en su mano, puede incluso recibir buenas evaluaciones y no verse perjudicado injustamente.

El peligro con las medidas subjetivas es que nos pueden proporcionar valoraciones poco válidas (es decir, que las calificaciones no se corresponden con el nivel de rendimiento real del empleado). Numerosas investigaciones han puesto de manifiesto que existen un gran número de factores (sociales y psicológicos) que pueden influir en los evaluadores a la hora de valorar subjetivamente el trabajo de otros. Algunos de ellos, son los siguientes:

- **Efecto halo:** propensión a valorar distintas dimensiones de forma parecida, permitiendo que la calificación que dan en una dimensión del trabajo influya en las calificaciones de otras dimensiones del rendimiento de la misma persona (Balzer y Sulzky, 1992).
- **Error por restricción del intervalo:** el evaluador restringe todas sus valoraciones a un pequeño abanico de la escala de valoración, valorando a todos de forma parecida, pudiendo dar lugar a errores de benevolencia, de tendencia central o de severidad. Este error y el anterior son unos de los más estudiados.



- **Experiencia del evaluador:** los evaluadores con menor experiencia suelen ser más severos, pues parecería que tienen que demostrar su capacidad como evaluador y tomar decisiones difíciles. Según adquieren autoconfianza con la experiencia, se vuelven más benévolos.
  
- **Simpatías del evaluador por el evaluado:** en ocasiones, las valoraciones del rendimiento pueden reflejar las preferencias afectivas de aquél por la persona que está evaluando, teniendo poco que ver con la calidad del trabajo de ésta.
  
- **Inferencia del evaluador de la autoevaluación del evaluado:** si el supervisor considera que el trabajador a quien tiene que evaluar piensa que ha hecho un buen trabajo, experimentará la presión de las expectativas y le costará más encontrar justificación para una mala valoración.
  
- **Facilidad de observación:** se ha comprobado que cuanto mayor sea la oportunidad que tenga el evaluador de observar el trabajo del evaluado, más altas son las valoraciones. Algunas veces, puede ser que el empleado efectivamente ha rendido mejor. Pero hay otros casos en que es más por la motivación del evaluador que por el rendimiento real del evaluado. La evidencia empírica muestra que, en general, los supervisores tienden a buscar información positiva sobre el rendimiento de sus evaluados, para evitar así las consecuencias negativas de las malas evaluaciones (como sus quejas o resentimiento). Si el evaluador busca información positiva, cuanto más oportunidad tenga de observar el trabajo del evaluado, mayor será la oportunidad de encontrar tal información.

### **2.3. HIPÓTESIS GENERAL**

Existe una correlación significativa entre los factores de los contratos administrativos de servicios con el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016.

### **2.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

1. Los factores de los contratos administrativos de servicios en los trabajadores son negativos del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015-2016
2. El nivel de rendimiento laboral en los trabajadores por contrato administrativo de servicios es negativo en los servidores públicos Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016
3. Existe una correlación significativa entre los factores de los contratos administrativos de servicios con el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016.

### **2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES**

1. Factores de los contratos administrativos de servicios.
2. Rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016

### **2.6. OBJETIVO GENERAL**

Identificar los factores de los contratos administrativos de servicios existen en relación al rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016.

## **2.7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Identificar los factores de los contratos administrativos de servicios en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015-2016
2. Determinar el nivel de rendimiento laboral en los trabajadores por contrato administrativo de servicios en los servidores públicos Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016
3. Demostrar la correlación que existe entre los factores de contrato administrativo de servicios con el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE ESTUDIO

El tipo de investigación es **DESCRIPTIVO** y según la manipulación de variables es **NO EXPERIMENTAL**, este procedimiento se realiza teniendo en cuenta la metodología asumida, acorde al tipo de investigación basada en la opinión de los autores (Hernández. y otros. 2003). Cabe señalar que los factores estipulados al operacionalizar las variables, cobran relevancia al comprobarse después de la investigación las hipótesis planteadas, ya que de esta forma controlamos la relación entre variables por la imposibilidad de su manipulación y aleatorización.

#### 3.2. DISEÑO DE ESTUDIO

El diseño de investigación es **CORRELACIONAL TRANSVERSAL**, porque el propósito de los estudios correlacionales, "es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas" Hernández, y otros (2003). Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas. En muestra los factores de los contratos administrativos de servicios tendrán una correlación con el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016.

Siendo su esquema:

M ----- Ox ( r ) Oy ( r ) Oz

Donde según Los regímenes laborales (CAS)

M Es la muestra de estudio

O Cada una de las observaciones realizadas.

x,y,z Cada una de las variables observadas

r Las relaciones entre dichas variables de trabajo

### **3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.3.1. Población**

Para la realización del presente proyecto se recurrirá a todos los servidores del INIA de distintos regímenes laborales y en especial del régimen labora de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1057 de Contrato Administrativo de Servicios de los trabajares del Instituto Nacional de Innovación Agraria del Perú: 2015- 2016

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra de estudio estará constituida por 40 trabajadores bajo el régimen del CAS Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016, la muestra será lograda a nivel no probabilístico por conveniencia.

### **3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

Según el procesamiento de los datos el método con el que se trabajará la presente investigación es el método Cuantitativo por que los datos que se recogerán a través de los diferentes instrumentos, serán numéricos, se cuantifican y se someten a análisis estadísticos, buscando siempre su resultado.

El carácter cuantitativo de esta investigación se manifiesta:

- En la medición de resultados de la aplicación de los instrumentos.

- Por la transformación numérica que sufrió el nivel de la capacidad de expresión del reporte de las pruebas.
- Por el análisis estadístico de los resultados del cuestionario, los mismos que se basan en cantidades numéricas.

La más antigua y moderna de los métodos es LA OBSERVACIÓN en la investigación, para el presente estudio se asumirá el método de observación directa, que tiene como objeto la observación directa los fenómenos que suceden en la realidad con objetividad científica, se define como una percepción intencional e ilustrada de hechos o un conjunto de ellos, intencionada porque se hace con un objetivo; ilustrada porque va guiada de algún cuerpo del conocimiento. Es directa, es decir, no se observa sentimientos sino conductas, no enfermedades sino conductas. (Velásquez Fernández. 2005, p. 157)

### **3.5. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.5.1. La Técnica**

La técnica que se aplica para la recolección de datos es la encuesta, la cual está estructurada en ítems, denominados cuestionarios o reactivos y que sirve de instrumento de la técnica. Esta técnica será aplicada a ambas variables de estudio.

Según el doctor Sergio Carrasco Díaz en su libro “Metodología de la Investigación Científica”- Lima- Peru-2009-pag 314-315 y 318. Nos refiere: “Que la encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene. Asimismo, nos dice que desde hace un buen tiempo se emplea exitosamente en investigación educacional, gracias a los resultados obtenidos con su aplicación”

### **3.5.2. El Instrumento**

Como instrumento se aplicará el cuestionario, teniendo en cuenta que el cuestionario es el instrumento de la encuesta, debe ser desarrollado pensando en la forma como se van a procesar los datos.

Los ítems correspondientes a las variables son de elaboración propia. El cuestionario será aplicado a la muestra, personal del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016. El cuestionario responderá a través de una escala tipo Likert.

El doctor Carrasco Díaz; sostiene que el cuestionario: *“Es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas y que las preguntas estandarizadas se preparan con anticipación y previsión”*

### **3.6. USO DE LOS RESULTADOS Y CONTRIBUCIONES DEL PROYECTO**

Con el presente trabajo se pretende, que conforme lo dispone la Constitución Política del Estado el “Derecho al trabajo” que tiene toda persona, la utilidad es de modificar lo prescrito en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, donde dicha norma nos parece que es discriminatorio en el derecho laboral público, asimismo ha de permitir que otros investigadores también contribuyan conforme lo establece la carta magna.

Con el presente trabajo esperamos contribuir el mejor trato laboral a los trabajadores públicos del Estado Peruano, y que se tenga que derogar la ley y emitir una ley que regule sus derechos y obligaciones conforme lo establecen las organizaciones internacionales de trabajo, por ende, se tenga confianza de la ley para el mejor desempeño laboral y se tenga eficiencia y eficacia en las entidades públicas del Perú.

### **3.6.1. Impactos Sociales**

Con el presente trabajo de investigación se pretende identificar los factores más significativos del contrato administrativo de servicios que influyen en el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015-2016.

Asimismo, se pretende que con la dación de una nueva ley que reconozca sus años de servicios para un contrato indeterminado en las entidades públicas del Estado Peruano y se beneficie a todos los trabajadores y a la administración pública para que se tenga eficiencia laboral y que no se tenga inestabilidad laboral y emocional.

### **3.6.2. Recursos Necesarios**

En la ejecución del presente proyecto de investigación y en especial en el periodo de recolección de la información será necesario contar con los siguientes recursos:

a) Recursos humanos: La aplicación de los instrumentos en la etapa de recolección de la información será efectuada exclusivamente por la investigadora y con el asesoramiento de entendidos en la investigación como son asesores y director de investigación; sin embargo, para el procesamiento de datos se contará con el apoyo de un colaborador estadístico.

b) Recursos materiales: Será necesario contar con una (01) laptop, un (02) dispositivo de almacenamiento de información USB (Universal Serial Bus), una (01) cámara fotográfica, papel bon, lapiceros y otros materiales descritos en el punto XVI de este proyecto de investigación. c) Recursos Económicos: El costo económico que demanda la realización de la presente investigación será asumido en su totalidad por la investigadora.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El propósito del presente estudio de investigación es identificar los factores de los contratos administrativos de servicios existen en relación al rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016. En tal razón se presentará en las tablas y figuras según las variables en estudio. En una primera pretensión se presentará el reporte de la variable, factores de los contratos administrativos de servicios; en una segunda instancia se presentará los resultados de la segunda variable el cual es, el rendimiento laboral de los trabajadores.

Para la prueba de hipótesis, se correlacionará ambas variables haciendo uso del estadístico de prueba de la Chi Cuadrado, para luego llegar a las conclusiones y sugerencias respectivamente.

#### 4.1. REPORTE DE LOS FACTORES DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS EN LOS TRABAJADORES

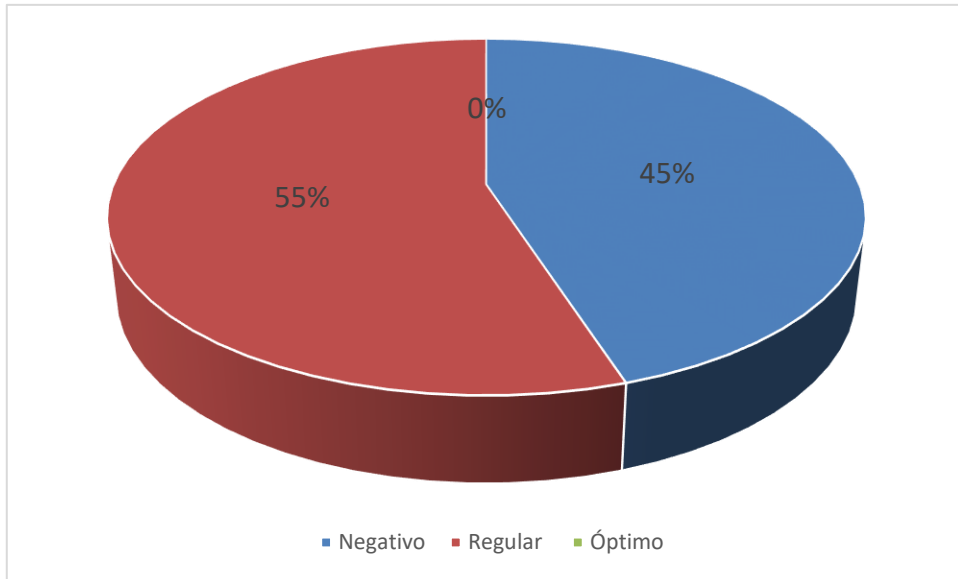
El reporte existente proviene de la guía de encuesta del anexo N° 1, los que consta de diez ítems o factores.

**Tabla 1.** Total de factores de los contratos administrativos de servicios en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016.

<b>Cualitativo</b>	<b>Cuantitativo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Negativo	0 – 13	18	45.0
Regular	14 – 27	22	55.0
Óptimo	28 – 40	00	0.0
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora



**Figura 1.** Total de factores de los contratos administrativos de servicios en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016.

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora

## INTERPRETACIÓN

De la tabla y figura N° 01 se desprende que el 55.0% (22) trabajadores expresan que es regular los factores de los contratos administrativos de servicios en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno, con puntaje de 14 a 27 puntos; por otro lado, el 45.0% (18) trabajadores opinan que es negativos los factores de los contratos administrativos de servicios, logrando puntaje de 5 a 13 puntos. Del total de trabajadores ni uno de ellos declara que los factores de los contratos administrativos de servicios son óptimos o favorable al rendimiento laboral.

En suma, los factores de los contratos administrativos de servicios en los trabajadores son de regular a negativo en el rendimiento laboral, dando a entender que es negativo; la difusión de las clases de contratos laborales del Estado Peruano; regulares a negativos la conformidad con el contrato administrativo de servicios de su institución; por otro lado,

nunca o casi nunca las autoridades organizan cursos de capacitación y/o actualización. Del mismo modo, están desconformes con el salario o remuneración que percibe. Es regular el conocimiento del decreto legislativo N° 1057 del CAS. Pero sí consideran la variación de la Ley laboral decreto legislativo N° 1057 del CAS a otro tipo laboral. No existe la estabilidad laboral del contrato administrativo de servicio conforme a la Constitución Política del Estado. Los plazos laborales de 1 mes, 3 meses, 6 meses, deben de ser de manera continua y anual. Por el contrario, si poseen temor al despido y afectación a la canasta familiar y por último existe frustración psicológica y laboral en el desempeño de sus funciones.

#### **4.1.1. Reporte de los indicadores de los factores de los contratos administrativos de servicios en los trabajadores**

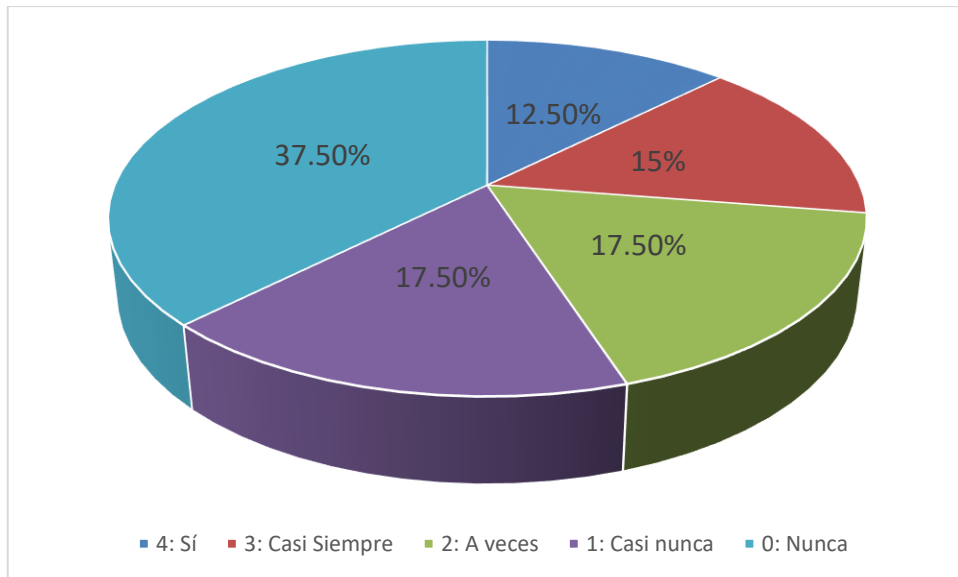
A continuación, se presente cada uno de los indicadores de la variable, factores de los contratos administrativos de servicios de los trabajadores, los que consta de diez ítems o reactivos.

**Tabla 2.** Difusión de las clases de contratos laborales del Estado Peruano.

<b>Parámetros</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
4: Sí	05	12.5
3: Casi Siempre	06	15.0
2: A veces	07	17.5
1: Casi nunca	07	17.5
0: Nunca	15	37.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 01. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora



**Figura 2.** Difusión de las clases de contratos laborales del Estado Peruano

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 01. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora

## INTERPRETACIÓN

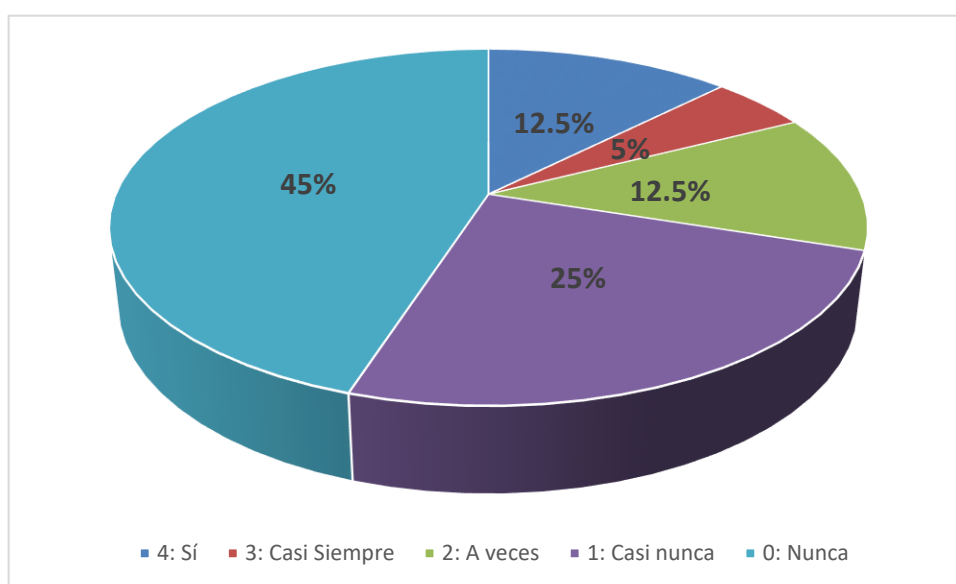
Se desprende de la tabla y figura N° 2, el 37.5% (15) trabajadores declaran que nunca las autoridades hicieron una difusión de las clases de contratos laborales del Estado Peruano; el 17.5% (07) trabajadores expresan que casi siempre y a veces ha existido dicha difusión de las clases de contratos laborales; el 15.0% (06) trabajadores dicen que casi siempre hubo difusión de las clases de contratos laborales; por último, el 12.5% (05) trabajadores explican que sí ha existido difusión de las clases de contratos laborales.

**Tabla 3.** Conformidad con el contrato administrativo de servicios de su institución.

Parámetros	Frecuencia	Porcentaje
4: Sí	05	12.5
3: Casi Siempre	02	05.0
2: A veces	05	12.5
1: Casi nunca	10	25.0
0: Nunca	18	45.0
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 02. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora



**Figura 3.** Conformidad con el contrato administrativo de servicios de su institución.

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 02. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora

## INTERPRETACIÓN

Se desprende de la tabla y figura N° 2, el 37.5% (15) trabajadores declaran que nunca las autoridades hicieron una difusión de las clases de contratos laborales del Estado Peruano; el 17.5% (07) trabajadores expresan que casi siempre y a veces ha existido dicha difusión de las clases de contratos laborales; el 15.0% (06) trabajadores dicen que casi siempre hubo difusión de las clases de contratos laborales; por último, el 12.5% (05) trabajadores

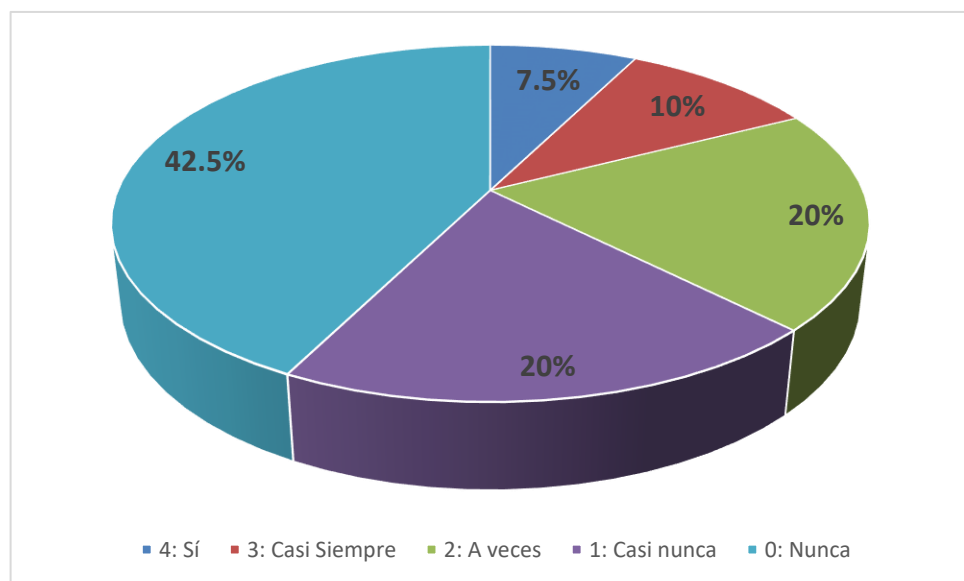
explican que sí ha existido difusión de las clases de contratos laborales y el 5% (02) trabajadores declaran que casi siempre ha existido difusión de las clases de contratos.

**Tabla 4.** Las autoridades organizan cursos de capacitación y/o actualización.

Parámetros	Frecuencia	Porcentaje
4: Sí	03	7.5
3: Casi Siempre	04	10.0
2: A veces	08	20.0
1: Casi nunca	08	20.0
0: Nunca	17	42.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 03. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora



**Figura 4.** Las autoridades organizan cursos de capacitación y/o actualización

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 03. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora

## INTERPRETACIÓN

Se observa en la tabla y figura 4, el 42.5% (17) trabajadores declaran que nunca las autoridades han organizado cursos de capacitación y/o actualización, el 20.0% (08)

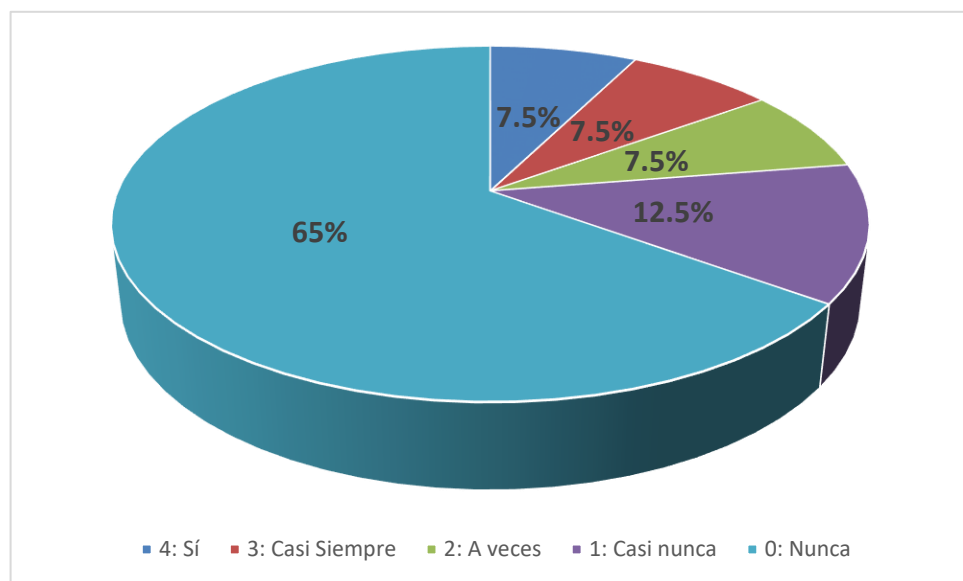
trabajadores dicen que a veces y casi nunca las autoridades han organizan cursos de capacitación y/o actualización, el 10.0% (04) trabajadores expresan que casi siempre las autoridades organizan cursos de capacitación y/o actualización, y el 7.5% (03) trabajadores dicen que sí hicieron.

**Tabla 5.** Satisfacción con el salario o remuneración que percibe

Parámetros	Frecuencia	Porcentaje
4: Sí	03	7.5
3: Casi Siempre	03	7.5
2: A veces	03	7.5
1: Casi nunca	05	12.5
0: Nunca	26	65.0
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 04. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora



**Figura 5.** Satisfacción con el salario o remuneración que percibe.

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 04. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora

## INTERPRETACIÓN

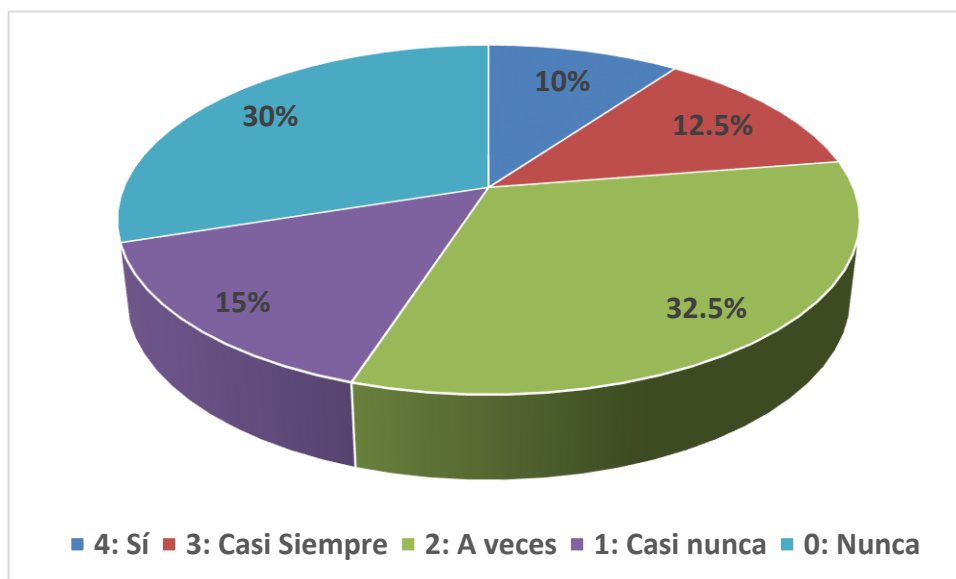
Se visualiza en el indicador satisfacción salarial, el 65.0% (26) trabajadores expresan que nunca estuvieron satisfechos con el salario o remuneración que perciben, el 12.5% (05) trabajadores explican que casi nunca estuvieron satisfechos con el salario o remuneración que perciben, el 7.5% (03) trabajadores dicen que Sí, casi siempre y a veces estuvieron satisfechos con el salario o remuneración que perciben.

**Tabla 6.** Conocimiento del contenido del decreto legislativo N° 1057 del CAS

Parámetros	Frecuencia	Porcentaje
4: Sí	04	10.0
3: Casi Siempre	05	12.5
2: A veces	13	32.5
1: Casi nunca	06	15.0
0: Nunca	12	30.0
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 05. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora



**Figura 6.** Conocimiento del contenido del decreto legislativo N° 1057 del CAS.

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 05. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora



## INTERPRETACIÓN

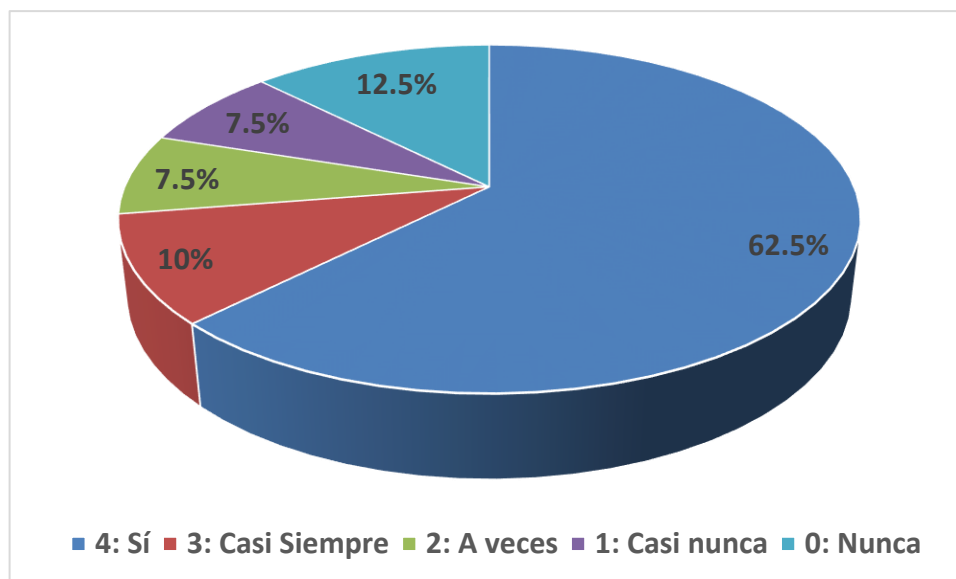
Se visualiza en el cuadro y figura el conocimiento del Decreto Legislativo N° 1057 del CAS, el 32.5% (13) trabajadores dicen que a veces posee conocimiento sobre el contenido del Decreto Legislativo N° 1057 del Contrato Administrativo de Servicio, el 30.0% (12) trabajadores explican que no posee conocimiento sobre el contenido del Decreto Legislativo N° 1057 del Contrato Administrativo de Servicio, el 15.0% (06) trabajadores casi nunca posee conocimiento sobre el contenido del Decreto Legislativo N° 1057 del Contrato Administrativo de Servicio, 12.5% (05) trabajadores dicen casi siempre posee conocimiento sobre el contenido del Decreto Legislativo N° 1057 del Contrato Administrativo de Servicio y el 10.0% (04) trabajadores sí poseen conocimiento.

**Tabla 7.** Considera la variación de la Ley laboral decreto legislativo N° 1057 del CAS a otro tipo laboral.

<b>Parámetros</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
4: Sí	25	62.5
3: Casi Siempre	04	10.0
2: A veces	03	7.5
1: Casi nunca	03	7.5
0: Nunca	05	12.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 06. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora



**Figura 7.** Considera la variación de la Ley laboral decreto legislativo N° 1057 del CAS a otro tipo laboral.

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 06. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora

## INTERPRETACIÓN

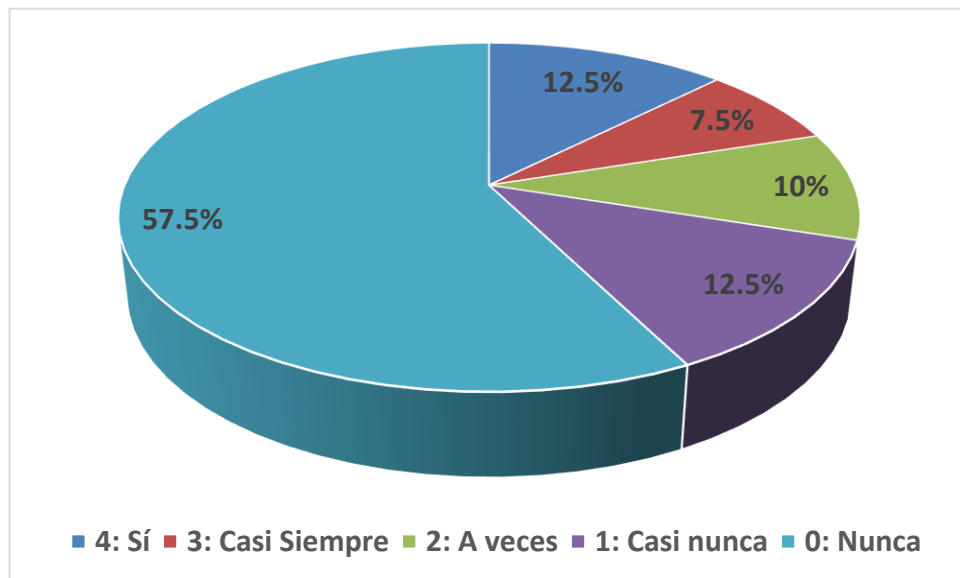
Se presenta el indicador, si considera la variación de dicho decreto, El 62.5% (25) trabajadores los que sí están de acuerdo la variación de la Ley Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 de los contratos administrativos de servicios a otro tipo laboral; por el contrario el 12.5% (05) trabajadores no están de acuerdo con la variación de la Ley Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 de los contratos administrativos de servicios a otro tipo laboral; 10.0% (04) trabajadores casi nunca consideran la variación de la Ley Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 de los contratos administrativos de servicios a otro tipo laboral y el 7.5% (03) trabajadores a veces y casi nunca consideran la variación de la Ley Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 de los contratos administrativos de servicios a otro tipo laboral.

**Tabla 8.** Estabilidad laboral del contrato administrativo de servicio conforme a la Constitución Política del Estado

Parámetros	Frecuencia	Porcentaje
4: Sí	05	12.5
3: Casi Siempre	03	7.5
2: A veces	04	10.0
1: Casi nunca	05	12.5
0: Nunca	23	57.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 07. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora



**Figura 8.** Estabilidad laboral del contrato administrativo de servicio conforme a la Constitución Política del Estado.

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 07. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora

## INTERPRETACIÓN

Se presenta el indicador, estabilidad laboral del contrato administrativo de servicio conforme a la Constitución Política del Estado, se observa el 57.5% (23) trabajadores los que no existe estabilidad laboral del contrato administrativo de servicio conforme a la

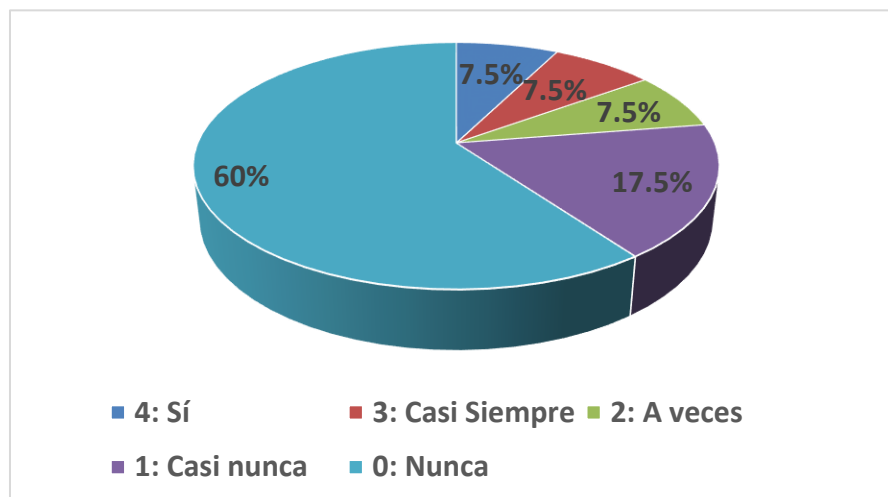
Constitución Política del Estado; por el contrario el 12.5% (05) trabajadores declaran que sí y casi nunca existe estabilidad laboral del contrato administrativo de servicio conforme a la Constitución Política del Estado; 10.0% (04) trabajadores dicen que a veces existe estabilidad laboral del contrato administrativo de servicio conforme a la Constitución Política del Estado y el 7.5% (03) trabajadores expresan que casi siempre.

**Tabla 9.** Plazos laborales de 1 mes, 3 meses, 6 meses de contratos.

Parámetros	Frecuencia	Porcentaje
4: Sí	03	7.5
3: Casi Siempre	03	7.5
2: A veces	03	7.5
1: Casi nunca	07	17.5
0: Nunca	24	60.0
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 08. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora



**Figura 9.** Plazos laborales de 1 mes, 3 meses, 6 meses de contratos.

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 08. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora

## INTERPRETACIÓN

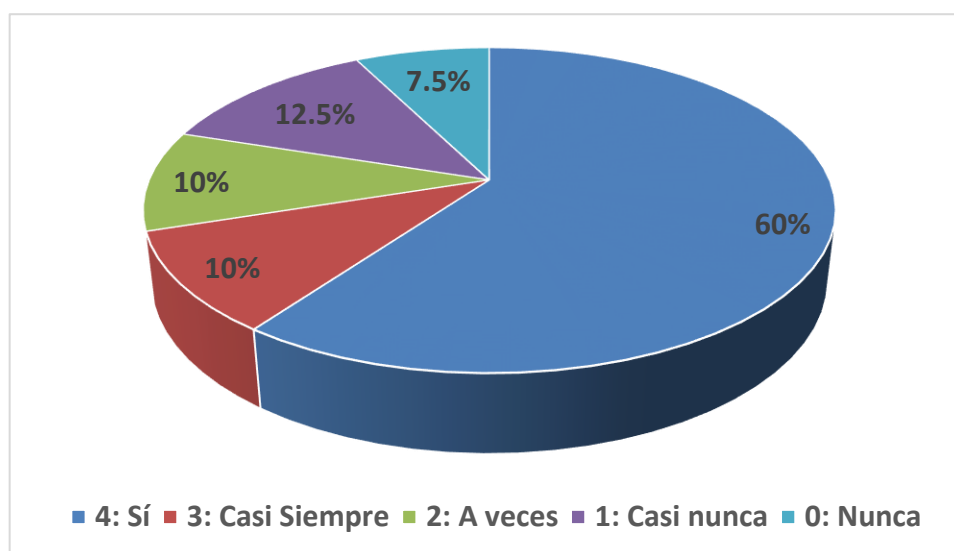
En el indicador plazos laborales se observa el 60.0% (24) trabajadores no están conformes con los plazos laborales de 1 mes, 3 meses, 6 meses de contratos; por el contrario, el 17.5% (07) trabajadores declaran casi nunca están de acuerdo con los plazos laborales de 1 mes, 3 meses, 6 meses de contratos; el 7.5% (03) trabajadores expresan que sí, casi siempre y a veces están de acuerdo con los plazos laborales de 1 mes, 3 meses, 6 meses de contratos.

**Tabla 10.** Temor al despido y afectación a la canasta familiar.

Parámetros	Frecuencia	Porcentaje
4: Sí	24	60.0
3: Casi Siempre	04	10.0
2: A veces	04	10.0
1: Casi nunca	05	12.5
0: Nunca	03	7.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 09. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora



**Figura 10.** Temor al despido y afectación a la canasta familiar.

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 09. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora

## INTERPRETACIÓN

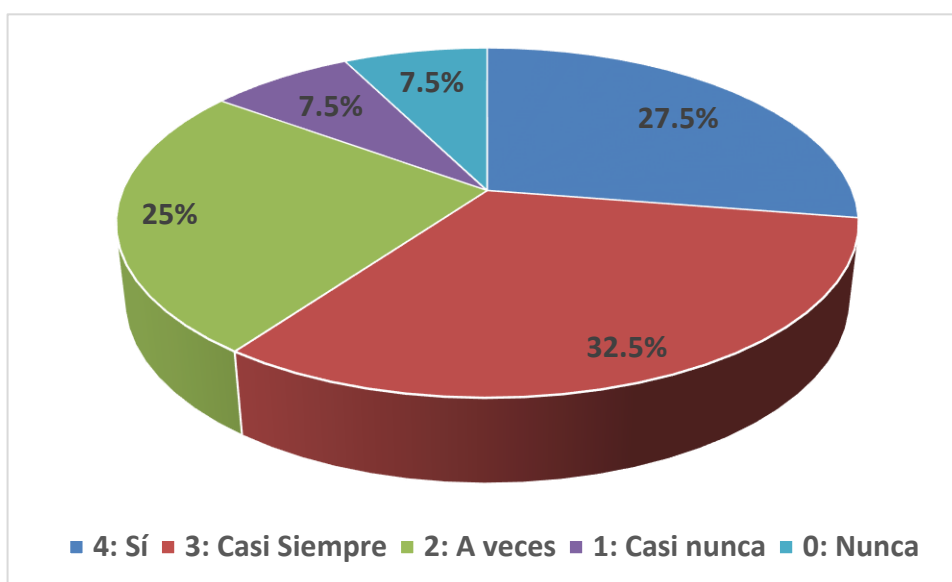
En el indicador, temer al despido se visualiza el 60.0% (24) trabajadores expresan que sí existe temor al despido y afectación a la canasta familiar; por el contrario el 12.5% (05) trabajadores declaran casi nunca estuvieron de acuerdo al despido y afectación a la canasta familiar; el 10.0% (04) trabajadores expresan que casi siempre y a veces poseen temor al despido y afectación a la canasta familiar, por el contrario el 7.5% (03) expresan que nunca poseen temor.

**Tabla 11.** Frustración psicológica y laboral en el desempeño de sus funciones.

Parámetros	Frecuencia	Porcentaje
4: Sí	11	27.5
3: Casi Siempre	13	32.5
2: A veces	10	25.0
1: Casi nunca	03	7.5
0: Nunca	03	7.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 10. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora



**Figura 11.** Frustración psicológica y laboral en el desempeño de sus funciones.

**Fuente:** Guía de encuesta, anexo N° 1, ítems 10. Factores de los contratos administrativos de servicios

**Elaboración:** La Autora

## INTERPRETACIÓN

En el indicador, frustración psicológica y laboral, se visualiza el 32.5% (13) trabajadores expresan que casi siempre existe frustración psicológica y laboral en el desempeño de sus funciones; por el contrario el 27.5% (11) trabajadores declaran manifiestan que sí ha existido frustración psicológica y laboral en el desempeño de sus funciones; el 25.0% (10) trabajadores pronuncian que a veces ha existido frustración psicológica y laboral en el desempeño de sus funciones, por el contrario el 7.5% (03) expresan que casi nunca y nunca.

### 4.2. NIVEL DE RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES

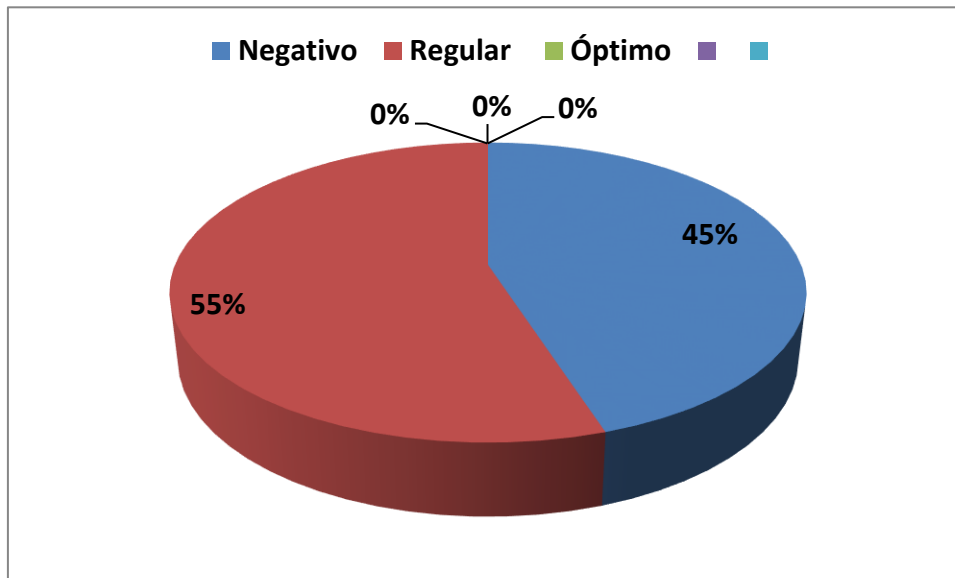
El reporte del nivel de rendimiento laboral se logra a través de la encuesta aplicada a los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, que consta de diez ítems, ver anexo 2.

**Tabla 12.** Nivel de Rendimiento laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria.

<b>Cualitativo</b>	<b>Cuantitativo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy deficiente	0 – 5	08	20.0
Deficiente	6 – 11	15	37.5
Regular	12 – 17	10	25.0
Bueno	18 – 23	04	10.0
Excelente	24 – 30	03	7.5
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 1. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora



**Figura 12.** Nivel de Rendimiento laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria.

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 1. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora

### **INTERPRETACIÓN:**

De la tabla 12, se concreta que el 37.5% (15) de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria demuestra un deficiente Rendimiento Laboral dentro de la Institución, un 25.0% (10) de los trabajadores realiza regularmente el trabajo que tienen a cargo, a su vez desprendo que el 20% (08) de trabajadores es muy deficiente dentro de su labor; el 10% (04) trabajadores realiza un buen trabajo dentro de sus funciones por último el 7.5% (03) de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria son excelentes en el desempeño laboral.

Los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria Si están de acuerdo a los Tipos de contratos laborales de su institución. Casi nunca las autoridades de la institución dan a conocer los ascensos e incentivos laborales. Nunca se ausentan injustificadamente en su trabajo. Casi nunca las condiciones ambientales, laborales y personales facilitan su actividad diaria. Nunca tienen satisfacción con el tipo de contrato de su institución. Casi



siempre tienen satisfacción con su trabajo y con los empleadores de su institución. Nunca tienen suspensión temporal por falta de presupuesto. Casi nunca han sido motivados para realizar las actividades laborales. Casi siempre se da Información del desempeño laboral del puesto que desempeñas. Nunca existe Cambio del tipo de norma Legal en los contratos laborales.

Considerando los resultados del desempeño laboral de los trabajadores en mención, son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la institución. Un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una institución. El desempeño humano en el cargo varía de una persona a otra y de situación en situación, pues este dependerá de los factores condicionantes por lo que sea influenciado. Cada individuo es capaz de determinar su costo-beneficio para saber cuánto vale la pena desarrollar determinada actividad; así mismo el esfuerzo individual dependerá de las habilidades y la capacidad de cada individuo y de cómo perciba este el papel que desempeña.

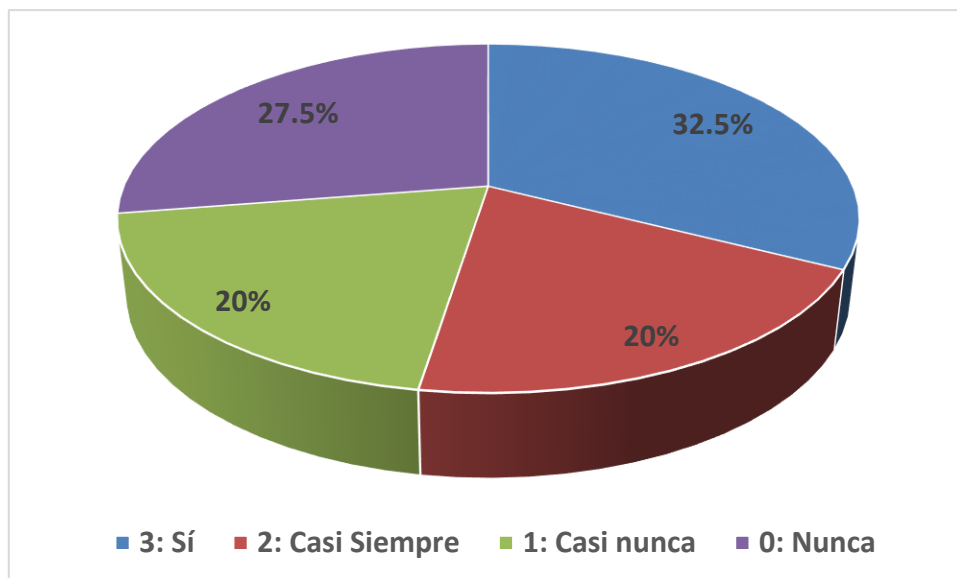
#### 4.2.1. Resultados según dimensiones del rendimiento laboral en los trabajadores

**Tabla 13.** Tipos de contratos laborales de tu institución

<b>Parámetros</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
3: Sí	13	32.5
2: Casi Siempre	08	20.0
1: Casi nunca	08	20.0
0: Nunca	11	27.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 1. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora



**Figura 13.** Tipos de contratos laborales de tu institución.

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 1. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora

#### **INTERPRETACIÓN:**

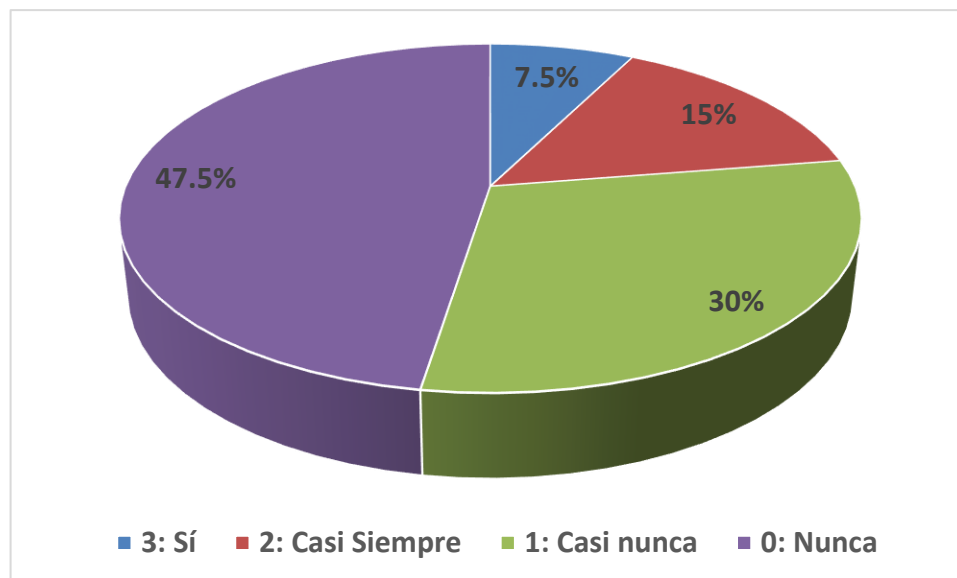
En la tabla 13, observamos que el 32.5% (13) trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria si conocen los tipos de contratos laborales de su institución, el 27.5% (11) trabajadores nunca conocen el tipo de contrato laboral de su institución, el 20% (08) Casi siempre u Casi nunca tiene conocimiento del tipo de contrato laboral de su institución.

**Tabla 14.** Las autoridades de la institución dan a conocer los ascensos e incentivos laborales.

<b>Parámetros</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
3: Sí	03	7.5
2: Casi Siempre	06	15.0
1: Casi nunca	12	30.0
0: Nunca	19	47.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 2. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora



**Figura 14.** Las autoridades de la institución dan a conocer los ascensos e incentivos laborales.

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 2. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora

### INTERPRETACIÓN:

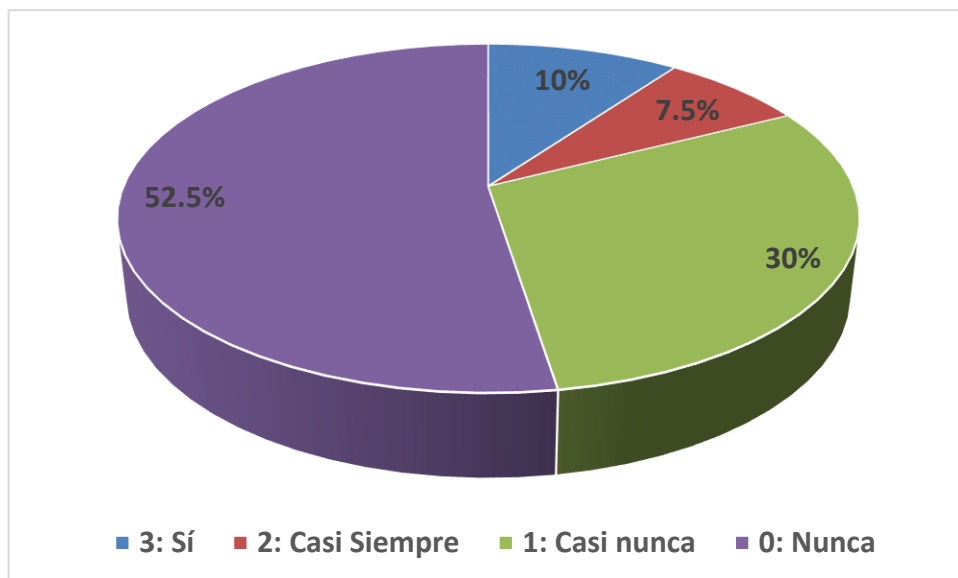
En la tabla 14, al respecto el 47.5 (19) trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria nunca tienen conocimiento de los ascensos e incentivos laborales de sus autoridades, 30% (12) de trabajadores casi nunca tiene conocimiento, el 15 % (06) trabajadores casi siempre y el 7.5 % (03) de trabajadores si tienen conocimiento de los ascensos e incentivos laborales de parte de sus autoridades.

**Tabla 15.** Ausencia injustificada en su trabajo.

Parámetros	Frecuencia	Porcentaje
3: Sí	04	10.0
2: Casi Siempre	03	7.5
1: Casi nunca	12	30.0
0: Nunca	21	52.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 3. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora



**Figura 15.** Ausencia injustificada en su trabajo.

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 3. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora

## INTERPRETACIÓN

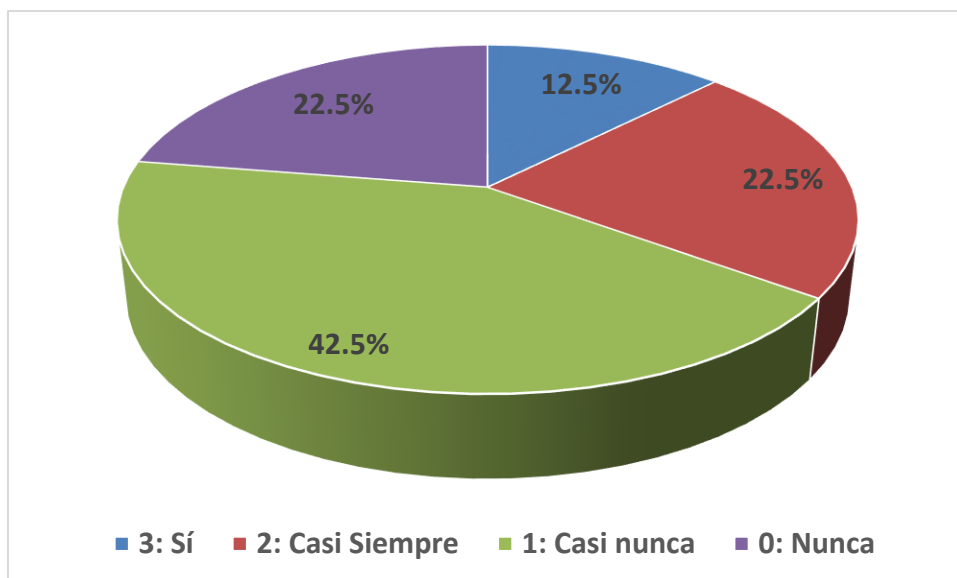
En la tabla 15, se presenta el siguiente diagnóstico que el 52.5% (21) trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria nunca tuvieron ausencia injustificada en su trabajo, 30% (12) de trabajadores casi nunca se ausentan injustificadamente, 10% (04) de trabajadores si tienen la oportunidad de una ausencia injustificada y el 7.5% (03) casi siempre suelen ausentarse injustificadamente en su trabajo.

**Tabla 16.** Las condiciones ambientales, laborales y personales facilitan su actividad diaria.

Parámetros	Frecuencia	Porcentaje
3: Sí	05	12.5
2: Casi Siempre	09	22.5
1: Casi nunca	17	42.5
0: Nunca	09	22.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 4. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora



**Figura 16.-** Las condiciones ambientales, laborales y personales facilitan su actividad diaria.

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 4. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora

#### **INTERPRETACIÓN:**

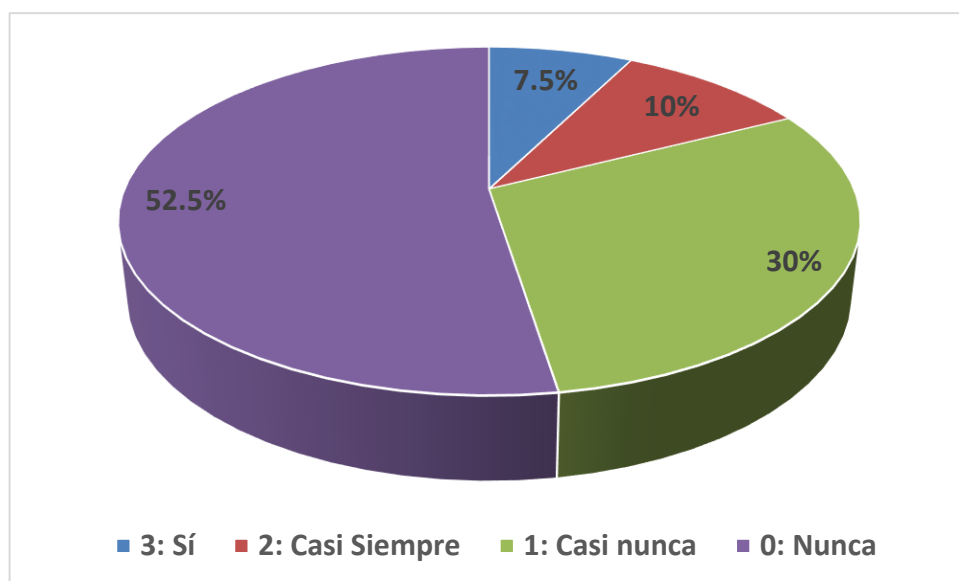
En la tabla 16.- Los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria el 42.5% (17) mencionan que casi nunca se encuentran en condiciones ambientales, laborales y personales que faciliten su actividad diaria, el 22.5% (09) trabajadores casi siempre u casi nunca están en condiciones y el 12.5% (05) si están en condiciones.

**Tabla 17.** Satisfacción con el tipo de contrato de su institución.

<b>Parámetros</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
3: Sí	03	7.5
2: Casi Siempre	04	10.0
1: Casi nunca	12	30.0
0: Nunca	21	52.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 5. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora



**Figura 17.-** Satisfacción con el tipo de contrato de su institución.

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 5. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora

### INTERPRETACIÓN:

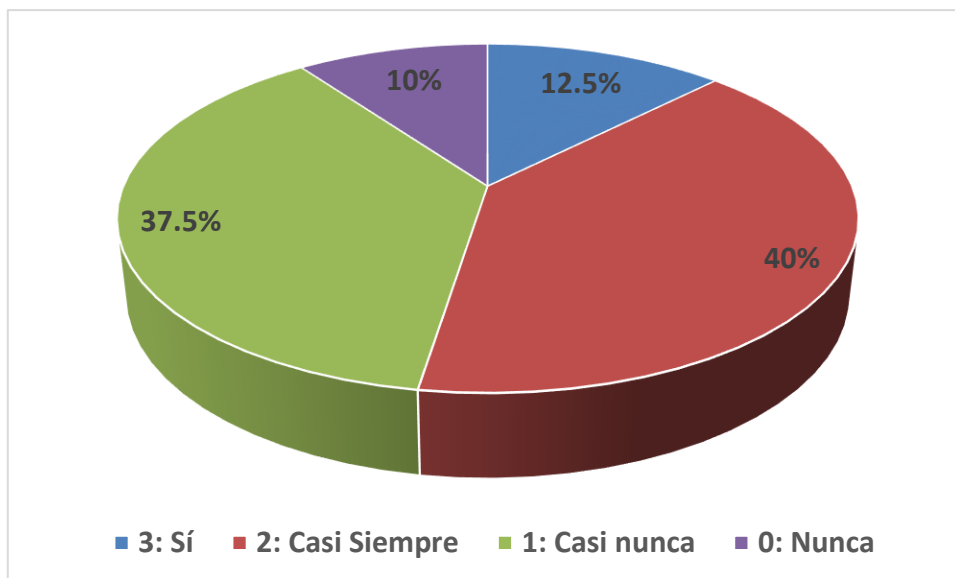
En la tabla 17.- Se origina que los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria el 52.5% (21) están satisfechos con el tipo de contrato, el 30.0% (12) casi nunca están satisfechos, el 10% (04) casi siempre se sienten satisfechos y por último el 7.5%(03) de trabajadores si están satisfechos con el tipo de contrato.

**Tabla 18.-** Satisfacción con su trabajo y con los empleadores de su institución.

Parámetros	Frecuencia	Porcentaje
3: Sí	05	12.5
2: Casi Siempre	16	40.0
1: Casi nunca	15	37.5
0: Nunca	04	10.0
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 6. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora



**Figura18.** Satisfacción con su trabajo y con los empleadores de su institución.

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 6. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora

### INTERPRETACIÓN:

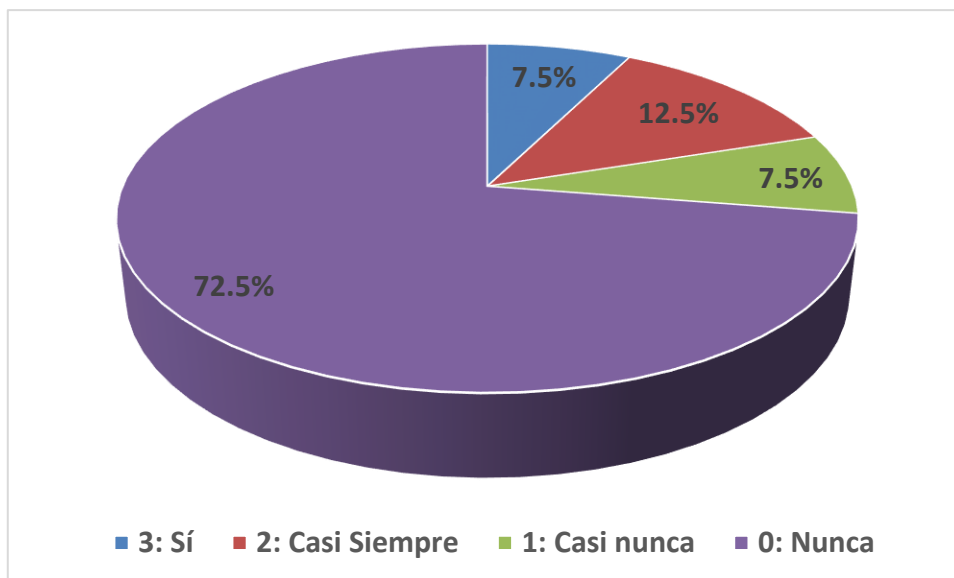
Tabla 18.- Se desprende que los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria un 40%(16) de trabajadores casi siempre sienten satisfacción con su trabajo y su empleador, el 37.5% (15) casi nunca están satisfechos, el 12.5% (05) si se sientes satisfechos y el 10%(04) nunca está satisfecho con su trabajo y su empleador.

**Tabla 19.** Suspensión temporal por falta de presupuesto.

Parámetros	Frecuencia	Porcentaje
3: Sí	03	7.5
2: Casi Siempre	05	12.5
1: Casi nunca	03	7.5
0: Nunca	29	72.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 7. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora



**Figura 19.-** Suspensión temporal por falta de presupuesto.

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 7. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora

### INTERPRETACIÓN:

Tabla 19.- Los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación indican que el 72.5% (29) Nunca han sido suspendidos temporalmente, el 12.5% (05) casi siempre fueron suspendidos y el 7.5%(03) trabajadores si u casi nunca han sido suspendidos en su centro de trabajo.

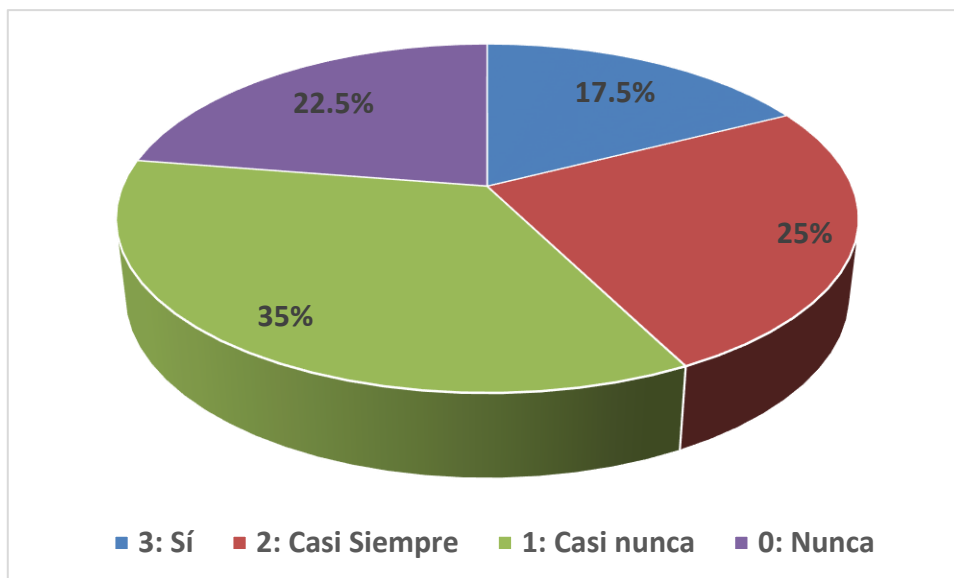
**Tabla 20.** Motivación para realizar las actividades laborales.

Parámetros	Frecuencia	Porcentaje
3: Sí	07	17.5
2: Casi Siempre	10	25.0
1: Casi nunca	14	35.0
0: Nunca	09	22.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 8. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora





**Figura 20.** Motivación para realizar las actividades laborales.

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 8. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora

### INTERPRETACIÓN:

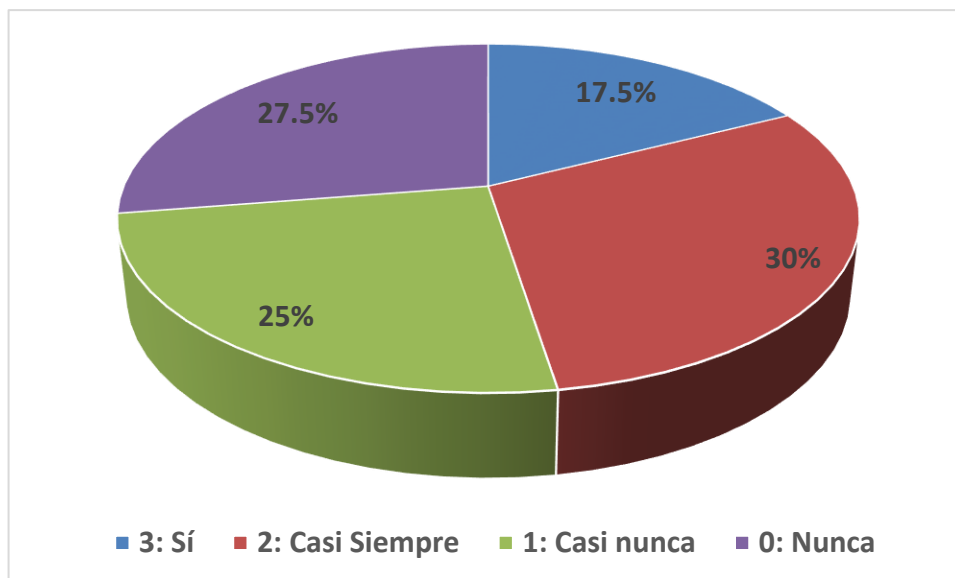
Tabla 20.- Se comprende que el 35.0% (14) de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación casi nunca están motivados, el 25% (10) los trabajadores casi siempre están motivados para sus actividades laborales, el 22.5% (09) nunca han sido motivados y por último el 17.5% (07) si están motivados para las actividades laborales.

**Tabla 21.** Información del desempeño laboral del puesto que desempeñas.

Parámetros	Frecuencia	Porcentaje
3: Sí	07	17.5
2: Casi Siempre	12	30.0
1: Casi nunca	10	25.0
0: Nunca	11	27.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 9. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora.



**Figura 21.** Información del desempeño laboral del puesto que desempeñas.

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 9. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora

### INTERPRETACIÓN:

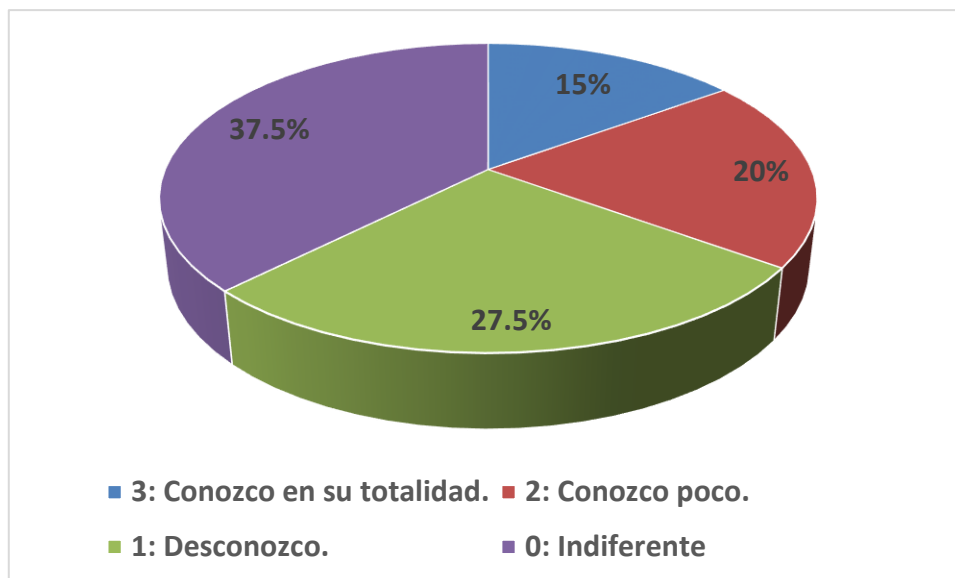
En la tabla 21.- Manifiestan que el 30.0% (12) de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación casi siempre están informados del desempeño laboral, el 27.5% (11) nunca están informados acerca del desempeño laboral, el 25% (10) casi nunca están informados, el 17.5% (07) de trabajadores si están informados debidamente.

**Tabla 22.** Cambio del tipo de norma Legal en los contratos laborales.

Parámetros	Frecuencia	Porcentaje
3: Conozco en su totalidad.	06	15.0
2: Conozco poco.	08	20.0
1: Desconozco.	11	27.5
0: Indiferente	15	37.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 10. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora



**Figura 22.** Cambio del tipo de norma Legal en los contratos laborales.

**Fuente:** Encuesta, anexo N° 2, ítems 10. Rendimiento Laboral

**Elaboración:** La Autora

### **INTERPRETACIÓN:**

En la tabla 22. Manifiestan que el 37.5% (15) de los trabajadores manifiestan indiferencia al cambio de tipo de norma legal en los contratos laborales, el 27.5% (11) trabajadores declaran desconocer al cambio de tipo de norma legal en los contratos laborales, el 20% (08) trabajadores dicen conocer poco el cambio de tipo de norma legal en los contratos laborales, el 15% (06) de trabajadores sí están informados debidamente.

### **4.3. CORRELACIÓN DE VARIABLES**

La correlación que se extrae a través del estadístico de la Chi Cuadrado para dos variables en estudio los que son: Factores de los contratos administrativos de servicios y el rendimiento laboral, los que se observaron en los cuadros anteriores bajo la denominación resultados general según indicadores consolidados y criterios de valoración que se visualiza en el tabla N° 01 y el rendimiento laboral tabla N° 12, los que se tomarán para este propósito, teniendo en cuenta la fórmula planteada que se aprecia.

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} \approx X_{(K-1)=Gl}^2$$

$o_i$ : Frecuencia Observada.

$e_i$ : Frecuencia Esperada.

#### 4.3.1. La prueba de la CHI – cuadrada o JI – cuadrada

Esta prueba es utilizada para los análisis de la relación entre dos variables, la prueba se calcula mediante la utilización de una tabla de contingencia o tabulación cruzada, el que se caracteriza porque consta de dos dimensiones; los que corresponden a una variable; a las frecuencias observadas de cada variable en la comparación de la tabla de frecuencia esperada, para observar su significancia.

Tabla de contingencia factores de los contratos administrativos de servicios \*  
Rendimiento Laboral.

			Rendimiento Laboral				Total
			Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	
Factores de los contratos administrativos de servicios	Negativo	Recuento	6	10	0	1	17
		Frecuencia esperada	3,4	8,9	3,4	1,3	17,0
Total	Regular	Recuento	2	11	8	2	23
		Frecuencia esperada	4,6	12,1	4,6	1,7	23,0
		Recuento	8	21	8	3	40
		Frecuencia esperada	8,0	21,0	8,0	3,0	40,0

En el cuadro se observa la frecuencia observada de las dos variables en estudio, para luego dar a conocer la frecuencia esperada que pide la fórmula de la Chi cuadrado, en el cuadro

que a continuación se presente la frecuencia esperada para luego reemplaza la fórmula estadística de la Chi cuadrado, a través de esta prueba se logra:

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,699 <sup>a</sup>	3	,021
Razón de verosimilitudes	12,667	3	,005
Asociación lineal por lineal	6,316	1	,012
N de casos válidos	40		

a. 6 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,28.

Por último, la Chi – Cuadrado calcularemos con la fórmula planteada; es decir para cada celda se calcula la diferencia entre las frecuencias observadas y esperadas, se eleva al cuadrado y se divide entre las frecuencias esperadas. La suma de todas las celdas es la Chi – Cuadrado calculada.

Tal como se puede apreciar en la tabla, el valor de la Chi Cuadrado Calculado es de 9,699 para interpretar el resultado obtenido debemos utilizar el concepto de grados de libertad (Gl), el cual se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$Gl = (r - 1) (c - 1)$$

**En la que:**

r = número de filas

c = número de columnas.

**Por lo que:**

$$Gl = (4 - 1) (2 - 1) = 3$$

Luego de realizados los cálculos, debemos comparar en la tabla de Distribución de la Chi Cuadrado, eligiendo el nivel de confianza 0,05 ó 0,01, el valor corresponde a los grados de libertad obtenidos. Si el valor calculado es igual o superior al de la tabla, esto quiere decir que las variables están relacionadas. Asumiendo el valor de al nivel de confianza de 0.05 con 3 grados de libertad, la Chi tabulado es de 7,815, el cual es inferior a la Chi Cuadrado Calculado.

#### **4.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS**

Para la comprobación de hipótesis se recurrirá a la hipótesis central de la tesis para comprobarlo hipotéticamente según los resultados logrados con los resultados del estadístico de prueba de la Chi cuadrado calculado contratado con la Chi cuadrado tabulado.

##### **Hipótesis Estadística.**

H<sub>0</sub> No existe una correlación significativa entre los factores de los contratos administrativos de servicios con el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016.

H<sub>a</sub> Existe una correlación significativa entre los factores de los contratos administrativos de servicios con el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016.

#### **4.5. DECISIÓN**

La relación de las variables logrado según el estadístico de prueba de la Chi Cuadrado se logra una Chi Cuadrado de 9,699 asumiendo el nivel de error de 0,05 con 3 grados de libertad, por el contrario, el valor de la Chi Cuadrado Tabulado con 3 grados de libertad al nivel de 0.05 es de 7,815. Como el valor de la Chi cuadrado tabulado es inferior en

7,815, por el contrario, el valor de la Chi cuadrado Calculado es de 9,699 que es superior a la Chi cuadrado tabulado, se asume la hipótesis alterna, entonces; existe una correlación significativa entre los factores de los contratos administrativos de servicios con el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016.

## V. CONCLUSIONES

- Existe una correlación significativa entre los factores de los contratos administrativos de servicios con el rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno, es así que según el estadístico de prueba de la Chi Cuadrado se logra una Chi Cuadrado Calculado de 9,699 asumiendo el nivel de error de 0,05 con 3 grados de libertad y una confianza del 95%, por el contrario el valor de la Chi Cuadrado Tabulado con 3 grados de libertad al nivel de 0.05 es de 7,815. Como el valor de la Chi Cuadrado Tabulado es inferior en 7,815, al valor de la Chi Cuadrado Calculado es de 9,699 que es superior a la Chi Cuadrado Tabulado, se asume la hipótesis alterna.

- Los factores de los contratos administrativos de servicios en los trabajadores son negativos en el Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015-2016, así se observa el 45.0% (18) trabajadores opinan que es negativo los factores de los contratos administrativos de servicios, logrando puntaje de 5 a 13 puntos y el 55.0% (22) trabajadores expresan que es regular los factores de los contratos administrativos de servicios, con puntaje de 14 a 27 puntos, ni uno de ellos declaran que es favorable la contratación administrativo de servicio. Dichos factores de los contratos administrativos de servicios de los trabajadores son de regular a negativo en el rendimiento laboral, es así que es negativo; la difusión de las clases de contratos laborales del Estado Peruano; no existe la estabilidad laboral del contrato administrativo de servicio conforme a la Constitución Política del Estado. Los plazos laborales de 1 mes, 3 meses, 6 meses, deben de ser de manera continua y anual.



- El nivel de rendimiento laboral en los trabajadores por contrato administrativo de servicios es negativo en los servidores públicos Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno: 2015- 2016, Así se observa el 37.5% (15) de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria demuestra un deficiente Rendimiento Laboral dentro de la Institución, un 25.0% (10) de los trabajadores realiza regularmente el trabajo que tienen a cargo, a su vez desprendo que el 20% (08) de trabajadores es muy deficiente dentro de su labor. El rendimiento laboral es deficiente, regular y muy deficiente considerándose negativo el rendimiento laboral, es así que casi nunca las autoridades de la institución dan a conocer los ascensos e incentivos laborales. Nunca se ausentan injustificadamente en su trabajo. Casi nunca las condiciones ambientales, laborales y personales facilitan su actividad diaria. Nunca tienen satisfacción con el tipo de contrato de su institución. Casi nunca han sido motivados para realizar las actividades laborales. Nunca existe cambio del tipo de norma Legal en los contratos laborales. Considerando los resultados del desempeño laboral de los trabajadores en mención, son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la institución.

## VI. SUGERENCIAS

Se recomienda no vulnerar ningún tipo de derechos o beneficios laborales, dada su pretendida naturaleza civil. En este marco del Decreto Legislativo N° 1057, del mismo modo no vulnerar los principios, derechos de igualdad y dignidad: Fue expedido en exceso a la materia permitida por Ley N° 29157, al no estar relacionado con la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos, contraviniéndose el artículo 104 de la Constitución. Crea un régimen administrativo carente de derechos laborales que conviviría con otros que sí los tienen, generando una situación de desigualdad dentro del mismo centro de trabajo, contraviniendo el artículo 22 de la Constitución. Introduce una incuestionable desigualdad en el sector público, al crear un régimen que no puede competir con los regímenes laborales existentes, lo que contraviene el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, establecido por el artículo 26.1 de la Constitución. No regula un periodo temporal de ingreso, como el régimen público (3 años) o el régimen privado (5 años), resulta incomprensible la imposición de un régimen permanente e ilimitado ausente de derechos básicos, contraviniendo el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución. Según el principio; derecho de dignidad: Comenzaremos recordando que el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos precisa: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”*; a su vez, dicha norma encuentra su correlato en nuestro ordenamiento a través del artículo 1 de la Constitución Política del Estado que señala: *“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”*.

Queda en evidencia que es de suma importancia mejorar las relaciones interpersonales entre el empleador, ya que reflejan altos grados de Insatisfacción y concordando en su mayoría que no existe un buen rendimiento laboral. Se deberá reforzar el trabajo en equipo entre el grupo de asesores mediante talleres que permita mejorar habilidades de liderazgo, comunicación y empatía. Se sugiere realizar propuestas para incentivos por cumplimientos de metas y objetivos, y analizar la forma en que se evalúa las sanciones y descuentos económicos que hacen parte de los errores operativos en que incurren los asesores y que evidentemente está de la mano con mejorar la comunicación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Huamán, Elmer. (marzo 2010) El Contrato Administrativo de Servicios y su incipiente análisis jurisprudencial comentarios a una reciente sentencia, actualidad jurídica grupo editorial gaceta jurídica, tomo N°196. Lima.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014). Anuario estadístico sectorial 2014. Recuperado de:[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/anuario/ANUARIO\\_ES\\_TADISTICO\\_2014.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/anuario/ANUARIO_ES_TADISTICO_2014.pdf)
- Páramo, Pablo. (2011). Estudio sobre infracciones y sanciones en el ámbito de la inspección del trabajo: el caso de España. Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo - LAB/ADMIN - OIT. Documento de Trabajo N° 13.
- Pineda, José. (2008). La Investigación Jurídica. 1ª ed. Puno: Pacífico.
- Vera, Bermejo. (1998). La administración inspectora. Revista de Administración Pública, (147), 40-41.
- Vega, María. (2009). Administración del trabajo: Asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la ley en América Latina: El papel central de la inspección del trabajo. Recuperado de:[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09\\_214\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_214_span.pdf)
- Von Richthofen, W. (2003). La Inspección de Trabajo: Guía de la profesión. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Mesinas, Federico G. La problemática de los contratos administrativos de servicios, gaceta jurídica. Abril 2010
- Toyama, Jorge (2008). Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral, grupo empresarial gaceta jurídica, Lima.

## **ANEXOS**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DERECHO  
ANEXO No. 01**

**GUÍA DE ENCUESTA**

**NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:** Instituto Nacional de Innovación Agraria de Puno.

**CARGO QUE DESEMPEÑA EL ENCUESTADO:** .....

**PROFESIÓN Y ESPECIALIDAD:** .....

**VARIABLE:** Factores de los contratos administrativos de servicios.

**INDICADOR:** Estrategias de comunicación externa.

**“Marque la alternativa que vea por conveniente de acuerdo a los ítems de la presente encuesta”.**

INSTRUCCIONES: Señor(a) funcionario(a) o Director, en la siguiente sección existe un conjunto de interrogantes de alternativa múltiple, los cuales pido a usted responda con la mayor veracidad posible lo que redundará en el éxito del presente trabajo de investigación

**Valoración:**

Si.	4
Casi siempre.	3
A veces	2
Casi nunca.	1
Nunca.	0

**I. CUESTIONARIO**

1. ¿Las autoridades de su sector han difundido las clases de contratos laborales del Estado Peruano?

Si.	( )
Casi siempre.	( )
A veces	( )
Casi nunca.	( )
Nunca.	( )

2. ¿Está Ud. conforme con el contrato administrativo de servicios de su institución?

- Si. ( )
- Casi siempre. ( )
- A veces ( )
- Casi nunca. ( )
- Nunca. ( )

3. ¿Han organizado, las autoridades de la institución, cursos de capacitación y/o actualización sobre las ventajas y desventajas de contratos administrativos de servicios?

- Si. ( )
- Casi siempre. ( )
- A veces ( )
- Casi nunca. ( )
- Nunca. ( )

4. ¿Está satisfecho con el salario o remuneración que percibe?.

- Si. ( )
- Casi siempre. ( )
- A veces ( )
- Casi nunca. ( )
- Nunca. ( )

5.- ¿Sabe el contenido del decreto legislativo N° 1057 del CAS?

- Si. ( )
- Casi siempre. ( )
- A veces ( )
- Casi nunca. ( )
- Nunca. ( )

6. ¿Considera que debe ser variado la ley laboral decreto legislativo N° 1057 del CAS a otro tipo laboral?

- Siempre. ( )
- Casi siempre. ( )

- A veces ( )
- Casi nunca. ( )
- Nunca. ( )

7. ¿Considera que los contratos administrativos de servicios tienen estabilidad laboral conforme a la Constitución Política del Estado?

- Si. ( )
- Casi siempre. ( )
- A veces ( )
- Casi nunca. ( )
- Nunca. ( )

8. ¿Está de acuerdo con los plazos laborales (1 mes, 3 meses, 6 meses, 12 meses de contratos)?

- Si. ( )
- Casi siempre. ( )
- A veces ( )
- Casi nunca. ( )
- Nunca. ( )

9. ¿Tiene temor del despido y que afecte la canasta familiar?.

- Si. ( )
- Casi siempre. ( )
- A veces ( )
- Casi nunca. ( )
- Nunca. ( )

10. ¿Siente frustraciones psicológicas y laborales en el desempeño de sus funciones?.

- Si. ( )
- Casi siempre. ( )
- A veces ( )
- Casi nunca. ( )
- Nunca. ( )



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DERECHO**

**ANEXO No. 02**

**ENCUESTA**

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS APLICADO A LOS TRABAJADORES DEL  
INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACION AGRARIA SOBRE RENDIMIENTO  
LABORAL.

INDICACIÓN: Marque con un aspa (x) la alternativa que vea por conveniente.

**II. CUESTIONARIO:**

INDICACIÓN: Marque con un aspa (x) la alternativa que vea por conveniente.

1.- ¿Conoces los tipos de contratos laborales de tu institución?

3.- Sí ( )

2.- Casi siempre. ( )

1.- Casi nunca. ( )

0.- Nunca. ( )

2.- La institución da ha conocer los ascensos e incentivos laborales?

3.- Sí ( )

2.- Casi siempre. ( )

1.- Casi nunca. ( )

0.- Nunca. ( )

3.- ¿En alguna oportunidad se ausentó injustificadamente de su trabajo?

3.- Sí ( )

2.- Casi siempre. ( )

1.- Casi nunca. ( )

0.- Nunca. ( )

4.- Las condiciones ambientales, laborales y personales facilitan su actividad diaria?.

3.- Sí ( )

2.- Casi siempre. ( )

1.- Casi nunca. ( )

0.- Nunca. ( )

5.- Está Ud. satisfecho con el tipo de contrato que tiene en su institución laboral?.

3.- Sí ( )

2.- Casi siempre. ( )

1.- Casi nunca. ( )

0.- Nunca. ( )

6.- ¿Se siente satisfecho con su trabajo y con los empleadores en la institución que labora?.

3.- Sí ( )

2.- Casi siempre. ( )

1.- Casi nunca. ( )

0.- Nunca. ( )

7.- ¿Has sido suspendido temporalmente, en su centro laboral por falta de presupuesto?

3.- 1 a 15 días. ( )

2.- 1 a 3 meses. ( )

1.- 3 a 6 meses. ( )

0.- 0 meses. ( )

8.- ¿Estas motivado para realizar las actividades laborales eficientemente en su centro laboral?

3.- Sí ( )

2.- Casi siempre. ( )

1.- Casi nunca. ( )

0.- Nunca. ( )

9.- Recibes información del desempeño laboral del puesto laboral que ocupas?.

3. Sí ( )

2. Casi siempre ( )

1. Casi nunca ( )

0. Nunca ( )

10.- Deseas que se cambia el tipo de norma legal en los contratos laborales, para los trabajadores INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA?.

3. Conozco en su totalidad ( )

2. Conozco Poco ( )

1. Desconozco. ( )

0. Indiferente ( )