

Relación entre el proceso de contratación administrativa de servicios y la optimización del área de Recursos Humanos

Relationship between the process of administrative contracting of services and the optimization of the Human Resources area

 **Céliz-Córtez, Leydi Jhiordina**^{1*}

 **Torres-Panduro, Miguel Isaías**¹

¹Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú

Recibido: 18 May. 2022 | **Aceptado:** 21 Jun. 2022 | **Publicado:** 20 jul. 2022

Autor de correspondencia*: ljceliz@unsm.edu.pe

Cómo citar este artículo: Céliz-Córtez, L. J. & Torres-Panduro, M. I. (2022). Relación entre el proceso de contratación administrativa de servicios y la optimización del área de Recursos Humanos. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 1 (2), e406. <https://doi.org/10.51252/race.v1i2.e406>

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación del proceso de contratación administrativa de servicios y la optimización del área de Recursos Humanos. El procedimiento fue cuantitativo, la investigación fue de tipo no experimental, diseño correlacional, siendo la población el personal contratado bajo particularidad de Contratación Administrativa de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Martín, siendo 260 en total, de ese modo la muestra con muestreo probabilístico fue de 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 concluyó 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, siendo el Xc^2 (10,44) mayor que el valor tabular Xt^2 (9,49).

Palabras clave: administración pública, desarrollo laboral, fomento de igualdad, gasto público

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the process of administrative hiring of services and the optimization of the human resource area. The procedure was quantitative, the research was of a non-experimental type, correlational design, the population being the personnel hired under the particularity of Administrative Contracting of Services of the Provincial Municipality of San Martín, being 260 in total, thus the sample with probabilistic sampling was 155 collaborators. The results indicate that the most relevant object in the Administrative Services Contracting Process is merit with 38.71%, 32.26% principles and 29.03% results. For its part, the most relevant function of the optimization of the Human Resources area is the promotion of equality with 35.48%, and internal labor development is 33.55%, in turn compliance with 30.97%. After the collection and processing of data, the hypothesis was contrasted by means of the Chi Square Test, and it was concluded that there is a relationship between the Administrative Services Contracting Process and the optimization of the Human Resource area of the Provincial Municipality of San Martín, being the Xc^2 (10.44) greater than the tabular value Xt^2 (9.49).

Keywords: public administration, labor development, promotion of equality, public spending

1. INTRODUCCIÓN

La administración de recursos humanos (ARH) es un área considerablemente perceptiva a la concepción que avasalla en las organizaciones, dado por la cual es casual y situacional. Va depender de la cultura que coexista en cada estructura, así como de la cultura organizacional que se ampare. De igual manera depende de las particularidades del contexto circunstancial, el desplazamiento de la organización, de las peculiaridades intrínsecas, de sus ocupaciones y métodos y de un sinnúmero de otros elementos de suma importancia (Chiavenato, 2007).

La evolución de los mercados internacionales y la transformación digital han forzado a las organizaciones a innovar rápidamente, así como adaptar sus productos y servicios, y permanecer más cerca de sus clientes, generando resurgimiento del interés en la estructura de la organización. A nivel mundial los días de una organización jerárquica están llegando a su fin, pero cambiar el organigrama es solo una pequeña parte de la transición. Lo más importante y urge es cambiar la manera cómo funciona la organización, ahora, más que nunca, es tiempo de cuestionar las estructuras organizacionales, empoderar a los equipos y enfocarse construir una cultura en la cual se comparta información, visión y dirección (Deloitte, 2016).

Y si nos enfocamos en el Perú, prácticamente todos los aspectos del manejo de los recursos humanos (contratación, compensación, beneficios, manejo del desempeño y estrategias de retención) pueden y deben alinearse para apoyar la misión de la organización y su dirección estratégica de manera efectiva. Junto con los valores institucionales y el manual de política, este alineamiento hará más probable que la organización tenga éxito en su misión (Casamalón Aguilar et al., 2011).

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 un grado de dificultad, por el hecho de que la operatividad del proceso de Contratación Administrativa de Servicios no es muy clara para los participantes de este modo causando insatisfacciones en el proceso (López & Piedra Cueva, 2001).

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 (Romín Romero, 2019).

El problema identificado viene a ser la afectación sistemática al derecho de igualdad y dignidad que tienen todos los trabajadores, debido a la vulneración de sus derechos originados por las exigencias normativas que establece el Régimen Especial de Contratación Administrativa (CAS) de la Municipalidad Provincial de San Martín Díaz (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2017).

Esta forma de contrato se debería erradicar pues que, no existe una estabilidad laboral, toda vez que como se indica en el artículo 5º del DL N° 1057, dicho contrato es a plazo determinado y es renovable, no existe un aumento salarial, ya que dicho régimen no establece un sistema único de remuneraciones que esté basado por nivel y grupos y no existe un aumento salarial, ya que dicho régimen no establece un sistema único de remuneraciones que esté basado por nivel y grupos (Acuña Gonzales, 2018).

De acuerdo a lo establecido se tiene como objetivo general de la investigación es: 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. Para ello se esbozan los objetivos específicos identificar el objeto de mayor relevancia Proceso de Contratación Administrativa de Servicios e identificar la función de mayor relevancia de la optimización del área de Recurso Humano.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

De acuerdo a la orientación fue de tipo libre, por cuanto el tema fue seleccionado de acuerdo al interés de la investigadora; y de acuerdo a la técnica de contrastación es de tipo descriptivo – correlacional. Se eligió el Diseño de Investigación No experimental (Observacional), de corte transversal.

La población de estudio estuvo constituida por 260 trabajadores contratados bajo la Modalidad Contratación Administrativa de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Martín. El muestreo utilizado fue 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 fue extraída. La presente investigación estuvo conformada por 155 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Se aplicó las técnicas de entrevistas a los 155 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Según Condezo, (2012) define al Proceso de Contratación Administrativa de Servicios como Régimen especial que asume por objeto avalar los principios, méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la dirección estatal. De tal forma, comenta que hay períodos continuados de un tratado administrativo de servicios, la cual es una particularidad especial propia del derecho administrativo y propio del Estado, la cual se evidencia en las siguientes dimensiones: Principios, méritos y capacidad. Se evaluaron 13 indicadores y se midieron de forma nominal con escala de excelente, bueno, regular, malo y pésimo

Asimismo, Ramírez Aponte, (2021) define a la optimización de área de recurso humanos como el 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. De tal forma, 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, la cual se evidencia en las siguientes dimensiones: desarrollo laboral interno, fomento de igualdad y cumplimiento de derechos. Se evaluaron 13 indicadores y se midieron de forma nominal con escala de excelente, bueno, regular, malo y pésimo.

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

En esta investigación se utilizó la medida de asociación de correlación.

Se realizó a través del estadístico de correlación de Chi cuadrado, la misma que evalúa la relación entre dos variables categóricas. 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. (Hernández-Sampieri, 1997).

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

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%

En ese sentido, Condezo Taipicuri, (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.

Ruiz Marín, (2017) indica que el 29,17% servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba se encuentran bajo el régimen del CAS, 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.

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%

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%.

Ríos Patio, (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 Torres Panduro, (2019) indica que la productividad es aquélla 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 et al., (2012); 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 Peña, (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 y estímulos al personal. Castillo Palacios, (2010), encuentra que, la gestión del talento humano que predomina es la dimensión externa con el 56,67%. Quiroz Culqui, (2018) encuentra que la totalidad de los trabajadores del sector público, no tienen capacitación, ni alicientes, ni inspecciones ajustadas 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 encontrados por (Condezo Taipicuri, 2012), (Saavedra Peña, 2014) y (Bardales Correa, 2013).

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

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 grados 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 la 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.

4. CONCLUSIONES

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, de tal forma se

acepta la hipótesis al alterna que dice el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área no son independientes. Es decir, están asociados.

El objeto de mayor relevancia en el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios son los méritos con los siguientes indicadores: Máximo grado obtenido, diplomas en el puesto a postular y años de experiencia en el puesto a postular

La función de mayor relevancia de la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín es el fomento de la igualdad, con el cumplimiento de beneficios establecidos por contrato, cumplimiento del uso de uniforme, cumplimiento de horarios de entrada y salida y cumplimiento con las sanciones establecidas.

FINANCIAMIENTO

Ninguno

CONFLICTO DE INTERESES

No existe ningún tipo de conflicto de interés relacionado con la materia del trabajo.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Conceptualización: Céliz-Córtez, L. J. y Torres-Panduro, M. I.

Curación de datos: Céliz-Córtez, L. J. y Torres-Panduro, M. I.

Análisis formal: Céliz-Córtez, L. J. y Torres-Panduro, M. I.

Investigación: Céliz-Córtez, L. J. y Torres-Panduro, M. I.

Metodología: Céliz-Córtez, L. J. y Torres-Panduro, M. I.

Supervisión: Céliz-Córtez, L. J.

Validación: Céliz-Córtez, L. J. y Torres-Panduro, M. I.

Redacción - borrador original: Céliz-Córtez, L. J.

Redacción - revisión y edición: Céliz-Córtez, L. J. y Torres-Panduro, M. I.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña Gonzales, J. D. (2018). *Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios* [Pontificia Universidad Católica del Peru]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12747>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2017). *Régimen de Contratación Administrativa de Servicios - CAS*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/1074603-regimen-de-contratacion-administrativa-de-servicios-cas>
- Banchieri, L. C., Campa, F., & Gorgori, E. (2012). El Control i l'Optimització dels Recursos Humans a través d'Indicadors de Gestió en les Administracions Públiques. *Revista de Comptabilitat i Direcció*, 13, 225-240. <https://n9.cl/7obf3>
- 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]. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/206/1/BARADALES_GISSELA_EVALUACION_PUESTOS_2013.pdf
- Casamalón Aguilar, J. A., Armas, F., Deustua, J., Monsalve, M., & Salinas, A. (2011). *Compendio de historia económica del Peru* (Vol. 4). Instituto de Estudios Peruanos.

https://www.elvirrey.com/libro/compendio-de-historia-economica-del-peru-tomo-4_90021

- Castillo Palacios, F. W. (2010). *Importancia de la gestión del talento humano*.
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Octava Edición). McGraw-Hill Interamericana. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- Condezo Taipicuri, M. I. (2012). *Vulneración de los derechos laborales en el redimen de la contratación administrativa de servicios* [Universidad Wiener].
<http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS MARIA CONDEZO.pdf>
- Deloitte. (2016). *Tendencias globales en capital humano 2016* (Primera Edición). Deloitte University Press.
https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pa/Documents/human-capital/2016_PA_CapitalHumanoTrends_Esp.pdf
- Hernández-Sampieri, R. (1997). Recolección de datos cuantitativos. En *Metodología de la investigación* (Sexta Edición, pp. 196-269). Centro de Recursos en Línea. <https://n9.cl/s92s>
- López, A., & Piedra Cueva, E. (2001). *Manejo de los recursos humanos Una guía práctica para organizaciones no gubernamentales* (Segunda Edición, Vol. 1). The Nature Conservancy.
[https://www.cbd.int/doc/pa/tools/Manejo de los recursos humanos.pdf](https://www.cbd.int/doc/pa/tools/Manejo%20de%20los%20recursos%20humanos.pdf)
- Quiroz Culqui, P. (2018). *Gestión Del Potencial Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Gerencia Administrativa Del Ministerio Público De San Martín, Distrito De Moyobamba, 2017* [Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31627>
- Ramírez Aponte, A. J. (2021). *Optimización del desempeño de los recursos humanos para mejorar la gestión de proyectos de edificación en la ciudad de Tacna 2020* [Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1812>
- Ríos Patio, G. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios - cas* [Universidad de San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4412/IIJ_00001.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romín Romero, C. (2019). *Régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) y su relación con el derecho de igualdad y dignidad de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2018* [Universidad Alas Peruanas]. <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/714>
- Ruiz Marín, R. A. (2017). *Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público - Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba - 2017* [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12763/ruiz_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saavedra Peña, M. P. (2014). *Auditoría de gestión en el área de recursos humanos de la municipalidad distrital norte chico del dpto. Lambayeque en el periodo 2011 y propuesta de un sistema de mejor gestión* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/180/1/TL_SaavedraPenaMarita.pdf
- Torres Panduro, M. I. (2019). *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* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28700>