



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR

Br. Miguel Isaias Torres Panduro

ASESOR

Dr. Juan Rafael Juarez Díaz

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

TARAPOTO – PERÚ

2019

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA

El bachiller **Torres Panduro Miguel Isaías**, para obtener el Grado Académico de
Maestro en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

"Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la
Optimización del Área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San
Martín, 2018"

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

Aprobado por mayoría

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

[Empty box for recommendations]

MBA. Enrique López Rengifo -Presidente

[Signature]

Mg. Lisette Karem Casaverde Carmona - Secretario/a

[Signature]

Dr. Juan Rafael Juarez Díaz -Vocal

[Signature]

Tarapoto 15 de noviembre 2018

Dedicatoria

A las personas que no me apoyaron, a los que dijeron que nunca lograría, fueron un motivo importante para esforzarme cada día en busca del propósito que hoy va concluyendo.

Miguel Isaias

Agradecimiento

A Dios Nuestro Señor, por brindarme su amparo y fuerza para el logro de mis metas personales.

A la Universidad Cesar Vallejo, personal administrativo y docente, en especial a sus docentes de Metodología de la Investigación, por fomentar y fortalecer mis conocimientos en el área de investigación.

EL AUTOR

Declaratoria de Autenticidad

Yo **MIGUEL ISAIAS TORRES PANDURO**, identificada con DNI N° 42445422, estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018”**;

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Tarapoto, 30 de Enero de 2019


Miguel Isaias Torres Panduro
DNI: 42445422

Presentación

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada: “**Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018**”, con la finalidad de optar el título de **Maestro en Gestión Pública**.

La investigación está dividida en siete capítulos: El primero capítulo esta la introducción; se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación. En el segundo capítulo es el Método; se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se muestran los resultados; en esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información. En el cuarto capítulo esta la discusión; donde se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis. En quinto y sexto capítulo esta las conclusiones y recomendaciones respectivamente y por último en el capítulo séptimo esta las referencias bibliográficas.

El autor

Índice

Dictamen de la sustentación de Tesis	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos.....	15
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	24
1.4 Formulación del problema.....	51
1.5 Justificación del estudio.....	51
1.6 Hipótesis	52
1.7 Objetivos.....	53
II. MÉTODO.....	54
2.1 Tipo y Diseño de investigación.	54
2.2. Variables, operacionalización.....	54
2.3. Población y muestra.....	56
2.4. Criterios de selección.....	57

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	57
2.6. Métodos de análisis de datos	58
2.7. Aspectos éticos	58
III. RESULTADOS.....	59
IV. DISCUSIÓN.	63
V. CONCLUSIÓN.....	67
VI. RECOMENDACIONES.....	68
VII. REFERENCIAS.....	69
ANEXOS	
Matriz de consistencia	
Instrumentos de recolección de datos	
Validación de instrumentos	
Constancia de autorización donde se ejecutó la tesis	
Autorización para la publicación electrónica de las tesis	
Informe de originalidad	
Acta de aprobación de originalidad	
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	

Índice de tablas

Tabla 1. El objeto de mayor relevancia Proceso de Contratación Administrativa de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.....	56
Tabla 2. La función de mayor relevancia de la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.....	57
Tabla 3. Tabla de contingencia de Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la Optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de Martín, 2018.....	58
Tabla 4. Relación entre el proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la Optimización del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.....	59

Índice de figuras

Figura 1. El objeto de mayor relevancia Proceso de Contratación Administrativa de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.....	56
Figura 2. La función de mayor relevancia de la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.....	57

RESUMEN

La presente investigación, titulada “Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.”, tiene por objetivo determinar la relación del proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del Área de recurso humano. Siendo la hipótesis “Si existe Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018”. El procedimiento es cuantitativo, la investigación es de tipo no experimental, diseño correlacional, siendo la población el personal contratado bajo particularidad de Contratación Administrativa de Servicios de la Municipalidad Provincial, siendo 260, la muestra con muestreo probabilístico es 155 colaboradores. Los resultados señalan que el objeto de mayor relevancia en el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios son los méritos con 38,71%, el 32,26% de principios y el 29.03% en resultado. Por su parte, la función de mayor relevancia de la optimización del área de Recurso Humano es el fomento de la igualdad con 35.48%, y el desarrollo laboral interno es 33.55%, a su vez el cumplimiento con 30.97%. Luego de la recolección y procesamiento de datos, se contrastó la hipótesis mediante la Prueba Chi Cuadrado, y se concluye que existe relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018. Siendo el X_c^2 (10.44) es mayor que el valor tabular X_t^2 (9,49).

Palabras clave: Contratación Administrativa de Servicios, Recurso Humano

ABSTRACT

The present investigation, entitled "Relationship between the Hiring Process for the Administrative Contracting of Services and the optimization of the Human Resource area of the Provincial Municipality of San Martín, 2018.", aims to determine the relationship of the Administrative Procurement of Services and the optimization of the human resource area. Being the hypothesis "If there is Relationship between the Process of Administrative Contracting of Services and the optimization of the Human Resource area of the Provincial Municipality of San Martín, 2018". The method is quantitative, the research is non-experimental, correlational design, with the population being hired under the administrative contracting modality of the Provincial Municipality, being 260, the sample with probabilistic sampling is 155 employees. The results indicate that the objects of greater relevance in the Process of Administrative Contracting of Services are the merits with 38.71%, 32.26% of principles and 29.03% in result. For its part, the most relevant function of the optimization of the Human Resource area is the promotion of equality with 35.48%, and the internal work development is 33.55%, in turn compliance with 30.97%. After the data collection and processing, the hypothesis was tested using the Chi Square Test, and it is concluded that there is a relationship between the Administrative Procurement Process for Services and the optimization of the Human Resource area of the Provincial Municipality of San Martín, 2018 Being the $Xc2$ (10.44) is greater than the tabular value $Xt2$ (9.49).

Keywords: Administrative Contracting of Services, Human Resources.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La historia del Perú nos ha demostrado que la lucha continua por igual de derechos laborales debe de partir del gobierno a través de sus representantes logrando así una tutela pública es así que por primera vez durante el mandato del Mariscal Ramón Castilla entre los años (1845- 1851) se decreta el primer presupuesto del Perú, difundiendo el código civil, donde se reconocería los derechos de los trabajadores públicos por parte del estado dando origen así a la ley de cesantía ley de jubilación.

En esta realidad se encuentra también la Constitución Política del Perú de 1920, la cual instituye que ninguna persona podrá deleitarse de más de una paga del Estado, sea cual fuese la ocupación o empleo que se ejecute. En 1931 se dicta el D.L. N°7455, el cual busca la permanencia de los puestos públicos y precisa las causales de ausencia. Además, en la Ley N° 8801 prescrita en el gobierno del General Odría (1948 – 1956), por intermedio de la cual se crea la Dirección General de Escalafón y listas pasivas dependientes del Ministerio de Hacienda, la cual a partir de 1947 es nombrada como Dirección General de Servicio Civil.

En la indagación por establecer la Administración Pública y ajustarla al progreso del Estado, en el año 1984 el gobierno del arquitecto Fernando Belaúnde Terry estableció el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, esta regla acopia los manuales y guías fundados en el Decreto Ley N°11377 y sitúa énfasis en los derechos de los servidores públicos; también instituye una magnífica categorización para todas las entidades, la que comprende 14 niveles y tres grupos ocupacionales (profesionales, técnicos y auxiliares), e instituye el decoro y el período de asistencia como componente de promoción en la carrera.

Se considera que la mayor dificultad que ha existido en estas legislaciones ha sido la rigidez de las mismas, ya que ha resultado negativamente en la Administración Pública, disolviendo el objetivo general de la asistencia de servicios eficientes a los ciudadanos, pues esta dureza ha sido la que habría ablandado el burocratismo, la merma de obligación y vocación de servicio y la que habría

convertido la Carrera Pública en un gobierno paralizado, en el cual los hacendosos no tienen posibilidades de ascender y en donde la promoción o el retiro no están sujetos con la ocupación y la puesto que se elabora, razón por el cual se analiza en el reciente tesis, el o los porqués que llevaron a la Administración Pública a tener varios políticas de contrato de personal, creando con ello una inseguridad en el gobierno

Últimamente en su afán de buscar crecimiento y desarrollo sostenible los gobernantes peruanos han venido implementando diferentes alianzas, tratados, convenios con países y la vez implementación de leyes y es así que con el fin de mejorar el proceso de contratación en las instituciones públicas cabe resaltar que han sido muchas las leyes y normas que tuvieron que ser planteados y utilizados y llegando hasta llegar al modelo de contratación actual la Ley N^a 1057 publicado con fecha 28/06/08 y su ordenación vía Decreto Supremo N^a 075-2008, divulgado el 25/11/08 en el cuadro de las soberanías parlamentarias encargadas por el parlamento ejecutivo.

Actualmente con el tema de mejora en la gestión pública descentralizada precisamente mencionando a los gobiernos municipales se viene trabajando las contrataciones por el proceso de Contratación Administrativa de Servicios y al mismo tiempo se ha presentado una grado de dificultad, por el hecho de que la operatividad del proceso de Contratación Administrativa de Servicios no es muy claro para los participantes de este modo causando insatisfacciones en el proceso.

Los niveles de preparación o superación del talento humano no son tomados en cuenta durante la evaluación de diferentes aspectos y etapas de la contratación dejando en claro que no se está cumpliendo con la exigencia de la norma.

¿Cuál es la relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?

1.2 Trabajos previos

A nivel Internacional

Armijos, D. y Rodríguez, J. (2013) en su investigación titulada: “*Evaluación del desempeño en la ilustre Municipalidad del Cantón el Tambo – Ecuador*”. (Tesis de posgrado) Tiene por objetivo acceder contextos de compostura del permitido humano en el sentido de establecer su plena diligencia, permitir en procedimiento de recursos humanos, como un recurso primordial de organización y cuya producción puede ser desarrollada continuamente dependiendo de la forma de administración. La población muestral son 109 colaboradores de la Municipalidad del Cantón el Tambo – Ecuador. La evaluación del desempeño de 90 grados para esta indagación presa como factores al desempeño laboral, lo humano/actitudinal y las habilidades. Cada factor cuenta con sus respectivos indicadores estando 15, 11 y 15 respectivamente. Por su parte la LOSEP (Ley Orgánica del Servicio Público), intrínsecamente de las apreciaciones aporta con la escala de evaluación describiendo en el Art. 78 las siguientes: a) Excelente; b) Muy Bueno; c) Satisfactorio; d) Regular; y, e) Insuficiente. El trabajo de investigación involucra todo el proceso de clasificación, tabulación, análisis e interpretación de datos. En su primera fase se expone un compendio general de la Alcaldía, luego se clasifica por departamentos y por fin se desarrolla un trabajo amplio describiendo e interpretando el nivel de desempeño de cada trabajador. En el informe expuesto únicamente se hace ciertas informaciones sobre los efectos, donde se posiciona y se ubica a los trabajadores. En estos resultados se aclara la importancia del factor de desempeño laboral y los indicadores de servicio al cliente, trato social al mismo, los cuales componen realmente la característica principal de la labor que desempeñan todos y cada uno de los trabajadores de la Alcaldía del Cantón El Tambo en el año 2013. De esta manera concluye que intrínsecamente del elemento humano, actitudinal y de destreza destaca aquel desplazamiento que tiene cara al consumidor donde expresan buenas relaciones gracia y buena actitud. El personal de la alcaldía el tambo se especializa por su encantadora capacidad dentro el desempeño profesional donde el compromiso es el reflejo fenomenal de sus trabajadores.

Pú, J. (2013) en la tesis titulada: *“Optimización del Recurso Humano para elevar la Productividad en los Departamentos de Fabricación, Refinería y Cogeneración en el Ingenio Santa Ana”* (tesis de posgrado). El primordial objetivo de las labores planteadas es perfeccionar el recurso humano. La muestra para cada puesto es determinado por la cantidad que existe en dicho puesto dividido por la cantidad total de empleados (81), y el resultado de la misma multiplicado por la cantidad que se va a observar. Las operaciones radicaron en mejoras a las programaciones de recogida y cancelación de materiales, retribución de tareas e instrumentos de trabajo, mejor inspección, excelente revisión del desempeño del horario de trabajo y un buen estímulo al personal. Con esta indagación se ultima que la jerarquía de la producción radica en que favorece a todo un estado, ya que transporta a un mejor nivel de existencia. Por lo tanto, una de las claves de la victoria de una sociedad reside en saber aumentarla, pero para ello es justo tener en cuenta el beneficio total de la actividad productiva de los elementos tierra, capital y trabajo. El recurso humano es el potencial que ayuda al acrecentamiento del rendimiento. Para poder establecer el escenario actual de las demarcaciones de cogeneración y fabricación y refinería del ingenio Santa Ana, se realizó un muestreo de trabajo para fijar los ordenamientos de la decomiso y entrega de materiales, asignación de tareas, asignación de instrumentos, tiempos laborados, tiempos no laborados demostrados y no justificados con sus respectivas causas, así como la eficacia al realizar las tareas. Todo lo anterior con el fin de establecer la productividad del recurso humano. También se realizó un estudio sobre las condiciones del ambiente de trabajo, haciendo énfasis en los aspectos de ruido, polvo y ventilación. Este último con relación a la temperatura del área de trabajo, ya que todo ello influye en gran parte en la productividad. Con la implementación de las propuestas, se logró aumentar la productividad de la mano de obra; dichas propuestas fueron: redistribución de tareas, capacitación, documentación de los procedimientos con sus respectivas normas, descripción y flujograma, control del horario de trabajo, supervisión, inducción al personal y plan de seguridad industrial.

Banchieri, L.; Campa, F., y Gongori, E. (2011) en su investigación titulada: *“El Control y la Optimización de los Recursos Humanos a través de Indicadores de*

Gestión en las Administraciones Públicas”. (Tesis de posgrado) Tiene por objetivo exponer los hitos de recursos humanos (en adelante RRHH) manejados por 51 intendencias de la provincia de Barcelona, en los cuales se monitoriza la averiguación concerniente a la remuneración, alejamiento, alineación, relaciones laborales y estación de trabajo. Para todos estos indicadores, se puntualizan los efectos conseguidos en la muestra, así como los criterios detallados del cálculo de cada uno de ellos. Dichos indicadores contemplan valores cuantitativos, incluyendo aspectos financieros y no financieros. Este grupo de indicadores no incluye aspectos cualitativos, como puede ser el análisis de puestos de trabajo y la evaluación del desempeño. Se sobresale la importancia de adelantar en el diseño de indicadores que examinen dicha representación de la gestión de RRHH y propone, en base al EBEP, cumplir la evaluación del desempeño razón nuevos aspectos hasta ahora no utilizados, como son el «rendimiento» y las «conductas» de los empleados públicos. El utensilio apropiado para proporcionar la información que acceda a perfeccionar la toma de medidas a los gestores públicos son los hitos. Se propone el uso de indicadores para alcanzar una gestión poderosa, eficiente y económica. Los indicadores de gestión son armas al servicio del análisis y la toma de decisiones que arrojan unos resultados medibles, confrontables y en la medida de lo posible imparciales. Asimismo, concluye que las Gerencias Públicas consagran una comisión próxima al 30% de sus presupuestos comunes, aquellos que constituyen parte los gastos de personal. Es por ello que la intervención y búsqueda de los mismos, sobrarán en un impedimento del gasto y en una mayor eficiencia. Adicionalmente, en el actual contexto económico de disminución de ingresos de las Gestiones Públicas, una mejor búsqueda de los gastos se catequiza a efectos prácticos en una escasez de gestión.

A nivel Nacional

Saavedra, M. (2014) en su trabajo de investigación denominada: “*Auditoría de Gestión en el Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico Del Dpto. Lambayeque en el Período 2011 y Propuesta de un Sistema de Mejor Gestión*” (tesis de pregrado). Tiene por objetivo instituir el valor en que el ente y sus asalariados han cumplido convenientemente las obligaciones y facultades que les han sido fijados, establecer si tales trabajos se han realizado de manera módica, eficiente y eficaz, decretar si las metas presentadas han sido alcanzadas. Se

fijó como población a la entidad del sector público del departamento de Lambayeque de insuficiencias halladas se puede decretar que son ocasionadas primariamente por la mala gestión, así como la exigua estimulación e estímulos al personal. De acuerdo con los consecuencias en esta investigación se ha evidenciado que en el periodo 2011 existe una deficiencia en el sistema que ha venido empleando la municipalidad Distrital Norte chico, asimismo se puede sugerir que el personal si bien es cierto se asienten agradables con las trabajos que redimen, pues a pesar de no haberseles exhibido un manual de organizaciones y funciones conocen las diligencias cotidianas que ejecutaran aunque algunos declaran que tienen ciertas restricciones y no se les admite tener decisión al cambio, asimismo que la municipalidad no les ofrecía ningún tipo de adiestramiento ni reconocimiento, lo cual en algunos de los casos creaba falta de estimulación para ejecutar su labor. En su totalidad los hacendosos juzgaron que la retribución que perciben no es equivalente con los trabajos que efectúan y que el proceso que se aplica para la selección de su personal no es correcto por elementos preferenciales, proceso inconcluso o por la selección de personal insuficiente. Definitivamente todos trabajadores aludieron que omiten de algún sistema para optimizar la gestión del recurso humano.

Bardales, G. (2013) en su trabajo de investigación titulada: “*Evaluación de puestos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca de acuerdo al Manual Normativo de Clasificación de Cargos*”. (Tesis de pregrado) Tiene por objetivo manifestar que los perfiles del trabajador de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca no se tropieza enderezados al Manual Normativo de Cargos. Refiriendo con una la población muestral que está establecida por los 59 currículos de los trabajadores de varias dependencias que obran en el Área de Personal de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca. Se consideró como muestra 39 currículos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca, se utilizó como técnica el análisis documental para cuyos efectos se elaboró el manual para evaluar el perfil profesional de trabajadores, el diseño de contrastación que se ha utilizado fue de una sola casilla o grupo único. Alcanzando a manifestar que los perfiles competitivos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca no se encuentra organizado al Manual Normativo de Cargos ni al

Manual de Organización y Funciones. (Bardales 2013.p.142). La Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca, tiene herramientas de mandato donde se puntualizan o detallan los perfiles de puestos como son el Manual Normativo de Clasificación de Cargos y el Manual de Organización de Funciones MOF, sin embargo no cuenta con un manera para el proceso de incorporación y elección de su personal. (Bardales 2013, p.143). Las formas para integrar a la ocupación pública en la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca están sumergidos en prácticas como: favoritismo, confabulación, patronazgo y clientelismo, que entorpece la presencia de un método de recursos humanos que avale integridad y justicia al momento de llevar a cabo el proceso de selección, contratación y demás aspectos atañidos con el gobierno de recursos humanos (Bardales 2013.p.5). La falta de profesionalismo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca sobresalta el beneficio de los objetivos colectivos y la calidad del servicio que se debe brindar a la colectividad. Los resultados de la investigación han demostrado que los perfiles profesionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca no se encuentran alineados al Manual Normativo de Clasificación de Cargos por cuanto los medios para ingresar a la función pública están inmersos en prácticas como: nepotismo, compadrazgo, patronazgo y clientelismo, lo que dificulta la existencia de un sistema de recursos humanos que garantice imparcialidad y equidad al momento de llevar a cabo el proceso de selección, contratación y demás aspectos relacionados con la administración de recursos humanos.

Beltrán, L. (2013) en su investigación titulada: “*Problemática de la existencia de distintos regímenes de Contratación de Personal en el Estado*”, (tesis de posgrado) que tiene como objetivo establecer un sistema de negociación justo, que no dañifique a sus colaboradores por el ejemplo de contrato accedido, frenar la infracción de los derechos profesionales truncados por el Contratación Administrativa de Servicios, restringir el uso de los Contratos Administrativos de Servicios e inscripción creciente de Contratación Administrativa de Servicios a las Planillas del Estado. Con una población de 612 colaboradores. Asimismo, finiquita que el contexto que se empeoró cuando la regla que sistematizaba la negociación de Servicios No Personales, es decir el RUA, permaneciera anulada en el año 1997, pues se persiguió manipulando este tipo

de contrato; contexto que extendió hasta junio del año 2008, fecha en la que entró en vigor el Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS); es decir durante más de diez años se manipuló en el Perú una modalidad de contratación de personal no conocida en ninguna Ley y lo que es peor aún, esta modalidad de contratación (SNP) fue alterada, ya que paso de ser un contrato administrativo a un contrato laboral quebrado, en vista a que el personal contratado debía de cumplir un horario de trabajo y estar bajo obediencia indestructible sin mostrarse de acuerdo en ningún beneficio laboral alguno; todo ello por causas de severidad y lógica del gasto público asignadas por el Estado. Con la publicación del Decreto Legislativo N° 1057, el Estado registra implícitamente que los contratos de Servicios No Personales ocultaban una relación laboral, ya que la función que desempeñaban era de forma permanente y estaban sumisos a obediencia. (Beltrán, 2013.p. 88). Asimismo, se considera que con el manejo de los Contratación Administrativa de Servicios se quebrantó el derecho de identidad reconocido legalmente a los trabajadores, ya que el Estado no dio un trato equitativo a todo su personal, a pesar de que las personas acordadas mediante Contratación Administrativa de Servicios desarrollaban trabajos de forma indeleble, eran sujetos a sumisión y cogían un pago por la labor prestada; particulares propias de un contrato de trabajo, pero que por haber sido contratados mediante Contratación Administrativa de Servicios y no de acuerdo al medio establecido por el Decreto Legislativo N° 276, tenían derechos mutilados (Beltrán, 2013.p. 89). Lo cual optimó consecutivamente con el Dictamen N° 002-2010-PI/TC facturada por el Tribunal Constitucional, en la que se revelar la presencia de una Relación Laboral en el Régimen Contratación Administrativa de Servicios y reconoce los Derechos de Sindicalización y Huelga; así como perfeccionó con el despacho de la Ley N° 29849, la cual instituye la Exclusión Creciente de Contratación Administrativa de Servicios y a su vez explora otros Retribuciones Profesionales (Vacaciones remuneradas de 30 días naturales, licencias por maternidad, paternidad y otras, derecho a Absorber un Certificado de Trabajo, a gozar de los derechos que reconoce la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) (Beltrán, 2013.p. 89). La proposición importante de solución a la dificultad posee en consideración dos envolturas contrapuestas; el primero reflexiona la

insuficiencia del Estado de contratación de personal poseyendo en cuenta el preciso presupuesto con el que cuenta y el segundo aspecto discurre el derecho cortado de las personas que son pactadas mediante Contratación Administrativa de Servicios. Teniendo en cuenta ello se plantea cambiar el artículo 5° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, pues con ello se coloca un tope de tres (3) años de uso de la Contratación Administrativa de Servicios y se vislumbra la introducción gradual de los servidores de Contratación Administrativa de Servicios a las planillas del Estado previo concurso público; consiguiéndose con ello patrocinar el concepción de Carrera Pública y el reconocimiento de los derechos laborales de los servidores públicos. Se reflexionó que la inscripción sea creciente (en cuatro periodos), pues existe un gran dígito de servidores contratados mediante la Contratación Administrativa de Servicios y un partido presupuesto público.

Condezo, I. (2012) en su trabajo de investigación denominada: *“Vulneración de Los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios”* (tesis de posgrado). Tiene por objetivo determinar si la derogación del marco legal sobre la contratación administrativa de servicios garantizará la variación de su contratación por una de naturaleza de trabajo, haciendo posible la concreción de la estabilidad laboral en el sector público. Por otro lado, el objetivo conexo consiste en establecer si los tratados funcionarios de servicios vulneran el principio de igualdad de oportunidades laborales al avalar la contratación de personal que realiza las mismas labores que la de aquel contratado dentro de una relación laboral. Población muestral de 280 trabajadores. Asimismo, concluye que los principios laborales como directrices que permiten solucionar o llegar a una mejor resolución de un problema, no han sido tomados en cuenta a fondo al momento de tomar decisiones sobre la legalidad o no de esta norma vulneradora y discriminatoria de pagos, como es el discutido contrato administrativo de servicios. Del presente estudio se ha comprobado que los contratos administrativos de servicios contienen los elementos esenciales para ser considerados como un contrato laboral, en consecuencia, la relación existente entre la persona que presta servicios y la entidad pública deviene en una relación laboral y no administrativa (Condezo, 2012, p. 80). En la realidad los contratos administrativos de servicios poseen naturaleza profesional, pues en su comprendido se muestran los manuales fundamentales

oportunos a un contrato laboral y por ende la atadura con la existencia contratista acontece en una dependencia laboral, fichas significativos que han sido excluidos por el fenomenal experto de la ley (Condezo, 2012.p. 83). La entrada en vigencia del régimen de Contratación Administrativa de Servicios concedió derechos a los trabajadores que se topaban bajo el sistema de los servicios no personales; sin embargo, ello no ha afianzado en su conjunto derechos laborales ni favores que les pertenecen.

Rueda, S. (2011) “*La Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS*”. (Tesis doctoral) Tiene por objetivo demostrar la inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios. Metodológicamente se trabajó con una población muestral de 153,872 trabajadores. Se realizó encuestas dirigidas a magistrados y personal del Poder Judicial de la Corte de Cañete, y también de magistrados de otros Distritos Judiciales con la finalidad de obtener información de la percepción de los principales involucrados en la aplicación de este régimen laboral especial Decreto Legislativo N° 1057, y de los afectados con este tipo de contratación. Se ha encuestado a 27 trabajadores de la Corte Superior de Cañete que representa aproximadamente el 10% del total del personal, que cuenta con un total de 265 personas, de ellas 35 son magistrados del régimen 276, 130 trabajadores 728 plazo indeterminado, 35 trabajadores 728 plazo fijo y 65 trabajadores en régimen CAS -1057. Los derechos truncados son los siguientes: Indemnización por tiempo de servicios, vacaciones, reconocimiento de tiempo de servicios, subvenciones. No tenían derecho a sindicación y huelga. Permanencia laboral (Ruedas, 2011., p. 87) La restricción en el goce de los derechos laborales antes aludidos quebranta los elementos laborales de igualdad, persistencia de la relación laboral, beneficio, primacía de la realidad, protección contra el despido arbitrario, condición más beneficiosa para el trabajador, de frialdad de las remuneraciones y contextos de trabajo en gracia del trabajador. Además de los atropellos de ley laboral en las que incide el Decreto Legislativo N° 1057, se remata en que dicho conector fue presto en adiestramiento de jurisdicciones encomendadas por el Congreso al Poder Ejecutivo para un componente diferente a la laboral, como era la innovación del Estado con motivo de consumación del Tratado de libre Comercio con Estados Unidos, conciencia por la cual resulta anticonstitucional por esta otro principio. (Ruedas, 2011. p. 112) Las conclusiones de

esta investigación fueron: El régimen laboral de los trabajadores del Estado debe ser único y no diverso de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 40 de la Constitución Política del Estado. Existen trabajadores del Estado sujetos a un régimen laboral privado (728) lo cual contraviene la disposición constitucional antes citada, sin embargo es de advertir que los derechos y beneficios laborales acordados en dicho régimen son los mismos que los que gozan los trabajadores de la actividad privada. Los trabajadores del Estado están sujetos a distintos regímenes laborales, tales como la contratación por servicios no personales SNP, el Decreto Legislativo 276 y el régimen de contrato administrativo de servicios - CAS.

A nivel Regional o Local

Ruíz, R. (2017) En su tesis titulada: *Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017*". (Tesis de maestría). Tarapoto; que tuvo como objetivo: Determinar la asociación entre modalidad contractual y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba. Así mismo, la muestra estuvo constituida por 48 servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba que se encuentran laborando en cargos administrativos de la Gerencia Administrativa, durante el primer semestre del año 2017. Conclusión: El D.L. 728, es la modalidad de contratación que predomina en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba; con 70.83% siendo éste un régimen laboral que se gobierna por la Ley de Fomento del Empleo; el mismo que tiene como característica principal otorgar la contingencia de elogiar contratos de trabajo de naturaleza estacional, ocasional y contratos para obra o servicios y se aumentó las impensadas objetivas para la decadencia del contrato de trabajo, incluyéndose la suceso de finalices agrupados.

Palacios, O. (2016) en su estudio titulado: *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Producción, Tarapoto -2016*. (Tesis de maestría). El objetivo del presente estudio fue fijar si consta la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Producción, Tarapoto – 2016. La muestra de estudio estuvo conformada por 30 personas entre profesionales de nivel universitarios y técnicos. Conclusiones: La

Gestión del talento humano de mayor predominancia en la Dirección Sub Regional de Producción –Tarapoto, 2016 es la dimensión externa con un 56.67%, lo cual indica un alto porcentaje de esta dimensión que debe ser atendida y que a su vez está constituida principalmente por el clima laboral, la perspectiva de desarrollo profesional, las condiciones de trabajo y el reconocimiento del trabajo en equipo, la cual se busca mejorar.

Yep, A. (2015) en sus tesis titulada : *“Factores de regulación administrativa del estado, de recursos humanos y de gestión operativa municipal que influyen en el grado de ejecución presupuestal de los proyectos de inversión pública ejecutados por la Municipalidad Provincial de Moyobamba durante el período 2011-2014”* (Tesis de maestría) Que tuvo por objetivo determinar los factores de regulación administrativa del estado que influyen en el grado de ejecución presupuestal de los proyectos de inversión pública ejecutados por la Municipalidad Provincial de Moyobamba durante el período 2011 - 2014. Y la muestra estuvo conformado una muestra de 29 expedientes técnicos de la Municipalidad Provincial de Moyobamba. Conclusiones. Se comprobó que la totalidad de trabajadores del sector público—régimen de planilla—no están habilitados, ni tienen los estímulos ni inspecciones ajustadas, para lograr un cumplimiento eficaz del gasto en la Municipalidad Provincial de Moyobamba. Bajos mensualidades de los competitivos de niveles de mando y medida activa y la separación de personal clave como una invariable en los gobiernos municipales, como ya lo se ha aludido, escasos recursos humanos dominados en trazar proyectos y programas municipales. Potencialmente, los recursos humanos garantes de elaborar los métodos de contratación no tienen el perfil citado para disponer estos procesos, tampoco tienen una buena retribución, aspectos que inciden denegadamente en la administración de estos procesos.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Proceso de Contratación Modalidad CAS

La relación laboral se origina en un acto de obligación asumido en libertad. “Los servicios que el trabajar compromete son sus servicios, lo que quiere decir que se obliga a trabajar personalmente”, obligación que asume, por ello mismo, el carácter de un compromiso vertido en un contrato (Olea, 1997, p.315).

Asimismo, Mazzoni (2000) manifestó:

En la mayor parte de los casos, el origen de la relación laboral, admite, no obstante, que “la ejecución, de hecho, del trabajo, la simple inserción en la empresa, sería, sin embargo, un elemento suficiente para dar vida a la relación jurídica de trabajo concebida como relación de trabajo”. Los efectos esenciales del derecho del trabajo emprenden solamente a producirse a partir del minuto en que el trabajador instruye la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que proceden del derecho del trabajo se originan, no por el simple acuerdo de energías entre el trabajador y el patrón, sino cuando el obrero cumple, ciertamente, su obligación de prestar el servicio. (p. 316)

De tal modo, Salazar (2016) mostró:

El contrato de la administración de servicios es el pacto de dos o más segmentos para fundar, regular, cambiar o liquidar una relación jurídica patrimonial, en el cual por lo menos una de las partes es una entidad de la administración pública, es decir, una entidad que está practicando ocupación administrativa del dominio.

A su vez, mantiene que el Estado para el observancia de sus conclusiones debe valerse de variedad de herramientas, siendo uno de ellos elogiar un acuerdo de voluntades con un mediador, en otras palabras intrínsecamente de los variados materiales que posee el Estado para el acatamiento de sus objetivos, es sujetar con un tercero para celebrar un contrato y de este tercero se recibirá su colaboración a través de bienes, servicios, obras u otros objetos convenidos. (p. 45)

Cuando el Estado se relaciona con el tercero para convenir, el Estado practica función administrativa de la autoridad, el cual poseerá particulares establecidas, compendios, formas jurídicas e herramientas determinados. Cabe sobresalir que el Estado al vincularse con un tercero, éste puede ser un privado quien tendrá la independencia de contratar con el Estado si lo solicita o no; de igual manera este tercero puede ser una entidad pública, quien también practicará función administrativa del poder. Por ende, el espacio donde se origina la contratación

pública siempre una de las partes ejerce función administrativa del poder y independencia o entre poder y poder. (p. 3)

Martínez (2013), sostiene que las características del contrato administrativo, ilustrado como aquel que sujeta a un privado con una entidad pública, bajo el sistema de contratación estatal y sujeto a las ordenanzas y libertades especiales que brotan entre las partes como consecuencia de ella, distinguiéndola de la contratación aplaudida bajo el derecho común o privado. En dicha línea, no debe derrochar de vista que ni la LCE ni su Reglamento, intentan crear una organización jurídica similar que regule los contratos suscritos bajo su ámbito, sino exclusivamente fundar las reglas y formas especiales, que le reflejan adaptables, en función a su medio.

Debe tenerse en cuenta que, en estas cuestiones, la vinculación del ente con el otro, así como la correspondencia de derechos y deberes que germinan como resultado de ello, no aparecen de un suceso exclusivo, sea este un suceso administrativo o un acto normalizado, sino por el contrario, de un acto bilateral, en el que existe una unión de energías entre la entidad dispuesta de ser reflexionada administración pública y su contraparte privada, pero concretando dicha energía común a un conjunto de privilegios de la Administración y garantías que se concede a quienes actúan como su contraparte contractual. Por los primeros, la entidad sigue actuando con prerrogativas unilaterales bajo condiciones preestablecidas – tal y como acontece con la conformidad de agregados, con la nulidad administrativa del contrato o el consentimiento de disminuciones, mientras que por los segundos se funda como contraparte, un minúsculo determinado por el Estado como admisible, para un proporcionado marcha de clientes en el que participa como contraparte contractual – tal y como acaece con la cláusula arbitral para la solución de controversias y la aprobación de sus solicitudes en los casos en los cuales la LCE o el Reglamento le da valor positivo a la mudez que se forme en el contrato. (p. 300)

Martínez (2013) nos menciona que el régimen de contratación pública, es un piloto complicado que une varios intereses, tales como el del Estado de compensar sus necesidades de bienes, servicios y obras en las mejores situaciones posibles y, del distribuidor privado, de acceder a su vez a un contrato que le perciba la utilidad oportuna. Sin embargo, el interés público que se tropieza en medio de ambos

beneficios ha dado origen a un conjunto de reglas distintivas, que ceden de una característica a la contratación administrativa, que sin desigualar del todo de la contratación privada, la otorga de un contenido específico. (p. 309)

Tal contenido especial, puede estimarse claramente del rol que la norma le fija a la Administración como parte contratista, al contratista – tanto en su acceso al contrato administrativo (modo de selección) como a sus reglas de realización, como además en la manera de adelantamiento y en las reglas de liberación de responsabilidad en él establecidos. (p. 309)

En todo caso, residimos ante un tema atareado, que pide su decidida adaptación a dispositivos que exciten el éxito en los contratos administrativos, sin derrochar en dicho tentativa el balance entre los intereses de las partes y el reconocimiento de garantías principales al proveedor, en un argumento en el cual el Estado tiene la capacidad de instituir las reglas propias de su vinculación para la complacencia de las necesidades públicas. (p. 309)

Una ley de contratación de personal tuvieron que derogar otras lo cual los coloca en la actualidad con la ley de Contratación Administrativa de Servicios ley N° 1050 suplantando a Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

Régimen de Contratación Administrativa de Servicios

El origen más cercano de los contratos administrativos de servicios lo encontramos en los llamados Servicios no personales, en adelante SNP, cuyo régimen se hallaba normalizado por el Decreto Supremo N° 065-85-PCM-Reglamento Único de Adquisiciones para el Suministro de Bienes y Prestación de Servicios No Personales.

En el año 1985, fecha en que fue creada la norma, dicho Decreto definía el concepto de SNP, como la “actividad o trabajo que efectúa una persona natural o jurídica ajena al organismo público que desea adquirir, a cambio de una retribución económica, para atender una necesidad intangible. Se orienta a la producción, construcción, habilitación, funcionamiento, orientación, conservación, preservación u otros; se mide en y por sus efectos o resultados”

A partir de dicho concepto, se infiere que las empresas o entidades podían contratar también bajo esta modalidad sin que exista un vínculo laboral de por medio, entonces cualquier persona que cumpliera con el perfil requerido por la empresa contratante, era susceptible de ser contratado no como trabajador, sino como personal administrativo y bajo un contrato de locación de servicios.

Es en el año 1997, que esta norma es derogada por la Ley N° 26850 – Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, la misma que a su vez fue derogada también por el Decreto Legislativo N° 1017 – Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Contrataciones del Estado. (Gustavo, 2011, p. 87).

Para que las instituciones públicas lleguen a utilizar algunas deficiencias encontradas en otras normas como Servicios no personales, (SNP) y otras con la finalidad de buscar mejora laboral en las instituciones públicas a través de la mejora de conocimiento continuo del personal.

Régimen jurídico de Contratación Administrativa de Servicios:

El régimen especial de contratación administrativa de servicios se encuentra regulado mediante el Decreto Legislativo N° 1057, cuya entrada en vigencia fue el 29 de junio del 2008.

La regla en referencia tiene por esencia “*garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública*”. En efecto, para acceder a una plaza o un puesto en la entidad contratante, previamente debe aperturarse un concurso público donde cada uno podrá participar en igualdad de condiciones y de oportunidades a un puesto laboral.

Cabe resaltar que el presente Decreto Legislativo no es aplicable a empresas del sector privado, pues ello es posible solo a entes de la administración pública, entre las que se encuentran el Poder Ejecutivo, los ministerios, Poder Judicial, gobiernos regionales y locales, universidades públicas, etc. Sin embargo, no son aplicables a sociedades del Estado, a los contratos financiados claramente por alguna entidad de cooperación internacional o aquellos que se ejecuten a través de organismos internacionales; así como tampoco a los contratos del Fondo de Apoyo Gerencial u otra particularidad

convenido de prestación de servicios autónomos efectuados fuera del ámbito de la entidad contratista.

El régimen jurídico de Contratación Administrativa de Servicios desde su vigencia en junio del 2008 tiene como finalidad generar oportunidades de méritos teniendo en cuenta la capacidad, el profesionalismo dando la igualdad durante un proceso de contratación generado por instituciones públicas y órganos de gobierno más no por empresas privadas.

Naturaleza jurídica de Contratación Administrativa de Servicios:

El artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1057, instituye lo siguiente sobre la naturaleza jurídica de Contratación Administrativa de Servicios: *“El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. (...)”*

Por otro lado, la Presidencia del Consejo de Ministros también ha dado respuesta a la naturaleza jurídica de este tipo de contratos. Al respecto, señala que el mismo es *“una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma_ (...)”*

Si bien tal concepto sobre la naturaleza jurídica de Contratación Administrativa de Servicios pretende disfrazar una verdadera relación laboral, dicho concepto solo deviene en un juego de palabras, pues el trabajador contratado bajo este régimen y prestando servicios de manera no autónoma, solo muestra la dependencia hacia la entidad contratante, es decir contiene el elemento esencial además de los ya existentes para que se configure un contrato laboral, es decir se tiene además al elemento “subordinación” en un contrato administrativo.

En el artículo 3 de la ley Contratación Administrativa de Servicios N° 1057 se esclarece la naturaleza Jurídica de dicha norma tiene como convenida entre una persona natural y el estado a prestar servicios de Administración, en forma autónoma.

Características de la prestación en los de Contratación Administrativa de Servicios:

El capítulo III del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, establece particularidades que describen a un contrato administrativo de servicio.

Plazo:

Como primer punto, tenemos el plazo o duración del contrato, el cual establece que ésta no puede ser mayor al año fiscal. Sin embargo, dicho plazo puede renovarse las veces que la entidad contratante considere necesario. No obstante la suspensión o reforma no puede exceder el año fiscal.

Tanto en los de Servicios No Personales- SNP como en los Contratación Administrativa de Servicios no encontraremos diferencia alguna puesto que en los primeros, la norma no señalaba duración del contrato pues el plazo lo determinaba la empresa contratante según sus necesidades, en los de Contratación Administrativa de Servicios, la norma tampoco señala duración del contrato puesto que permite su renovación cuantas veces sea posible.

A diferencia de los contratos regulados en el régimen laboral de la actividad privada, en algunos contratos como el de inicio o incremento de actividad es posible celebrarlo sucesivamente hasta por tres años, en los contratos por necesidad de mercado hasta por cinco años, en los contratos de reconversión empresarial hasta por dos años. Sin embargo en todos se establece un tope máximo de contratación, pues se establece que la duración de estos contratos no puede exceder los cinco años. En cambio en los de Contratación Administrativa de Servicios, la norma no establece límite alguno en cuanto a la duración del contrato, pues puede renovarse cuantas veces sea necesaria, pese a señalar que no puede exceder el año fiscal.

En definitiva, consideramos que este aspecto constituye una burla por parte del Estado hacia las personas prestadoras de servicios contratadas bajo dicho régimen. Al señalar que la duración del contrato no puede exceder el año fiscal en el periodo que se realice la negociación, ello en efecto hace referencia a que contratos son temporales. Entonces ¿por qué existen trabajadores que pese a haber cumplido dicho periodo aún siguen siendo contratados bajo esta modalidad si

la misma norma establece que dicha renovación no puede exceder el año fiscal?, ¿a qué temporalidad entonces se refiere la Contratación Administrativa de Servicios?

Todas estas preguntas parecen resolverse al confirmar que el Estado si puede mofarse y vulnerar los derechos de los trabajadores, mientras que éste exige a las empresas privadas el cumplimiento de normas laborales respecto de su personal, el Estado si puede contravenir con las disposiciones expresadas en la Constitución.

Jornada semanal máxima:

Al igual que una jornada laboral, el número de horas semanales de prestación de servicios no logrará aventajar de un máximo de cuarenta y ocho horas de prestación de servicios por semana. En caso de exceder las horas señaladas por día, es viable que el asalariado posea derecho a un descanso físico por las horas extras.

Respecto al respeto de la jornada de prestación de servicio, diríamos que este hecho es cuestionable puesto que la norma ni su reglamento establecen el máximo de horas que uno puede excederse, si bien es cierto el contratado como compensación al sobretiempo de horas tiene derecho a un descanso físico, no se ha establecido de cuantos días puede ser dicho descanso.

Supongamos que todos los días un contratado presta servicios 3 horas más después del horario establecido, ya sea por la carga de trabajo, acumulación de expedientes o por el reducido personal en el área, acumulando al décimo sexto día 48 horas adicionales a su jornada. Ello quiere decir entonces que ¿el contratado puede tener como descanso físico una semana entera sin laborar?, puesto que la norma no permite una compensación económica pero si física.

En la práctica estamos seguros, nadie se atreve a decirle a la entidad contratante que ha superado la jornada máxima permitida y por ende le corresponde una serie de descansos físico, porque lo que es cierto nadie los reconoce.

Modificación contractual:

En el artículo 7 tenemos la Modificación contractual, donde la entidad y con la debida justificación podrá cambiar el lugar, tiempo y condición de prestación de servicios.

De un lado tenemos que por el elemento de subordinación en un contrato laboral el empleador puede modificar la forma del contrato en cuanto a contenidos no esenciales, como los turnos, días, horas de trabajo o la forma de la prestación de las labores. Por otro lado, tenemos los de Contratación Administrativa de Servicios, donde la relación o vínculo es netamente “administrativa”; sin embargo, la entidad contratante sin tener una relación de subordinación frente al personal bajo este régimen, tiene la facultad de modificar el tiempo, zona y forma de prestación de servicios. La entidad contratante, y a la vez es tan distinta en cuanto a derechos para el personal bajo este régimen, pues como es de público conocimiento solo contemplan derechos básicos y no íntegros como si los tienen en un contrato laboral.

Descanso físico:

Estos contratos otorgan el descanso físico de quienes prestan servicios no autónomos, es decir de aquellos trabajadores subordinados, el cual consistirá en un espacio perpetuo de 15 días anuario hasta antes de la dación de la Ley N° 29849, es decir, solo tendrán derecho a 15 días por concepto de vacaciones para aquellos que hayan cumplido su año de servicio hasta antes del 07 de abril del 2012. Mientras que los trabajadores que cumplan un año de servicio completo e ininterrumpido después de la dación de la norma tendrán derecho a 30 días de vacaciones.

Por otro lado, resulta incongruente establecer que la contratación bajo este régimen no debe pasar el año fiscal; sin embargo, al cumplir un año de servicio, el servidor debe gozar de vacaciones, lo cual haría suponer que la entidad puede seguir contratándolo al término de estas y así seguir con esta modalidad. Es evidente que este hecho estaría validando la contratación por más de un año bajo el mismo régimen, puesto que la norma establece que la entidad contratante

puede renovar dichos contratos cuantas veces sea necesario, desnaturalizándose así la supuesta temporalidad que señala la norma.

Acceso a la seguridad social:

Toda persona contratada bajo esta particularidad de Contratación Administrativa de Servicios, tiene acceso a la seguridad social en salud, así como sus derechohabientes.

Según el reglamento de la presente norma y en concordancia con lo distinguido en el artículo 9 de la Ley N° 26790, las prestaciones en salud son:

“a) Prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud.

Prestaciones de bienestar y promoción social.

Prestaciones en dinero correspondientes a subsidios por incapacidad temporal y maternidad.

Prestaciones por sepelio. (...)”

Esta modalidad de contratación en consecuencia no es ajena al derecho de acceder a la seguridad social y satisfacer así las necesidades básicas de salud.

Afiliación al régimen de pensiones:

En materia previsional, contamos con dos grandes sistemas de pensiones, el Sistema Nacional de Pensiones a través de la ONP (Oficina de Normalización Previsional) y el Sistema Privado de Pensiones a través de la AFP (Administradora de Fondo de Pensiones), dentro de los cuales todo trabajador perteneciente al sector público o privado tiene el derecho de acceder a ella.

Con la nueva modalidad de contratación administrativa de servicios, se otorgó el derecho de afiliación al régimen de pensiones, el cual es obligatorio y necesario para aquellos trabajadores contratados bajo el régimen Contratación Administrativa de Servicios a partir de la entrada en vigencia de dicha norma. Sin embargo, en algunos casos dicha afiliación es opcional para aquellos que al tiempo de la transmisión de la pauta *“hubieran suspendido sus pagos o se encontrasen aportando un monto voluntario, podrán permanecer en dicha situación u optar por aportar como afiliado regular (...)*”

Según Abanto (2011), abogado experto en la materia, refiere que:

“La afiliación a un régimen pensionario debería tener carácter obligatorio para todos los contratados bajo la Contratación Administrativa de Servicios sin un margen de opción, pues ello les permitiría en un futuro acceder a una pensión, en tanto cumplan los requisitos de ley”

Coincidimos con lo señalado por el autor, toda vez que consideramos que la afiliación a un régimen pensionario no debería dejarse a la libre elección, pues al constituir una de las mejores formas de ahorro ante las contingencias futuras o llegada la edad de jubilarse, veremos cómo nuestros ahorros han ganado rentabilidad y así obtener un nivel de pensión apropiado que pueda satisfacer nuestras necesidades.

Afiliación a Sindicatos y Derecho a huelga:

El Precepto del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM y a raíz de la emisión de la STC N° 00002-2010-AI-TC, ha señalado que la falta de regulación sobre el derecho de sindicalización y huelga en el régimen Contratación Administrativa de Servicios vulnera derechos fundamentales establecidos en la Constitución.

Argumentos a favor de los de Contratación Administrativa de Servicios:

Las disposiciones del presente texto normativo expresa que: *“la presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades (...)”*.

De ello se infiere que la norma en concordancia con los principios que consagran nuestro ordenamiento jurídico vela por el respeto de igualdad de ocasiones del personal estipulado bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Sin embargo, tal “igualdad de oportunidades” a la que se hace referencia no solo encubre la verdadera posición del trabajador frente al Estado, sino que en la práctica tal equidad es sinónimo de discriminación frente a otras personas contratadas bajo un régimen de contrato distinto, como ya es de público conocimiento, el contrato de trabajadores bajo esta modalidad solo ha tenido un fin ilícito, eludir responsabilidades y derechos laborales hacia el trabajador.

Según el reconocido laboralista Cuzquén, (2010) refiere que:

El régimen Contratación Administrativa de Servicios otorga un tratamiento discriminatorio, por otro lado, señala que “no estamos ante un fraude de la ley en la medida que el uso de esta modalidad de contratación tiene como sustento una norma de rango legal como lo es el Decreto Legislativo N° 1057. En otras palabras, el uso de dicho régimen es legal”. (p.16)

Diferimos de lo expuesto, pues si bien se ha declarado la constitucionalidad de la norma que regula la contratación administrativa de servicios, ello no se condice con la realidad de la situación laboral del personal que presta servicios o labora en el sector público. En efecto, este tipo de contratación genera desigualdades en el ámbito laboral hacia los trabajadores, toda vez que encontramos en una misma institución personal que labora con distintos regímenes de trabajo, como es el caso de personal contratado bajo el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y el cuestionado Decreto Legislativo N° 1057 - Norma que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Si bien se ha cuestionado que los de Contratación Administrativa de Servicios no cumplen con otorgar beneficios laborales equitativos entre los distintos regímenes laborales. Ello ha ayudado “*a la desaparición de los contratos de servicios no personales (SNP) que nunca reconocieron derecho alguno al trabajador (salvo que este iniciara su proceso judicial) (...), por ende este tipo de régimen se convirtió en una alternativa de mejora por el reconocimiento de ciertos derechos (...).* No hay duda que con los de Contratación Administrativa de Servicios se hizo un reconocimiento a los derechos laborales de los contratados bajo el régimen de Servicios No Personales. Sin embargo, debemos discrepar de lo dicho, pues el CAS al pretender ser “*un régimen especial de contratación laboral*” debería traer consigo el reconocimiento de beneficios laborales propios de un régimen laboral (Cuzquén, 2010.p.43)

Respecto a los contratos de servicios no personales, el Decreto Legislativo N° 1057, ha sido “*la solución a este problema porque reconoció derechos mínimos*

a estos servidores como el acceso a la seguridad social (...)". Consideramos que la entrada en vigencia de dicha norma no ha sido la panacea a esta situación, pues el reconocimiento de derechos mínimos es una transgresión a los derechos laborales. Si bien se reconoce parte de beneficios laborales sin ser un régimen laboral, lo dicho estaría aceptando tácitamente que en el fondo estamos ante una relación laboral y, por ende, no correspondería ser acreedor solo de "derechos mínimos laborales" sino de derechos laborales como toda persona que presta sus servicios de manera personal, subordinada y remunerada.

Uno de los beneficios de un servidor contratado bajo el régimen Contratación Administrativa de Servicios, es que éste trabaja *"un máximo de 48 horas de prestación de servicios a la semana. Con ello, el Estado regula la jornada semanal máxima de prestación de servicios, estableciendo un tope de horas máximas. Así la entidad, en ningún caso, podrá suscribir contratos o exigir más horas que las señaladas en la norma, pudiendo contratar por menos horas a la semana, de considerarlo conveniente"*.

En apariencia, lo descrito parecería que este tipo de contrato respeta efectivamente la "jornada laboral", que es lo mismo usar el término "prestación de servicios" para efectos del presente tema. Sin embargo, en la práctica tal situación resulta desproporcionada, pues sin ir muy lejos en la administración pública, el personal contratado bajo la figura de Contratación Administrativa de Servicios presta servicios o labora pasada sus ocho horas a la semana, más de cuarenta y ocho horas semanales, sin que por ello se les reconozca un adicional en su remuneración o un incentivo para el trabajador. En consecuencia, ese beneficio o ventaja deviene solo en una ficción o figura abstracta, como muchas de las normas del cuestionado régimen.

1.3.2. Optimización del área de recursos Humanos

Según Banchieri, Campa y Gorgori, (2011) menciona que:

La optimización de los recursos humanos está en función del mandato e inspección de los recursos humanos, tanto desde una apariencia financiera como no financiera; atañidos a hitos ligados a la investigación de puestos de trabajo y cálculo del desempeño; que muestren las fachadas notables de la

organización. Uno de los recursos claves de toda organización son los humanos, siendo su gestión de gran complicación debido a las particulares que sobrelleva. (227)

Chiavenato, (1999) nos habla de que:

La optimización del área de los recursos humanos; es una ocupación administrativa consagrada a la adquisición, adiestramiento, valoración y retribución de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas como están implicados en diligencias como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento. (p. 7)

Recurso Humano

Para Maristany (2000), la gestión del talento humano es la garante de la dimensión humana en la organización, esto contiene:

- Contratar personas que desempeñen con las aptitudes necesarias para practicar un cargo y habilitar a los empleados.
- Facilitar los dispositivos y ambientes necesarios que atenúen la motivación y la producción en la organización.

Las políticas de RR.HH. (recursos humanos) tienen el objetivo de ordenar el esfuerzo de los empleados con la habilidad de la institución. La ocupación suele estar examinada en área como Reclutamiento y Selección, Compensaciones y Beneficios, Formación y Desarrollo, etc. (p.45).

Objetivos

Cuando en enfoque de staff, el objetivo de recursos humanos es ayudar con la línea para certificar el empleo, desarrollo y suspensión de los seres humanos necesarios, en el marco de las tácticas de la empresa y de acuerdo con esas necesidades, defendiendo el conflicto al nivel más bajo en cada caso.

Importancia

Las organizaciones tienen una unidad común: todas están completadas por personas. Las personas llevan a cabo los prosperes, los resultados y los traspies de sus organizaciones. Por eso no es excesivo aseverar que establecen el recurso más vanidoso. Si alguien acomodara de cuantiosos capitales, equipos nuevos e

instalaciones impecables pero faltara de un conjunto de personas, o éstas se reflexionaran mal dirigidas, con escasos incentivos, con minúscula incitación para rescatar sus funciones, el éxito sería improbable. La efectiva importancia de los Recursos Humanos de toda la empresa se tropieza en su destreza para confesar prósperamente y con voluntad a los objetivos del cometido y las oportunidades, y en estos esfuerzos lograr complacencia, tanto por cumplir con el trabajo como por hallarse en el ambiente del mismo. Esto requiere que gente adecuada, con la mixtura correcta de sapiencias y destrezas, se localice en el lugar y en el momento adecuados para desempeñar el trabajo preciso. Una empresa está compuesta de seres humanos que se unen para beneficio recíproco, y la empresa se forma o se destruye por la calidad o la conducta de su gente. Lo que distingue a una empresa son sus seres humanos que poseen experiencias para usar conocimientos de todas clases. Sólo es a través de los recursos humanos que los demás recursos se consiguen manejar con seguridad.

Funciones

Ulrich, y Losey (1997), asume que:

El oficio principal de los recursos humanos debe radicar en la entrega y/o desarrollo de capital humano que acceda que la empresa sea cada día más profesional, que opere con la máxima eficacia, y que lleve a cabo sus habilidades prósperamente. Los profesionales de los recursos humanos que conciban estos objetivos y que tengan las destrezas empresariales necesarias para que se efectúen serán de un valor considerable en el futuro.

La función de los recursos humanos, tal como está constituida en la totalidad de las empresas, no puede actuar con eficacia. El modelo acostumbrado a partir del cual los aparatos de recursos humanos de la empresa trazan proyectos y instituyen la política y los procedimientos, mientras los equipos de recursos humanos de campo elaboran programas es, en contexto, más inseguro que productivo. Los RR.HH de la empresa a menudo ven a los RR.HH de campo como poco más que un módulo para elaborar directivas empresariales, mientras que a los RR.HH de campo. Ninguno de ellos tiene la sabiduría, pero el tipo tradicional vigoriza este pensamiento y auxilia a una división dentro de esta función,

que en realidad lograría impedirle satisfacer las necesidades de convenio de la empresa (p. 78).

Para Maristany, (2000), la representación de las funciones que lleva a cabo los recursos humanos en la empresa es desigual según cómo se las ambicione categorizar.

Las funciones del área de Recursos Humanos en la actualidad no es tomada como un área que aportara para el desarrollo y cumplimiento del propósito de una institución pública a pesar de tener políticas reglamentos establecidos puesto que no logran maximizar su función primordial que es la entrega y desarrollo del capital humano, si esto fuera posible maximizar se alcanzaría un valor incalculable para dicha área sin importar las categorías que pueda tener. (p. 49)

Optimización de recursos humanos

Para fines de la presente investigación, la optimización de recursos humanos, busca mejorar los sistemas de planificación para controlar un entorno cambiante, basado en una adecuada contratación administrativa de servicios; el desarrollo laboral interno; el fomento de igualdad y el cumplimiento de los derechos; que conlleva a una excesiva orientación a urgencias provocando estrés en los responsables de planificación, mal servicio e insatisfacción al personal. Por lo que, una planificación óptima adiciona valor al área de recursos humanos y se convierte en un vehículo para la estrategia pública con la finalidad de optimizar el valor del capital humano.

Proceso Técnico de Ingreso de Personal–Selección

La causa de entrada tiene por propósito encantar al servicio público a los mejores recursos servibles de acuerdo a las necesidades de las entidades, para corresponder a la carrera de forma perpetua y prometer la coyuntura de rivalizar a todos los concernidos en participar en las funciones públicas. La vía al empleo público se efectúa mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los decoros y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades. Ley de la Carrera Administrativa del Servidor Público, (2013)

Requisitos para la convocatoria: Para la convocatoria del proceso de selección se requiere:

- Presencia de un puesto de trabajo calculado en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP y en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP.
- Caracterización del puesto de trabajo.
- Descripción de las capacidades y méritos.
- Establecimiento de criterios de puntuación y puntaje mínimo.
- Determinación de salario.
- Haber incluido la necesidad de cobertura del puesto en el
- Plan institucional.

Requisitos para postular: Son requisitos para postular al empleo público:

- Nacionalidad peruana y ciudadanía en ejercicio
- Declaración de voluntad del postulante.
- Tener hábiles sus derechos civiles y laborales.
- No poseer antecedentes penales ni policiales, incompatibles con la clase de cargo.
- Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.
- Los demás que se señale para cada concurso.

Procedimiento de selección: El procedimiento de selección se prepara con la convocatoria que realiza la Municipalidad y culmina con la resolución correspondiente y la suscripción del contrato.

Aspectos Técnicos del Ingreso o Acceso

Ingreso es el conjunto de acciones a través de las cuales una persona entra a formar parte de la Municipalidad.

El proceso técnico de contratación que realiza una municipalidad se gobierna en base a normas ya fundadas, donde se puede ver desiguales instrucciones o aspectos pasando desde informativa hasta normativa, antes, durante y posteriormente del proceso de selección establecidas por ley logrando observarlas siguientes etapas:

Planeamiento y Organización:

Planear y organizar es pronosticar, establecer las diligencias que luego se desarrollarán. En esta parte se instituirán las labores que aprovecharán de base a la selección de personal.

Determinación de Necesidades: Se tendrá en cuenta que el tipo y número de personal que solicita una organización se halla establecido por algunos elementos como:

- El tipo de bienes o servicios que la organización desarrolla (o planea desarrollar prioritariamente).
- La tasa de crecimiento de la organización.
- Las características de la fuerza de trabajo con que cuenta la organización.
- Las necesidades de reposición por pérdida de personal (renuncias, ceses, etc.).
- Los cambios en la tecnología que está aplicando la organización.
- Las necesidades de personal, se comprobarán teniendo en cuenta las vacantes que no han sido cubiertas en el período anterior las producidas por ceses o creación de nuevos puestos, así como las que surjan como demanda de las desiguales unidades orgánicas, o de una revisión de la organización en función de sus procedimientos y preferencias. Para esta acción es ineludible la indagación sobre Métodos y Programas (que indican actividades prevaledidas, personal asignado y requerido) este instrumento debe formularse conjuntamente con el cuadro para retribución de personal y el presupuesto analítico de personal. Debe precisarse el pedido por parte de los jefes de las unidades orgánicas donde se solicite cubrir el cargo, detallando:
 - Unidad orgánica que expresa el requerimiento.
 - Título del cargo o puesto.
 - Funciones a desarrollar o actividades para las cuales se requiere cubrir el cargo.
 - Prioridad de la cobertura, en razón de los planes y programas.
 - Carácter permanente o temporal del puesto.

- Remuneraciones propuestas, obligaciones que exige el deber.

Esto consentirá hacer un análisis del puesto, para conocer las particulares que debe conservar la persona que se elija. (Estudios, experiencia, habilidades, aptitudes, etc.). El departamento de personal con esta averiguación podrá confeccionar el Perfil Educacional (estudios que debe acreditar el postulante: primaria, secundaria, superior, profesión o especialidad técnica, capacitación, etc.), el Perfil Laboral (experiencia de trabajo en cargos desempeñados), el Perfil Aptitudinal (personalidad, y características psicológicas), etc.

El planeamiento y organización de un proceso de selección es muy importante puesto que permite al área respectiva de contratación crear un perfil en base a las necesidades presentes en el área a contratarse, orientándose a mejorar mediante la busca de actitudes y aptitudes que el puesto requiera con la finalidad de aportar mejoras en cuanto a personal para la institución, pero muchas veces durante este proceso puede estar limitado por otros intereses como políticos, sociales y otros.

Fuentes de Reclutamiento para los puestos u oficios

Fuente Interna.- La fuente aís la está en la propia entidad a través de traspasos, traslados, reasignaciones internas promociones, giros, etc. Se considera significativo y prioritaria ya que alza la moral, conserva estímulos de victoria y ennoblece la práctica y ejecución laboral de los colaboradores. Este principio es menos dispendioso por cuanto el trabajador se adapta cómodamente a los oficios para los que ha sido escogido.

Fuente Externa.- Se utiliza, universalmente, cuando en la fuente interna no hay personal "habilitado", porque el personal interno no califica para los cargos expeditos. La fuente externa tiene la preeminencia que admite la transformación y reforzamiento de los cuadros de personal, con trabajadores que tienen nuevas ideas, conocimientos y proyecciones.

Esta fuente externa puede nutrirse:

De personas que naturalmente ofrecen sus servicios.

De agencias de empleos: puede ser la oficina de distribuciones del Ministerio de Trabajo, o agencias privadas Ambas tienen archivos con solicitantes de empleos.

Anuncios: que se hacen por medios de comunicación (periódicos, radio, TV.), etc. o Instituciones Educativas: escuelas técnicas, universidades, etc.

Modalidad de Concurso

Debe precisarse los siguientes aspectos importantes: Si se apelaría a fuentes internas, o externas (o ambas); el tipo de concurso, si es para personal empleado u obrero, y si las plazas son de contrato o nombramiento.

Concurso de Selección. - Es la labor mediante la cual se prepara la colaboración de solicitantes para escoger al elemento capaz que debe ocupar la plaza vacante existente en la distribución organizativa de una entidad pública.

Tipos de Concursos:

De méritos: Mediante el cual, se calcula la "evaluación" del postulante en base al estudio de su Currículum Vitae (formación, experiencia en el cargo o equivalente). Opcionalmente puede consumar una entrevista personal con el propósito de indagar en el aspirante, su experiencia, personalidad, ambiciones e interés en el puesto, entre otros aspectos.

De sapiencias: Mediante el cual se persigue el siguiente procedimiento:

- Evaluación del currículum vitae.
- Experimento de capacidad, en base la plaza a desempeñar, correspondiendo desplegar en un ambiente conveniente y avalar el anonimato del examen.
- Prueba psicotécnica (opcional), con la finalidad de conocer las particulares individuales del postulante en relación con los requerimientos del cargo intervenido, debiendo ser aplicado por un especialista en el área para obtener el perfil psicológico de los postulantes.
- La entrevista personal.
- Otros: según lo que establezca la comisión de concurso.

Las fuentes de reclutamiento y tipos de concursos pueden ser varias entre ellas tenemos reclutamiento interno donde la institución busca a un personal con el perfil adecuado para cubrir la vacante solicitada y logrando de este modo reafirmar el vínculo laboral con la institución de parte el personal, lo cual es muy diferente a la fuente de reclutamiento externo ya que los postulantes al puesto solicitado vienen con otra metodología laboral lo cual muchas veces para lograr acoplarse al grupo implica cambios de estilo de trabajo en una institución, además cabe mencionar los concursos también pueden ser internas o externas utilizando diferentes métodos, técnicas y/o herramientas que la ley permita con la finalidad de mejorar todo este proceso.

Modalidad de Empleo

En las Municipalidades hay dos particularidades de labor: como empleado y como obrero, (En tanto no se homogeniza el procedimiento como propone la Ley de Municipalidades). El empleado es la persona que ocupa un deber en el que ejecuta labores, preferentemente de pauta intelectual, por lo que se determina un salario mensual que se efectiviza mediante la planilla de sueldos, el obrero es la persona que realiza compromisos predominante manuales y está sujeto a una remuneración semanal que se paga de acuerdo a un jornal primordial. La entrada a la Administración Pública, como empleado de carrera o como contratado, tendrá parte mediante concurso.

Tipo de Relación Laboral

El proceso de elección para los empleados puede colocarse a cubrir una plaza, mediante la particularidad de nombramiento (con estabilidad en la carrera pública); o mediante negociación (para labores casuales). En el caso de los obreros, se rigen por la legislación privada, pudiendo ser obreros indestructibles, o casuales.

Fuentes Utilizadas

Teniendo en cuenta los recursos humanos y las necesidades de la estructura, así como la política institucional se obligará si se recurre a fuentes internas, externas o a ambas, (Concurso interno o abierto). Si la fuente es externa, el personal de la

entidad que anuncia en el concurso será mejorado con un 10% del total de la apreciación final del concurso.

Bases del Concurso

Establece la peculiaridad del concurso el titular de la entidad despachará la credencial para cubrir el o los cargos concernientes. La Oficina de Personal de la entidad es la encomendada de constituir las plataformas a las que se impedirá el proceso del concurso. En dichas bases conformará la siguiente información:

- Fecha de la convocatoria a concurso.
- Cargos y plazas que se van a cubrir, así como la modalidad de contrato o nombramiento.
- Principales funciones de cada uno de los cargos.
- Requisitos que se necesita para postular al cargo.
- Fecha de presentación de los expedientes.
- Fecha de aplicación de las pruebas respectivas.
- Fecha de entrevista.
- Publicación de los resultados del concurso.
- Presentación de los reclamos.
- Inicio de las labores por los ganadores del concurso.

La modalidad de empleo en una institución pública se da primariamente de dos representaciones que son colaboradores y obreros cada uno con una intención y propósito diferente por ende los mercedes también se darán de este modo, estando a sabiduría de la institución al momento de hacer una negociación el beneficio que pueda dar a su fuente interna y así conseguir un personal mucho más encaminado al área de trabajo sin embargo en él ahora se hace uso de estas normas para colocar la contratación de personal con una estima ya establecido.

Comisión de Selección

Una comisión es la garante de desenvolver todo el concurso para la selección de personal. Desde la convocatoria hasta la promesa final o declaratoria de triunfadores. Debe ser designada cada año por el profesional del pliego y conformarse con tres miembros como mínimo, que tengan la condición de intactos. (El jefe de personal es pieza nata y actúa como secretario).

Funciones de la Comisión de Concurso: La comisión de concurso tiene las siguientes funciones:

- Ejecutar el proceso de la selección debidamente dicha, para lo cual examina la información clasificada que le suministrara la Oficina de Personal.
- Efectuar la entrevista personal con los postulantes.
- Fabricar el acta de concurso en la que constara el proceso de selección y los resultados.
- Divulgación de los resultados
- Manifiestar el informe respectivo y elevarlo a la Alta Dirección
- Consumar las propuestas correspondientes, para ocupar cada cargo, a la Oficina de Personal para que elabore los proyectos de resolución respectiva.

La comisión de selección tiene la mayor relevancia para todo este proceso ya que su trabajo se inicia desde la convocatoria y termina con la publicación del ganador, esta acción lo convierte en un órgano muy susceptible a la presión jerárquica que pueda haber para implementar diferentes etapas dentro las funciones de la comisión de concurso primando ante todo el interés de la institución.

Proceso Técnico de Desarrollo Profesional

Por el proceso de desarrollo competitivo, o aumento en la carrera los servidores públicos, según su desempeño, lograrán irrumpir las plazas vacantes de igual o mayor escalafón, complicación y compromiso, en cualquier dependencia de la Administración Pública. Este desarrollo se especifica en el cambio de nivel al inmediato superior o en el cambio de grupo ocupacional, pero se efectúa a través de la elaboración de una plaza vacante.

Las situaciones personales del evaluado

El elemento Condiciones Personales tantea aquellas capacidades de idiosincrasia social, personal y cultural, que transgreden llanamente en el desempeño de sus labores. Percibe la evaluación de los siguientes subfactores:

El subfactor «conocimiento del trabajo» que calcula el nivel de noción que la persona tiene de la acción que ejecuta, los conocimientos hipotéticos, los estudios y cursos de formación o especialización atañidos con las funciones del cargo.

El subfactor «capacidad para realizar trabajos en conjunto» calcula la habilidad de unión del servidor en equipos de trabajo, así como la ayuda eficaz que éste presta cuando se exhorta que trabaje con grupos de personas.

El subfactor «relaciones interpersonales» tantea la capacidad de trato y de adaptación de la conducta del individuo con los diferentes personas y grupos de trabajo con los que procede.

El Estado como principal garante de derechos tiene el deber de proteger a sus ciudadanos y como tal tiene la obligación de hacer respetar los derechos de cada uno; sin embargo, quien debería proteger y resguardar derechos es el primero que los vulnera al permitir la vigencia de los contratos administrativos de servicios.

Los principios laborales como directrices que permiten solucionar o llegar a una mejor resolución de un problema, no han sido tomados en cuenta a fondo al momento de tomar decisiones sobre la legalidad o no de esta norma vulneradora y discriminatoria de comisiones, como es el discutido contrato administrativo de servicios.

Son diferentes Procesos a evaluar durante un proceso de selección uno de ellos es el aspecto Técnico de Desarrollo Profesional donde se mide la capacidad del concursante a través de los grados y títulos que pueda tener, y la practicidad y el conocimiento con las labores que el puesto requiera, y además el comportamiento psicológico y social son muy importantes durante este proceso, eso no garantiza que el proceso sea cien por ciento cumplido por la comisión evaluadora.

1.3.3. Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de San Martín

La Municipalidad Provincial de San Martín presidida por el Alcalde está encargada de velar por el desarrollo local de la provincia, para ello cuenta con equipo de trabajo conformado por diferentes Gerencias, Sub Gerencias y Unidades de acuerdo al orden jerárquico. Dentro de dicha Institución la encargada del área de

Recursos Humanos es la Gerencia de Desarrollo gerencial, Gestión Administrativa y Económica. Municipalidad Provincial de San Martín (2018)

La Gerencia de Desarrollo, Área de Administración y finanzas es un miembro de línea dentro de la Municipalidad, confiada de proyectar, disponer, gobernar, elaborar, sistematizar y fiscalizar el desempeño de las diligencias atañidas con el Personal de Gestión de Recursos Humanos, también es la facultada de originar el desarrollo laboral interno, el fomento de igualdad y el cumplimiento de derechos, en concordancia con los dispositivos legales actuales.

El desarrollo laboral interno; se refiere a la proyección y construcción de la carrera, la evaluación permanente del desempeño en lo que haces y la dedicación que inviertes para el progreso y crecimiento profesional. Estos están relacionados al cifra de participación en Pasantías laborales; número de participación de congresos; número de participación en talleres; número de participación en seminarios y número de participación en conferencias.

Fomento de igualdad; tiene por finalidad evitar cualquier tipo de discriminación laboral establecidos por la institución: Cumplimiento de beneficios establecidos por contrato; cumplimiento del uso de uniforme; cumplimiento de horarios de entrada y salida; y cumplimiento con las sanciones establecidas.

Cumplimiento de derechos: relacionados al grado del cumplimiento de las garantías laborales: Cumplimiento de derechos por maternidad; cumplimiento de derechos por paternidad; cumplimiento de derechos por vacaciones y; cumplimientos por derecho de horas extras.

Misión:

Institución líder que brinda servicios públicos de calidad, promoviendo el desarrollo integral de la Provincia, en armonía con el desempeño laboral. Municipalidad Provincial de San Martín (2018)

Visión:

Ser una Municipalidad moderna que brinde servicios eficientes con un Gobierno participativo, solidario, transparente y concertador, que promueve el desarrollo

sostenible para mejorar las condiciones de vida. Municipalidad Provincial de San Martín (2018).

Organización.

La Municipalidad Provincial de San Martín, para poder desarrollar eficientemente su labor tiene dentro de su estructura orgánica.

Única a la Gerencia Municipal, la misma que tiene a su cargo otras Gerencias, Sub Gerencias y Unidades.

Cada unidad orgánica cumple funciones importantes, para ello, cuentan con un Plan Operativo Institucional (POI), instrumento de servicio que accede colocar la conducta de la entidad en el marco de su rol iniciador y articulador; y se describe por fortalecer los aspectos de globalidad, y coherencia.

Este documento es manifestado con la colaboración y combinación entre todos los miembros distribuidos y eficaces de la Municipalidad Provincial de San Martín, por lo que forma una utensilio para la caracterización de objetivos colectivos discurridos en el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Desarrollo Concertado colocando la retribución de recursos Municipales a la práctica de diligencias y planes, discurridos de suma importancia para el avance de la Provincia de San Martín.

El POI, permite proyectar, elaborar, fiscalizar y valorar las diligencias y/o proyectos proyectados por cada dispositivo orgánica, estableciendo la fecha de inicio y cúspide de cada una de estas actividades, igualmente tantea el progreso físico y económico de las acciones y planes dispuestos con el propósito que la gerencia municipal y/o gerentes de cada dispositivo tomen las opciones y/o medidas a fin de que logren ser desempeñadas en forma pertinente.

Dentro del POI, se plantean cinco líneas estratégicas como son:

1. Línea estratégica: Gobernación e institucionalidad.
2. Línea estratégica: Desarrollo económico social
3. Línea estratégica: Desarrollo urbano sostenible.
4. Línea estratégica: Seguridad y solidaridad.

5. Línea estratégica: Desarrollo del turismo y medio ambiente.

La Municipalidad Provincial de San Martín es reflexivo del valor de su personal, que apuesta cada vez más por el desarrollo Sostenible, que concierte el progreso mercantil con la intervención del colaborador y la sociedad.

Administración Municipal

Los Sistemas Administrativos

Es el conjunto de manuales conectados entre los que existe coherencia y unidad de intención en la misión administrativa. Percibe reglas, métodos, procesos e instrucciones que regularizan los sistemas de Contabilidad, Tesorería, Personal, Abastecimientos, entre otros.

La administración municipal considera los siguientes rubros:

- Contabilidad
- Tesorería
- Personal
- Abastecimientos
- Bienes Municipales
- Procedimientos e instrumentos de gestión
- Texto Único de Procedimientos Administrativos- TUPA
- Reglamento de Organización y Funciones- ROF
- Manual de Organización y Funciones- MOF
- Cuadro de Asignación de Personal - CAP- Presupuesto Analítico de Personal- PAP

La municipalidad provincial ha desarrollado un sistema administrativo donde busca una participación o vinculación de diferentes áreas con el objeto de optimizar el servicio hacia la sociedad esgrimiendo herramientas como (TUPA, ROF, MOF, CAP, PAP Y otros) el que consientan el cumplimiento de las mismas.

Para la presente investigación se tomaran los puntos más importantes concernientes al recurso humano.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?

Problemas específicos

¿Cuál es el objeto de mayor relevancia del Proceso de Contratación Administrativa de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?

¿Cuál es la función de mayor relevancia de la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?

1.5 Justificación del estudio.

Justificación por conveniencia. El valor del recurso humano es importante porque facilita el cumplimiento de los objetivos institucionales, incrementando el valor del mismo, a través de un constante desarrollo laboral interno; el fomento de igualdad y el cumplimiento de los derechos, así como una adecuada contratación administrativa de servicios que contribuya a mejorar la transparencia del concurso identificando las falencias y por ende mejorando.

Justificación social. La presente investigación se justifica en que la sociedad en su conjunto espera una contratación transparente en la cual sea participe, el propósito de esta investigación es contribuir en la tarea de fortalecer los conocimientos en gestión pública a través de las posibles Contratación Administrativas de Servicio. En la actualidad existen muchos procesos de contratación bajo esta modalidad pero no hay un recuento de investigaciones en cuanto al proceso, la cual permite que sigamos con un planteamiento ya establecido con todas sus virtudes y errores.

Justificación teórica. Radica en que sus resultados permitirán conocer el proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018. Permitiendo así comprender el proceso que enmarca en todas sus magnitudes, que se encuentra

deficitaria como consecuencia de los continuos contratos que se viene dándola mencionada Municipalidad.

Justificación práctica. Con el cumplimiento de la investigación se podrá encontrar la relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano. En un universo globalizado en el que se aparece anotando hacia la calidad general y en el cual el mercado profesional y competitivo se torna cada vez más selectivo y competitivo, se precisa perfeccionar el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano para perfeccionar la fe de la misma y potencializar las habilidades para efectuar con los objetivos colectivos para el fortuna de la población beneficiaria.

Justificación metodológica. Con la realización de la investigación se procedió a crear instrumentos que permitan evaluar el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

H1: Si existe Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

Ho: No existe Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

Hipótesis específicas

H₁: El objeto de mayor relevancia del Proceso de Contratación Administrativa de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

H₂: La función de mayor relevancia de la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Establecer si existe relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

Objetivos específicos

Identificar el objeto de mayor relevancia Proceso de Contratación Administrativa de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

Identificar la función de mayor relevancia de la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

II. MÉTODO

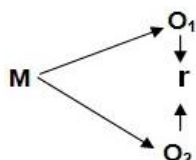
2.1 Tipo y Diseño de investigación.

Tipo de investigación: La presente investigación es de tipo descriptivo – correlacional; la cual busca medir ambas variables; Según Hernández, Fernández y Baptista (1991, p. 60), en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga.

Asimismo; indica que los estudios correlacionales miden las variables que se pretenden ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación. (Según Hernández, Fernández y Baptista, 1991, p. 63)

Diseño de investigación: Se eligió el Diseño de Investigación No experimental, de corte transversal. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010). El diseño aplicado en la presente investigación conocida también como observacional, puesto que sólo se observó el fenómeno de estudio puesto que al no existir ningún manipuleo de la información esta se describe tal y como se presenta en su ambiente natural, pues ésta se afianza a través de encuestas al personal.

Diseño de la investigación.



En donde:

M =Muestra de estudio (Municipalidad Provincial de San Martín)

O₁ = Variable Dependiente (Proceso de Contratación Administrativa de Servicios)

O₂ =Variable Dependiente (optimización del área de Recurso Humano)

r = Correlación de ambas variables

2.2. Variables, operacionalización

Variable O₁: Proceso de Contratación Administrativa de Servicio

Variable O₂: Optimización del Área Recursos Humano.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medida
Proceso de Contratación Administrativa de Servicios	Régimen especial que asume por objeto avalar los principios, méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la dirección estatal. (Condezo, 2012)	Períodos continuados de un tratado administrativo de servicios, la cual es una particularidad especial propia del derecho administrativo y propio del Estado.	Principios.	Hora de llegada Hora de salida Ficha de registro de antecedentes penales Ficha de registro de antecedentes policiales Ficha de registro de antecedentes judiciales Cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional (POI)	Nominal Excelente Bueno Regular Malo Pésimo
			Méritos	Máximo grado obtenido Diplomas en el puesto a postular Años de experiencia en el puesto a postular	
			Capacidad	Constancia de conocimiento en ofimática. Certificados laborales Constancias laborales Certificado de idioma extranjero	
Optimización de Área de Recursos Humanos	Está en oficio de la gestión e inspección de los recursos humanos, tanto desde una apariencia financiera como no financiera; atañidos a indicadores vinculados al análisis de puestos de trabajo y comprobación del desempeño; que reflejen los aspectos notables de la organización. (Banchieri, 225)	Es colaborar con la línea para avalar el empleo, progreso y conservación de los seres humanos necesarios, en el marco de las habilidades de la Institución y de acuerdo con esas necesidades, conservando el apuro al nivel más bajo en cada caso.	Desarrollo laboral interno	Número de participación en Pasantías laborales Número de participación de congresos Número de participación en talleres. Número de participación en seminarios. Número de participación en conferencias. Cumplimiento de beneficios establecidos por contrato	Nominal Excelente Bueno Regular Malo Pésimo
			Fomento de igualdad	Cumplimiento del uso de uniforme Cumplimiento de horarios de entrada y salida Cumplimiento con las sanciones establecidas Cumplimiento de derechos por maternidad.	
			Cumplimientos de derechos	Cumplimiento de derechos por paternidad. Cumplimiento de derechos por vacaciones Cumplimientos por derecho de horas extras	

Fuente: Elaboración propia, 2018.

2.3. Población y muestra

Población.

Está constituida por 260 colaboradores contratados Modalidad Contratación Administrativa de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

Muestra.

El muestreo es de tipo probabilístico. Si el tamaño de población (N) es conocido, la fórmula para el cálculo del tamaño de muestra será la siguiente y de esa manera sabremos cuantas encuestas realizar para el estudio de la presente investigación:

Datos:

$$N= 260$$

$$E=5\%$$

$$P= 0.5$$

$$q= 0.5$$

$$Z=1.96$$

Fórmula:

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

Donde **n** es el número de encuestas

Efectuar:

$$n = \frac{1.96^2(0.5) (0.5) (260)}{(0.05)^2(260-1)+ (1.96)^2(0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.25) (260)}{(0.0025)(259)+ (3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{(0.9604) (260)}{(0.6475)+ (0.9604)}$$

$$n = \frac{249.704}{1.6079} = 155.29 = \mathbf{155}$$

Muestreo

El muestreo utilizado es probabilístico con el uso de la fórmula del muestreo adecuado a las circunstancias del presente estudio de investigación. Asimismo los colaboradores que conforman la muestra presentan las mismas características representativas de la población de donde es extraída.

2.4. Criterios de selección

La presente investigación estuvo conformada por todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial San Martín

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

Técnicas

Entrevistas

Instrumentos

Técnica	Instrumento	Alcance	Informante
Entrevista	Guía de preguntas (15)	Variable	Entrevistas a los 155 colaboradores de la Municipalidad Provincial San Martín.

Fuente: Elaboración Propia, 2018

Validación

La determinaron los especialistas quienes basados en la experiencia validaron el instrumento.

Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

Ing.Mg. Luis Alberto Pretell Paredes

Ing.Ms.Sc. Guillermo Pedro Lewis López

Confiabilidad:

El método de consistencia interna asentado en el alfa de Cronbach admite evaluar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un acumulado de añadiduras que se espera que calculen el mismo constructo

o superficie teórica, de este modo se esgrimió el método de Cronbach la que consentirá lograr la fiabilidad de la escala de medida.

La fiabilidad de la escala debe lograrse siempre con los datos de cada muestra para certificar la medida fiable del constructo en la muestra sintetiza de exploración.

La confiabilidad de los instrumentos se utilizó el método de Cronbach la que permitirá obtener la fiabilidad de la escala de medida con resultado 0.79 y 0.83.

2.6. Métodos de análisis de datos

Forma de Tratamiento de los Datos.

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

Estadísticos

El estadístico utilizado las de medidas de asociación. En esta investigación se utilizó la medida de asociación de correlación.

Prueba de hipótesis

Se realizó a través de estadístico de correlación de Chi cuadrado, la misma que evalúa la relación entre dos variables categóricas.

Procedimiento: La ji cuadrada se calcula a través de una tabla de contingencia o tabulación cruzada, que es una tabla de dos dimensiones y cada dimensión contiene una variable. A su vez, cada variable se subdivide en dos o más categorías. Sampieri, (1997)

2.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se tendrá en cuenta los siguientes aspectos éticos:

Información confiable y objetiva que responda al respecto de los usuarios y comunidad estudiantil que tienen interés en los resultados a los que arriben en la presente investigación.

III. RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo

En este capítulo respondemos al **primer objetivo específico 01** Identificar el objeto de mayor relevancia en el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

Tabla 1

Proceso de Contratación Administrativa de Servicios.

Proceso de CAS	Frecuencia	Porcentaje
Principios	50	32.26%
Méritos	60	38.71%
Resultado	45	29.03%
TOTAL	155	100.00%

Fuente: elaboración propia.

Se observa en la tabla 1 que el objeto de mayor relevancia en el Proceso de CAS son los merito con 38,71%, el 32,26% de principios y el 29.03% en resultado.

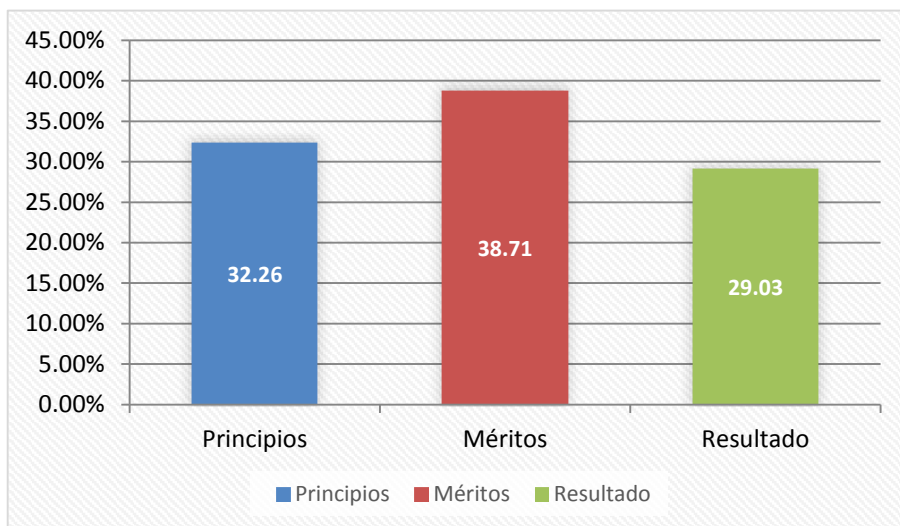


Figura 1. Proceso de contratación administrativa de servicios.

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín

El segundo objetivo específico 02. Identificar la función de mayor relevancia de la optimización del área de Recurso Humano de la MPSM, 2018.

Tabla 2

Optimización del área de Recurso Humano.

Optimización del área	Frecuencia	Porcentaje
Desarrollo laboral interno	52	33.55%
Fomento de la igualdad	55	35.48%
Cumplimiento de derecho	48	30.97%
TOTAL	155	100.00%

Fuente: elaboración propia.

Se observa en la tabla 2 que, la función de mayor relevancia de la optimización del área de Recurso Humano de la MPSM, 2018 es el fomento de la igualdad con 35.48%, y el desarrollo laboral interno es 33.55%, a su vez el cumplimiento con 30.97%.

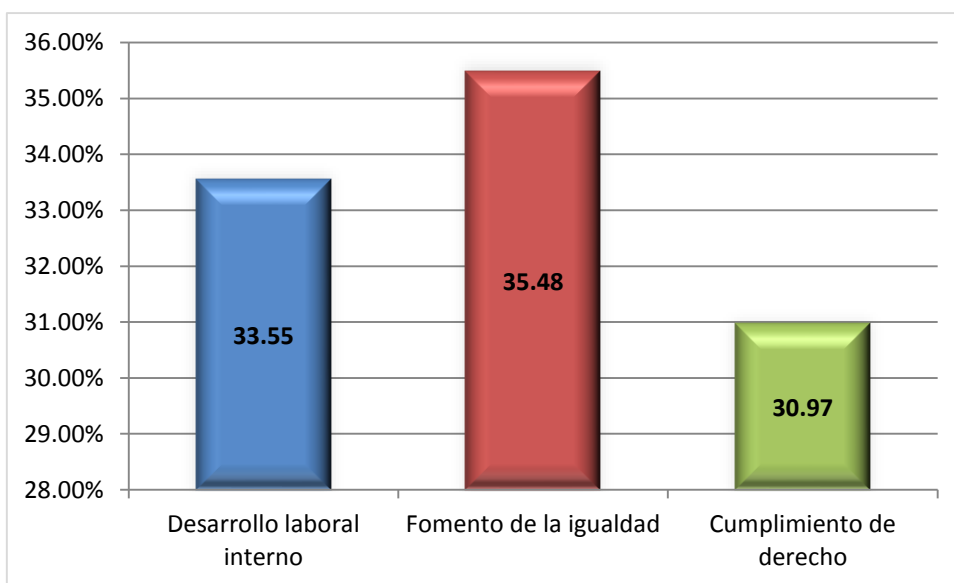


Figura 2. Optimización del área de Recurso Humano.

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín

Tabla 3

Contingencia de Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano.

Proceso de Contratación Administrativa de Servicios	Optimización del área			TOTAL
	Desarrollo laboral interno	Fomento de la igualdad	Cumplimiento	
Principios	19	17	14	50
Méritos	26	16	18	60
Resultado	7	22	16	45
TOTAL	52	55	48	155

Fuente: elaboración propia.

Podemos identificar la distribución de frecuencias observadas distribuidas en 3 columnas y 3 filas. En función a ello, para encontrar los grados de libertad para la tabla 3*3, es el producto de número de filas menos uno, por el número de columnas menos uno, es decir, $(f - 1)(c - 1)$, por lo tanto, $(3-1)*(3-1) = 4$. Para este caso se hizo uso del 5% de nivel de significancia ($\alpha=0,05$) y 04 grado de libertad, el valor de chi cuadrado tabular (χ^2) es 9,49.

Las hipótesis a contrastar con el uso contraste estadístico a través del chi cuadrado para el presente estudio es:

H0: El Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área son independientes.

Y la hipótesis alterna

H1: El Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área no son independientes. Es decir, están asociados.

Tabla 4

Relación entre el proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recursos Humanos.

Proceso de contratación y la optimización del área	Chi-cuadrado calculado	gl	Chi-cuadrado tabular	Nivel de significancia
	10,44	4	9.49	0.05

El valor de chi cuadrado calculado (χ^2) fue determinado con los datos obtenidos en los instrumentos de recojo de información, es así que se obtiene como resultado χ^2 (10,44) es mayor que el valor tabular χ^2 (9,49), es decir, se rechaza a hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que dice el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área no son independientes. Es decir, están asociados.

IV. DISCUSIÓN.

El objetivo principal de la presente investigación fue establecer cual es la relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

En tal sentido, se aplicaron dos instrumentos para identificar las variables Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018; donde se obtuvo que existe relación entre el Proceso de Contratación Modalidad y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018; se obtiene como resultado x_c^2 (10.44) es mayor que el valor tabular x_t^2 (9,49), es decir, se impugna la hipótesis nula, por lo tanto se admite la hipótesis alterna. Por su parte, Armijos y Rodríguez (2013) coinciden en afirmar que el factor humano, actitudinal y de destreza sobresale aquella capacidad que poseen frente al usuario donde manifiestan buenas relaciones carisma y excelente calidad.

El objeto de mayor relevancia en el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios, son los méritos con 38,71%, el 32,26% de principios y el 29.03% en resultado.

En ese sentido, Condezo (2012) manifiesta que, los principios laborales como directrices que permiten solucionar o llegar a una mejor resolución de un problema, no han sido tomados en cuenta a fondo al momento de tomar decisiones sobre la legalidad o no de esta norma vulneradora y discriminatoria de comisiones, como es el discutido CAS. Del presente estudio se ha comprobado que los Contratos Administrativos de Servicios contienen los elementos esenciales para ser considerados como un contrato laboral, en consecuencia, la relación existente entre la persona que presta servicios y la entidad pública deviene en una relación laboral y no administrativa.

Si bien es cierto los indicadores de los méritos obtenidos pueden ser diplomas, certificados, constancias, y cualquier otro documento que acredite lo aprendido, se considera que no es suficiente para medir el desempeño puesto que no hay un mecanismo exacto para medir la legalidad de los documentos presentados dejando así fuera de carrera en un proceso de Contratación Administrativa de Servicios a los

postulantes que consigan un mérito sin poder tener la legalidad de los documentos. Por su parte Saavedra (2014) declara que en la Municipalidad Distrital Norte Chico Del Dpto. Lambayeque existe gran insatisfecho sobre todo por el causa que se emplea para la elección de su personal, aludiendo que no es considerado por elementos preferenciales, proceso truncado o por escogimiento de personal ineficaz. Bardales (2013), asimismo halla que en la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca demuestran que los perfiles profesionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca no se topa colocado al Manual Normativo de Cargos ni al Manual de Organización y Funciones; las formas para ingresar se hallan inmersos en prácticas como: favoritismo, confabulación, patronazgo y clientelismo, que entorpece la coexistencia de un procedimiento de recursos humanos que avale rectitud y justicia al instante de llevar a cabo el proceso de escogimiento, negociación y demás aspectos relacionados con la administración de recursos humanos. Ruíz (2017); indica que el 29.17% servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba se encuentran bajo el régimen del CAS. Por su parte, Beltrán (2013) manifiesta el proceso de transición del contrato administrativo a un contrato laboral; por ello refiere que el CAS a nivel administrativo en el Perú, en 1997, se instruye con un atadura de modalidad CAS como un contrato laboral indispuerto, ya que siendo de servicios no personales; este debía efectuar un horario de trabajo y estar bajo la subordinación indestructible del contratante sin que éste explore favor laboral alguno, mantenidos en demostraciones de severidad y lógica del gasto público impuestas por el Estado. Recientemente a partir del 2008 con la divulgación de la Ley 1057, el Estado registra de manera tácita que los contratos de SNP ocultaban una dependencia laboral, porque la ocupación que redimían era de signo indestructible y estaban sujetos a sumisión. Bajo esta circunspección, esta modalidad fue optimando gradualmente reconociéndose la presencia de una dependencia laboral CAS y buscando los derechos de sindicalización y huelga; consecutivamente se fundó la expulsión progresiva de CAS y con ella se buscó derechos laborales como vacaciones de 30 días, licencia por maternidad paternidad entre otros. Sobre lo mismo, Condezo (2012) manifiesta que la entrada en vigencia del régimen de Contratación Administrativa de Servicios concedió derechos a los trabajadores que se hallaban bajo el régimen de los servicios no personales; a pesar de ello, no ha asegurado en su conjunto derechos laborales ni

beneficios que les pertenece. Ruedas (2011) manifiesta que en el contrato CAS existe quebrantamiento de los principios laborales y su despacho y motivo las reflexionada ilegal.

La función de mayor relevancia de la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018 es el fomento de la igualdad con 35.48%, y el desarrollo laboral interno es 33.55%, a su vez el cumplimiento con 30.97%.

De esta manera Ruedas, (2011) indica que el régimen Contratación Administrativa de Servicios busca derechos y beneficios laborales menores que los acordados en el régimen público del Decreto Legislativo N° 276, pese a que la función desplegada por dichos trabajadores son indelebles y reconocen a cargos armónicos y firmes.

Buscando siempre la mejora continua por parte del estado se ha creado diferentes modalidades de contratación, siendo la Contratación Administrativa de Servicios el régimen con menos beneficios al que lo sustituyera Decreto Legislativo N° 276 vulnerando los cargos orgánicos y estables establecidos en este mencionado Decreto Legislativo ganado por los trabajadores contratados bajo esta modalidad. Por su parte Pú (2013) indica que la productividad es aquella que favorece a toda una nación, debido a que conlleva a instituir un excelente nivel de vida; siendo necesaria considerar el rendimiento total de la actividad productiva en su conjunto. Siendo el más importante para lograr este incremento el capital humano. Banchieri, Campa y Gongori (2011); indican que el control y seguimiento del presupuesto común rebotará en un impedimento del gasto y en una mayor eficacia del recurso humano. Además, propone; el uso de indicadores como instrumento al servicio de análisis y la toma de decisiones para lograr una gestión eficaz, eficiente y económica. Mientras que Saavedra (2014), manifiesta que en el sector público del departamento de Lambayeque las insuficiencias topadas se pueden decretar que son causadas especialmente por la mala gestión, así como la insuficiente incitación e estímulos al personal. Palacios (2016), encuentra que, la gestión del talento humano que predomina es la dimensión externa con el 56.67%. Yep (2015) encuentra que la totalidad de los trabajadores del sector público, no tienen capacitación, ni alicientes, ni inspecciones ajustados para lograr una realización eficaz del gasto de la

Municipalidad Provincial de Moyobamba. Hallando también ausencia de particular clave como una firme a nivel estatal en el sector público, asimismo, los recursos humanos responsables de confeccionar los métodos de alquiler no tienen el perfil requerido para dirigir estas técnicas, tampoco poseen una buena retribución, aspectos que faltan categóricamente en la administración de estos procesos; contextos también encontrado por Condezo (2012), Saavedra (2014) y Bardales (2013).

V. CONCLUSIÓN.

- 5.1. Se establece que existe relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018; se obtiene como resultado χ_c^2 (10.44) es mayor que el valor tabular χ_t^2 (9,49), es decir, se rechaza a hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.
- 5.2. El objeto de mayor relevancia en el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios son méritos con 38,71%, el 32,26% de principios y el 29.03% en resultado.
- 5.3. La función de mayor relevancia de la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018 es el fomento de la igualdad con 35.48%, y el desarrollo laboral interno es 33.55%, a su vez el cumplimiento con 30.97%.

VI. RECOMENDACIONES.

- 6.1. Al alcalde municipal; se sugiere implementar la meritocracia para todos los cargos públicos contando con el apoyo del área de recursos humanos para avalar el cumplimiento de todos los métodos de elección de personal más idóneo al puesto razón como base al mérito, la competencia y transparencia, además de las garantías para el acceso a la función pública en condiciones de igualdad.
- 6.2. A las autoridades municipales y las autoridades regionales, aspirando a un pleno desarrollo; se sugiere iniciar el tránsito al nuevo régimen del mérito como parte del compromiso con el Estado, para mejorar esencialmente los servicios que se brindan a la ciudadanía, para lograr una administración más presente y más eficiente.
- 6.3. Al Jefe del área de Recursos Humanos; elaborar programas de fortalecimiento de capacidades para el personal; programa de incentivos para el cumplimiento de actividades programadas, para el desarrollo laboral interno y el fomento de la igualdad.

VII. REFERENCIAS

- Abanto, C. (2011) *“La Regulación del Régimen Pensionario en el Contrato Administrativo de Servicios (CAS)”* en *Diálogo con la Jurisprudencia*, N° 153, junio, pág. 314
- Armijos D.R. y Rodríguez J.O. (2013) *“Evaluación del desempeño en la ilustre Municipalidad del Cantón el Tambo – Ecuador”*. (Tesis de posgrado) Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador
- Artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios
- Artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Artículo 6.- Jornada semanal máxima. Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Artículo 9. Ley N° 26790 – LEY DE MODERNIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD.
- Banchieri L.C.; Campa F. y Gongori E. (2011) *“El Control y la Optimización de los Recursos Humanos a través de Indicadores de Gestión en las Administraciones Públicas”*. Revista de Contabilidad y Dirección Vol. 13, año 2011, pp. 225-240.
- Bardales Correa G.S. (2013) *“Evaluación de puestos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca de acuerdo al Manual Normativo de Clasificación de Cargos”* Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/206/1/BARADALES_GIS SELA_EVALUACION_PUESTOS%202013.pdf

Beltrán L. P. (2013) “Problemática de la existencia de distintos regímenes de Contratación de Personal en el Estado” (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de http://www.academia.edu/16270267/PONTIFICIA_UNIVERSIDAD_CAT%C3%93LICA_DEL_PER%C3%9A_ESCUELA_DE_POSGRADO_PROBLEM%C3%81TICA_DE_LA_EXISTENCIA_DE_DISTINTOS_REGIMENES_DE_CONTRATACION_DE_PERSONAL_EN_EL_ESTADO_

Buen, N. De y Morgado, E. (1997) Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social. (1.^a ed) ISBN 968-36-6126-2. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>

Chiavenato I. (1999) Gestión del talento humano. (3.^a ed) México: Mc Graw Hill

Constitución Política del Perú. Artículo 28. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Condezo Taipicuri M.I. (2012) “Vulneración de Los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios” (Tesis de titulación) Universidad Privada Norbert Wiener S.A. Recuperado de <http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>

Cuzquen, J. (2010) “*Contrato administrativo de servicios no debe vulnerar derechos laborales*” en *Diálogo con la Jurisprudencia*, N° 138, mayo, pág. 271

Dave U. y Michael R. (1998), *El futuro de la dirección de recursos humanos, I Edición, Ediciones Gestión 2000 S.A, Barcelona.*

Decreto Supremo N° 075-2008-PCM - Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

Decreto Supremo N° 003-97-TR - TUO DEL D. LEG. N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral. Artículo 74.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. 1991). Metodología de la Investigación. (1.ª ed.) México: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. de C.V.

Jorge, G. (2011) “*El contrato administrativo de servicios en la actualidad*” en Suplemento de Análisis Legal de El Peruano, N° 355, mayo, pág. 4-5.

KLingner, D. (2002) *La administración del personal en el sector público*. (4.ª ed.), México: Mc Graw Hill, México.

Literal Y. Artículo 1.2.1. Capítulo 1.1. De las definiciones básicas. Decreto Supremo N° 065-85-PCM- Reglamento Único de Adquisiciones para el Suministro de Bienes y Prestación de Servicios No Personales.

Maristany, J. (2000); *Administración de Recursos Humanos*; I Edición; Pearson Education S.A.; Buenos Aires-Argentina.

Martínez Zamora M.A. (2013) Introducción al Contrato Administrativo en el Marco del Régimen de Contratación Estatal: Una Aproximación a las Prerrogativas Desbordantes de los Contratos que Celebran las Entidades en el Marco del Régimen de Contratación Estatal. Revista Derecho y Sociedad -.Pontificia Universidad Católica del Perú N° 40. Pág 299 – 309. Lima, Perú.
Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12809/13366>

Municipalidad Provincial de San Martín, (2017)

Municipalidad Provincial de San Martín (2018)

Palacios O.M (2016) en su estudio titulado: La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Producción, Tarapoto - 2016. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú.

Paredes, I. (2011). Análisis críticos sobre los parámetros establecidos por el Tribunal Constitucional con ocasión de la prórroga automática del CAS, en Gaceta Constitucional. Gaceta Jurídica. N° 39, marzo, 2011, pág. 92

Preguntas Frecuentes. Contrato Administrativo de Servicios – CAS. Disponible en: <http://www.pcm.gob.pe/InformacionGral/sgp/preguntas-cas.htm>

Preguntas Frecuentes sobre la Ley N° 29849, que regula la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057(Contratación Administrativa de Servicios - CAS) y otorga derechos laborales. Disponible en: http://www.servir.gob.pe/files/PreguntasFrecuentes_CAS_Ley29849.pdf

Pú BocJ.L. (2013) en la investigación titulada: “Optimización del Recurso Humano para elevar la Productividad en los Departamentos de Fabricación, Refinería y Cogeneración en el Ingenio Santa Ana” (Tesis) Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

Qué es el CAS y cuáles son los beneficios que tienen los contratados bajo esta modalidad. Disponible en: <http://consultoresgubernamentales.blogspot.com/2009/03/que-es-el-cas-y-cuales-son-los.html>. Revisado el 12 de octubre del 2011.

Quispe, Gustavo (2011). “*El contrato administrativo de servicios a través de los fallos constitucionales y administrativos. A propósito del primer fallo del Tribunal del Servicio Civil sobre el CAS, en Soluciones Laborales*”. Gaceta Jurídica, año 4, N° 09, marzo, 2011, pág. 146.

- Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, Artículo 10
- Rueda Fernández S.C. (2011) “La Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS” (Tesis doctoral) Universidad doctoral. Lima, Perú.
- Ruíz R. A. (2017) Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Saavedra Peña, M.P. (2014) en su (tesis de pregrado) denominada: “Auditoría de Gestión en el Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico Del Dpto. Lambayeque en el Período 2011 y Propuesta de un Sistema de Mejor Gestión”. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Lambayeque, Perú
- Salazar Chávez R. (2016) Contrataciones en la administración Pública. R&C Consulting. Perú. Recuperado de <https://rc-consulting.org/blog/2016/10/contrataciones-en-la-administracion-publica/>
- STC N° 0002-2010. FJ. 47. *“De modo que, a partir de la presente sentencia, el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado “contrato administrativo de servicios”, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional”.*
- Tovalino, C. (2011), *Manual de gestión de recursos humanos*, I Edición, Ediciones Caballero Bustamante S.A.C, Perú.
- Yep, A.J. (2015) Factores de regulación administrativa del estado, de recursos humanos y de gestión operativa municipal que influyen en el grado de ejecución presupuestal de los proyectos de inversión pública ejecutados por

la Municipalidad Provincial de Moyobamba durante el período 2011-2014.
(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Moyobamba, Perú.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: RELACIÓN ENTRE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y LA OPTIMIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSO HUMANO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN, 2018

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?</p> <p>Preguntas específicas ¿Cuál es el objeto de mayor relevancia Proceso de Contratación Administrativa de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018? ¿Cuál es la función de mayor relevancia de la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018?</p>	<p>Objetivo general Establecer cuál es la relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el objeto de mayor relevancia Proceso de Contratación Administrativa de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018. Identificar la función de mayor relevancia de la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.</p>	<p>Hipótesis General H1: Si existe Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018 Ho: No existe Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El objeto de mayor relevancia del Proceso de Contratación Administrativa de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018, es el mérito. H2: La función de mayor relevancia de la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018, predominante es el cumplimiento de derechos.</p>	<p>Técnica Instrumento Alcance Entrevista Guía de preguntas Variable . Informante: - Entrevista a 155 colaboradores del área de Recursos Humanos de la MPSM.</p>										
<p align="center">Diseño de investigación</p>	<p align="center">Población y muestra</p>	<p align="center">Variables y dimensiones</p>											
<p>El presente diseño de investigación es No Experimental Transversal Correlacionar, y sigue el siguiente esquema:</p> <p>En donde:</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>M =Muestra de estudio (Municipalidad Provincial de San Martín) O₁ = Variable Dependiente (Proceso de Contratación Administrativa de Servicios) O₂ =Variable Dependiente (optimización del área de Recurso Humano) R = Correlación de ambas variables.</p>	<p>Población La población de estudio está constituida por 260 colaboradores contratados Modalidad CAS de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.</p> <p>Muestra Se aplicará dos instrumentos a 155 colaboradores de la Municipalidad Provincial San Martín.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1272 965 1518 1002">VARIABLE</th> <th data-bbox="1518 965 1780 1002">DIMENSION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1272 1002 1518 1125" rowspan="3">PROCESO CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS</td> <td data-bbox="1518 1002 1780 1038">Principios</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1518 1038 1780 1075">Méritos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1518 1075 1780 1112">Capacidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1272 1125 1518 1268" rowspan="3">OPTIMIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSO HUMANO</td> <td data-bbox="1518 1125 1780 1177">Desarrollo laboral interno</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1518 1177 1780 1214">Fomento de igualdad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1518 1214 1780 1268">Cumplimientos de derechos</td> </tr> </tbody> </table>		VARIABLE	DIMENSION	PROCESO CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS	Principios	Méritos	Capacidad	OPTIMIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSO HUMANO	Desarrollo laboral interno	Fomento de igualdad	Cumplimientos de derechos
VARIABLE	DIMENSION												
PROCESO CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS	Principios												
	Méritos												
	Capacidad												
OPTIMIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSO HUMANO	Desarrollo laboral interno												
	Fomento de igualdad												
	Cumplimientos de derechos												

Fuente: Elaboración propia, 2018

Instrumentos de recolección de datos

PROCESO DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

Buenos días, como parte del proyecto de investigación del Programa de Maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo se está realizando el proceso de entrevista. La información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración.

Persona entrevistada: _____

N°	ITEM	Respuestas	
		SI (1)	NO (0)
PRINCIPIOS			
1	¿Usted llega antes de la hora indicada a su centro de labores?		
2	¿Usted llega antes de la hora indicada a marcar su hora de salida?		
3	¿Considera usted que es importante presentar la Ficha de registro de antecedentes penales para poder laborar?		
4	¿Considera usted que es importante presentar la Ficha de registro de antecedentes policiales para poder laborar?		
5	¿Considera usted que es importante presentar la Ficha de registro de antecedentes judiciales para poder laborar?		
6	¿Usted cumple con los objetivos del Plan Operativo Institucional (POI)?		
MÉRITOS			
7	¿Usted tiene formación técnica?		
8	¿Usted tiene formación universitaria?		
9	¿Usted tiene formación posgrado?		
10	¿Usted cuenta con diplomado con mención en su área al que postuló?		
11	¿Usted cuenta con años de experiencia que exige el perfil de su área al que postuló?		
CAPACIDAD			
12	¿Usted tiene certificado de conocimiento en ofimática?		
13	¿Usted tiene Certificados laborales del área al que postuló?		
14	¿Usted tiene Constancias laborales del área al que postulo?		
15	¿Usted tiene certificado de idioma extranjero?		

La dimensión Principios, por ítems (1, 2, 3, 4, 5 y 6). Méritos, por ítems (7,8, 9, 10 y 11) y la dimensión capacidad medidos por los ítems (12, 13, 14 y 15)

PROCESO DE CONTRATACIÓN	RANGO DE LA MEDIA
Excelente	12-15

Bueno	9-11
Regular	6-8
Malo	3-5
Pésimo	0-2

La confiabilidad de los instrumentos se utilizó el método de Cronbach la que permitirá obtener la fiabilidad de la escala de medida con resultado 0.79

**OPTIMIZACIÓN DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN, 2018.**

Buenos días, como parte del proyecto de investigación del Programa de Maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo se está realizando el proceso de entrevista. La información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración.

Persona entrevistada: _____

PREGUNTAS:

N°	ITEM	Respuestas	
		SI (1)	NO (0)
DESARROLLO LABORAL INTERNO			
1	¿Usted participó en pasantías laborales para su área?		
2	¿Usted participó en congresos organizados para su área?		
3	¿Usted participó en talleres organizados para su área?		
4	¿Usted participó en seminarios organizados para su área?		
5	¿Usted participó en conferencias organizadas para su área?		
FOMENTO DE IGUALDAD			
6	¿Usted recibió los beneficios establecidos por contrato?		
7	¿Usted Cumple con el uso de uniforme?		
8	¿Usted Cumple con el horario de entrada y salida?		
9	¿Usted Cumple con las sanciones establecidas?		
CUMPLIMIENTOS DE DERECHOS			
10	¿Usted recibió su derecho por maternidad?		
11	¿Usted recibió su derecho por paternidad?		
12	¿Usted recibió su derecho por vacaciones?		
13	¿Usted recibió su derecho por horas extras?		

Dimensión Desarrollo laboral interno, corresponde los ítems (1, 2, 3, 4 y 5); dimensión fomento de igualdad, corresponde a los ítems (6, 7, 8 y 9) y; dimensión cumplimiento de derechos, ítems (10, 11, 12 y 13)

AREA DE RECURSO HUMANO	RANGO DE LA MEDIA
Excelente	11-13
Bueno	8-10
Regular	5-7
Malo	2-4
Pésimo	0-1

La confiabilidad de los instrumentos se utilizó el método de Cronbach la que permitirá obtener la fiabilidad de la escala de medida con resultado 0.83

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Juarez Díaz Juara Rafael
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - T
 Especialidad : Metodólogo y Docente
 Instrumento de evaluación : Entrevista
 Autor (s) del instrumento (s): Miguel Isaias Torres Pando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 16 de Julio de 2016

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - T
 Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades
 Dr. Juan Rafael Juárez J.
 Docente Adjunto a la FCCSSyHUM.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Juarez Díaz Juan Rafael
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - T
 Especialidad : Metodólogo y Docente
 Instrumento de evaluación : Entrevista
 Autor (s) del instrumento (s): Miguel Escobar Torres Panolera

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

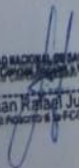
CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Proceso de Contratación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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 18 de Julio de 201.6


 UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
 Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades
 Dr. Juan Rafael Juárez Díaz
 Docente Asociado a la FCOES/UNSM



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Preteñi Parades Luis Alberto
 Institución donde labora : PROINVERSIÓN
 Especialidad : Consultor en Gestión Social de Proyectos de Inversión
 Instrumento de evaluación : Entrevista
 Autor (s) del instrumento (s): Miguel Iscayas Torres Paredes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 10 de Julio de 2015

Ing. Luis Alberto Preteñi Parades
 MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pietell Paredes Luis Alberto
 Institución donde labora : PROINVERSIÓN
 Especialidad : Consultor en Gestión Social de Proyectos de Inversión.
 Instrumento de evaluación : Entrevista
 Autor (s) del instrumento (s): Miguel Isaías Torres Paredes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 10 de Julio de 2016

Ing. Luis Alberto Pietell Paredes
 MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Luis López Guillermo Pedro
 Institución donde labora : PROINNOVACIÓN
 Especialidad : Consultor en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Entrevista
 Autor (s) del instrumento (s): Miguel Isaias Torres Sandoval

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 10 de Julio de 2016



Ing. M. Sc. Guillermo P. Lewis López
 Exp. Gestión Pública



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Luis López Guillermo Pedro
 Institución donde labora : Proinversión
 Especialidad : Consultor en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Entrevista
 Autor (s) del instrumento (s): Miguel Isaias Torres Panduro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

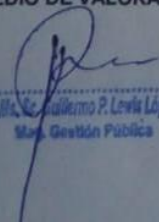
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Optimización del Área Recursos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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Tarapoto, 10 de Julio de 2016


 Ing. M. Sc. Guillermo P. Lewis López
 Mag. Gestión Pública

Constancia de autorización donde se ejecutó la tesis

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SAN MARTÍN**

**El jefe (e) de la Oficina de Recursos Humanos de
la Municipalidad Provincial de San Martín que
suscribe,**

CONSTANCIA

Que, el Sr. **Miguel Isaias Torres Panduro**, identificado
con D.N.I.N° 42445422, en su calidad de Maestrante de la Escuela de
Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, cuenta con el permiso respectivo
de la Municipalidad Provincial de San Martín, para aplicar los instrumentos
de medición a los colaboradores que están contratados bajo la modalidad
de Contratación Administración de Servicios.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los
fines pertinentes.

Tarapoto, 21 de setiembre del 2016


Municipalidad Provincial de San Martín
TARAPOTO
Hernán Alvarado del Águila
Jefe (e) de la Oficina de Recursos Humanos

GOCD/00RH-MPSM
c.c.
Ira/sec.
Archivo



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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MIGUEL ISAIAS TORRES PANDURO

D.N.I. : **42445422**

Domicilio : **JR. JOSE CARLOS MARIATEGUI 482- BDA SHIL.**

Teléfono : Fijo : Móvil : **999429006**

E-mail : **miguel.turismo@hotmail.com.**

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : **Maestro en Gestión Pública**

Mención : **Maestría en Gestión Pública**

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MIGUEL ISAIAS TORRES PANDURO

Título de la tesis:

**"Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de
Servicios y la Optimización del Área de Recurso Humano de la
Municipalidad Provincial de San Martín, 2018"**

Año de publicación : **2019**

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.




Firma :

Fecha : 04 FEBRERO 2019

Informe de originalidad

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.tumitin.com/app/carta/es/?o=1013120517&s=1&u=1049555943&lang=es

feedback studio | Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín /0 < 24 de 66 > ?



Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Br. Miguel Isaías Torres Panduro

ASESOR:
Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

20	1	repositorio.unsm.edu.pe	1 %	>
		Fuente de Internet		
	2	Entregado a Universida...	1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	3	www.accid.org	1 %	>
		Fuente de Internet		
	4	www.derecho.usmp.edu...	1 %	>
		Fuente de Internet		
	5	docslide.us	1 %	>
		Fuente de Internet		
	6	www.enlacesnet.com.ar	1 %	>
		Fuente de Internet		
	7	cybertesis.unmsm.edu...	1 %	>
		Fuente de Internet		
	8	alicia.concytec.gob.pe	1 %	>
		Fuente de Internet		

Página: 1 de 92 Número de palabras: 18934 Text-only Report | High Resolution Activado 5:43 p. m.

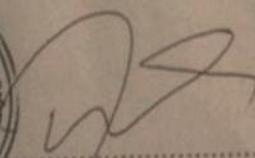
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. ANA NOEMI SANDOVAL VERGARA, ha revisado la tesis del estudiante Br. TORRES PANDURO MIGUEL ISAIAS titulada "RELACIÓN ENTRE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y LA OPTIMIZACIÓN DEL ÁREA DE RECURSO HUMANO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN, 2018" constato que la misma tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 30 de Enero de 2019




Ana Noemí Sandoval Vergara
Escuela de Posgrado
UCV-TARAPOTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

Ana Noemí Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Miguel Isaias Torres Panduro

INFORME TITULADO:

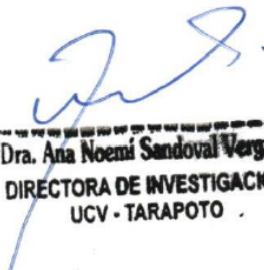
“Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Sustentado : **15 de noviembre del 2018**

Nota o mención : **Aprobado por Mayoría**


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