



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de  
Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

AUTORA:

Selene Sue Colmenares Sánchez (ORCID: 0000-0002-6814-3150)

ASESORA:

Dra. Flor Alicia Calvanapón Alva (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO - PERÚ

2019

## **Página del jurado**

## **Dedicatoria**

A mis adorables hijos Calef Castillo Colmenares  
y Abdiel, Herrera Colmenares por ser mi  
grande motivación y fuente de inspiraciones,  
así como por su amor y comprensión infinita.

A mi padre Jorge H. Colmenares Cavero por  
Haberme forjado como la persona que soy en la actualidad,  
y brindarme su apoyo incondicionalmente,  
el cual este logro se lo debo a él.

## **Agradecimiento**

### **A DIOS**

El agradecimiento es principalmente al creador del universo que me bendice día a día, me da fortaleza y mucha fe que necesito y permite que en estos momentos este sonriendo de mis logros con los seres que más amo.

### **A MI FAMILIA**

A mi madre Lupe Sánchez Marroquín que me ha dado la fortaleza de seguir adelante en todo momento y a mi incondicional hermana Arantza Colmenares Sánchez.

### **A MI ASESORA**

A mi asesora y gran maestra, quien durante toda esta etapa académica me ha tenido paciencia y además transmitió los conocimientos necesarios.

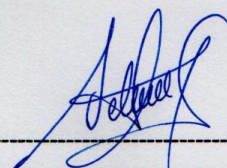
## Declaratoria de autenticidad

Yo, Colmenares Sánchez Selene Sue, con DNI 70457219, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Julio del 2019.



---

Colmenares Sánchez Selene Sue  
DNI: 70457219

## Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	vii
<i>Abstract</i> .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	16
2.1. Diseño de la investigación.....	16
2.2. Operacionalización de las variables.....	17
2.3. Población y muestra.....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
2.5. Procedimiento.....	22
2.6. Método de análisis de datos.....	23
2.7. Aspectos éticos.....	24
III. RESULTADOS.....	25
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES.....	35
VII. PROPUESTA.....	36
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS.....	49

## Resumen

La concurrente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019. Una investigación de alcance descriptivo No Experimental y de acuerdo a la temporalidad Transversal. Se trabajó con una muestra conformada sujeto a los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276, 38 colaboradores, D.L. N° 728, 316 colaboradores y D.L. N°1057, 32 colaboradores, a quienes se les aplicó la rúbrica de medición del desempeño de la Municipalidad Provincial de Trujillo. El análisis de resultados, se procesó en el programa Microsoft Excel. Los resultados obtenidos permitieron concluir que, el D.L. N.º 276, el desempeño proactivo se encuentra en un nivel malo 78,9%, de esta manera las demás dimensiones evaluadas se encontraron un nivel malo 68,4%. Según el D.L. N.º 728, el desempeño proactivo se encontró en un nivel regular 64,6% en el mismo nivel el desempeño interpersonal 60,8%, y el desempeño organizacional se encuentra con 58,9% en un nivel regular. Según el D.L. N.º 1057, el desempeño proactivo se encuentra en un nivel bueno 81,3%, así mismo el desempeño interpersonal con un 75,0% y el desempeño organizacional en un nivel bueno 65,6%. Donde el régimen D.L. N.º 276 muestra un nivel de desempeño malo con un 73,7%, el régimen D.L. N.º 728 muestra el 74,1% el nivel de desempeño regular, y finalmente el régimen D.L. N.º 1057 un nivel de desempeño bueno con un 75.0%.

**Palabras clave:** Proactivo, interpersonal, colaborador, régimen y organizacional.

### ***Abstract***

*The objective of the concurrent investigation was to determine the level of performance of the collaborators according to the labor regimes of the Administration and Finance Management of the Provincial Municipality of Trujillo, 2019. An investigation of non-experimental descriptive scope and according to transverse temporality. We worked with sample conformed to the labor regimes of Legislative Decree No. 276, 38 collaborators, D.L. No. 728, 316 employees and D.L. N ° 1057, 32 collaborators, to whom the rubric of performance measurement of the Provincial Municipality of Trujillo was applied. The analysis of results was processed in the Microsoft Excel program. The results obtained allowed concluding that, the D.L. No. 276, the proactive performance is at a bad level of 78.9%, in this way the other dimensions evaluated were found at a bad level of 68.4%. according to the D.L. No. 276, proactive performance was found at a regular level 64.6% at the same level interpersonal performance 60.8%, and organizational performance is 58.9% at a regular level. according to the D.L. No. 1057, proactive performance is at a good level of 81.3%, as well as interpersonal performance with 75.0% and organizational performance at a good level of 65.6%. where the D.L. No. 276 shows a bad performance level with 73.7%, the D.L. No. 276 shows 74.1% the level of regular performance, and finally the D.L. No. 1057 a good performance level with 75.0%.*

***Keywords:*** *Proactive, interpersonal, collaborator, regime and organizational.*



## I. INTRODUCCIÓN

Respecto a la realidad problemática de las organizaciones en el ámbito internacional van a un ritmo cambiante muy acelerado, donde el talento humano es el eje principal para poder desarrollar las metas y llegar hacia el objetivo trazado en el minucioso tiempo relacionando con la eficiencia y eficacia que posee el talento especializado, de acuerdo al ámbito empresarial muchas organizaciones se encuentran a la vanguardia de la nuevas normas organizacionales orientadas a los valores íntegros de un colaborador, direccionado a la conducta de los objetivos y a las metas que posee la organización.

De acuerdo al contexto de las instituciones en marcadas a la administración pública, están encaminadas a brindar un mejor manejo de estímulos internos y/o externos de acuerdo a ley, donde es velar los patrimonios estatales en bienestar de contribuir los requerimientos de acuerdo a las necesidades del servidor público y de los órganos estatales internos, además los servidores públicos se encuentran laborando bajos las distintas modalidades de los regímenes, lo cual esto influye de manera directa en las funciones que realicen de acuerdo a las actividades propias de la administración pública, donde se llega a obtener diferentes beneficios o/y conductas, tratos discriminatorios por parte del mismo sistema en el que laboran, las gestiones organizacionales están evaluando el desempeño del personal donde se canalizara los factores que están para corregir dentro del personal, dándole mucha énfasis en mejorar su labor principal la cual es atender y servir las necesidades del ámbito social, es así como las organizaciones públicas, gozan de autonomía.

El proceso de modernización de los gobiernos de turno, hasta ahora no han logrado lo que se esperaba, ya que los diferentes regímenes laborales hacen que haya un sistema confuso de reglas, en la cual muchas veces se ve repercutida la efectividad de los funcionamientos generales, seguidamente los diferentes regímenes laborales son aquellos que no han logrado modernizar y mejorar la institución, para ello se busca evaluar el desempeño, logrando mejorar las funciones asignadas según los regímenes establecidos que otorga dicha entidad pública.

De acuerdo al contexto nacional extraído de la administración en las entidades públicas, donde se establece bajo las normativas de estado y de las gobernaciones en el Perú es más alarmante cada día, donde en cada uno de los gobiernos interactúan servidores públicos sujetos

a las diferentes modalidades de los regímenes establecidos, mucho va a depender del régimen y de las instituciones estatales que se encuentren laborando. Hasta la actualidad en nuestro país asisten una cantidad de quince que son los regímenes de las instituciones del estado peruano. Asimismo, el régimen general: los servidores públicos con carrera (N° 276, denominados permanentes) y sin carrera con vínculo laboral N° 728, los colaboradores que se encuentran bajo el servicio de contrato CAS N° 1057. Lo cual conduce a un caos en las entidades públicas a nivel nacional porque los diferentes regímenes ofrecen distintos deberes y cargos para los colaboradores.

Ante este escenario de normativas de las distintas modalidades de regímenes laborales, se está relacionando el desempeño de los servidores públicos según los regímenes, porque es de vital importancia llegar a enriquecer la actividad laboral según el régimen que pertenece. Donde la administración del personal se dice que es más complicado porque se trata de seres humanos y no objetos ni robots que están automatizados por lo tanto hay un manejo dentro de la organización o de una entidad estatal, de acuerdo a sus parámetros de los gobiernos, en las que distintas ocasiones están comprendidas de muchos colaboradores sujetos a los diferentes regímenes laborales.

Haciendo énfasis de acuerdo al estado peruano, donde se reclutaba el talento humano para diferentes dependencias estatales tanto como el gobierno nacional, regional y el gobierno local, debidamente esta modalidad el estado peruano establece que ninguna relación laboral se debe de limitarse, o también se puede describir que se rebaje o se desconozca la dignidad de los colaboradores, debidamente siendo inconstitucional una de las practicas contractuales, finalmente dicha modalidad de trabo fue reemplazada en el año 2008, donde se llegó a establecer las contrataciones de locación establecida de acuerdo a una duración muy urgente y de corta atención.

Posteriormente se puede llegar a desarrollar de una manera notable el buen desempeño de cada colaborador dentro de su régimen laboral que se encuentre, en el cual esto va implicar mucho los beneficios inherentes y los derechos de gozo a dichos regímenes que pertenezcan a los colaboradores.

De esta manera se debe de desarrollar en la mejorar el talento humano, llegando a elevar la calidad de servicio, haciendo hincapié en el desarrollo de la sociedad y del pueblo, como bien se sabe los órganos municipales tienen una cantidad de talentos que interactúan a diario, esto llega a repercutir el desempeño de cada colaborador bajo el distinto régimen que labore, donde una exhausto lineamiento de funciones otorgadas dentro de la organización sean las favorables para el colaborador, y también sean las determinantes para desarrollar la calidad del desempeño de cada colaborador bajo el régimen de contrato.

Como bien sabemos la Municipalidad Provincial de Trujillo, tiene una cantidad de talentos humanos bajo un contrato indistintamente en las tres modalidades según los regímenes laborales, donde estos talentos puedan concluir con sus servicios en cualquier momento, se habla de la GAF, una cantidad de colaboradores insatisfechos por el desempeño que muestran sus compañeros según sus modalidades del contrato que se encuentren laborando, además esto también repercute el servicio que presta hacia la sociedad.

La Gerencia de Administración y Finanzas se encuentra cruzando un terrible problema, la molestia del desempeño por parte de los colaboradores que prestan sus servicios bajo las diferentes modalidades de contratos, donde se dice que los contratos bajo la modalidad administrativo su trabajo es menor, porque se encuentra seguro y establece dentro de él, además el resto de modalidades de contratos tienen que desempeñar y desarrollar más funciones, de acuerdo a la realidad expuesta en esta organización pública es importante saber, conocer el desempeño que se realiza aquí en esta gerencia de acuerdo a los regímenes tardados en esta realidad en la gestión pública.

Al indagar fuentes y bases de información en las diferentes plataformas académicas, se empieza a desarrollar el análisis exhaustivo de los trabajos previos encontrados en las diferentes plataformas académicas llegando a dar un sustento básico frente al trabajo además enriqueciendo y fundamento el contexto del trabajo a investigar en donde se describen a continuación:

Pimentel (2015) en su apartado de investigación en donde realiza un análisis de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, cabe resaltar que desarrollo una investigación en relación a buscar el grado de desempeño de los colaboradores.

Además, trabajo con una investigación descriptiva con un tipo transversal no experimental, así mismo trabajo con una población de 57 colaboradores de dicha Municipalidad, pero trabajo con una muestra de 51 colaboradores entre hombres y mujeres de dicha entidad, de esta manera se realizó un trabajo de investigación comparativo con un método utilizado en donde se llegó a concluir;

El 47 por ciento de trabajadores llegaron alcanzar un método de un nivel alto porque existencia una variante de tres años además los indicadores globales no identificables por los evaluadores anónimos son: el incumplimiento de trabajadores requeridos, además presentaron una cantidad de errores de tareas, así mismo el 16 por ciento desarrollo un desempeño con un talento profesional altamente basado a grandes vínculos de grados de estudios. (p.54).

Gómez, Rodríguez y Grau (2019) tuvieron la afinidad de realizar el estudio del mejoramiento del desempeño de tutores entomólogos, donde el objetivo del artículo es fundamentar teóricamente la estructuración de las estrategias para el mejoramiento pedagógico. Se utilizaron métodos teóricos del tipo del análisis documental, el análisis histórico lógico y como método para la organización del conocimiento, la sistematización buscando la organicidad de los conocimientos, en el cual se concluyó:

La argumentación de las estrategias pedagógicas que se han establecido en las diferentes fundamentaciones de las ciencias pedagógicas en donde se regula los presupuestos de desempeño en mejoramiento, cabe resaltar el debido argumento para manejar un buen desempeño bajo los diferentes criterios y especialidades de los tutores y especialistas en la estructuración de estrategias pedagógicas (p.67).

Cacho y Carrasco (2019) según su apartado de estudio en donde emprendieron su investigación en el desempeño de colaboradores de un Centro de Salud de los Sauces ciudad de Jaén, se esplendió por un estudio de llegar a medir los niveles del desempeño laboral en dicho centro de Salud, realizando un enfoque cuantitativo de esta manera se llegó a proceder un diseño no experimental, además se tomó una población de 15 colaboradores del centro de Salud llegando a buscar el resultado del análisis del nivel laboral del desempeño si es eficiente o

deficiente además, como instrumento de la recaudación de datos se utilizó el cuestionario con interrogaciones cerradas, llegando a la conclusión;

Los desempeños de los colaboradores obtenidos resultaron que son deficientes, porque no se encuentran en las óptimas condiciones y las instalaciones no son las adecuadas para el mejoramiento del servicio, además las contrataciones son inestables es debido la poca predisposición de atención de pacientes, por otro lado, el manejo de recursos económicos no es el adecuado a la calidad del servicio que se ofrece (p.28)

Ahora bien, se citará a diferentes autores con sus respectivas teorías para un mejor conocimiento, a través de las definiciones de las variables investigadas en dicho estudio, a continuación, se definirá;

Así mismo se define a la variable de estudio el desempeño laboral:

Según Coleman y Borman (2000) definió “Nuestro desempeño es un valor esperado para una organización, direccionado a los acontecimientos y/e episodios conductuales discretos de una persona que lleva un periodo determinado” (p. 81).

Según Stoner (1994) manifestó que se debe de desarrollar diferentes formas de integrar a las organizaciones en una cada en donde se llegue a ejecutar las acciones con una debida eficiencia y eficacia establecida de acuerdo al propósito de llegar alcanzar los objetivos, así mismo se llega ajustar a muchas reglas establecidas en las organizaciones (p.510). De esta manera según los diferentes autores como Milkovich y Boudreau (1994) manifiestan que el gran desempeño tiene muchas particularidades en la interacción de la misma, además las organizaciones que tiene fortalezas como la capacidad y conductas que llevan a indicios de resultados obtenidos dentro de los cambios que se dan en la organización” (p. 63).

Según Drucker (2002) establece una gran preocupación por los diferentes conceptos establecidos sobre el desempeño. En muchos casos se planteó a realizan nuevas definiciones sobre este término, llegando a la formulación de mediciones de un marco innovador (p.75).

Según Sonnentag y Frese (2002) establecen que las diferentes organizaciones llegan a precisar que los colaboradores de un alto nivel de desempeño, estén en la capacidad de alcanzar las metas establecidas a los lineamientos organizacionales, llegando a generar ventajas competitivas siendo la sostenibilidad de las organizaciones frente a las competidoras del mercado (p.25).

De acuerdo al efecto ocasionado “el desempeño puede ser una fuente de nivel alto para la satisfacción del colaborador, también se puede mostrar un bajo desempeño no llegando alcanzar las metas, lo cual esto puede ser una frustración e insatisfacción y aún más todavía, se lo puede tomar como un fracaso personal” (Sonnentag, 2008, pp. 427-447).

De acuerdo a la naturalidad del desempeño laboral en donde existe un constructo de la importancia del campo establecido en el campo industrial de las organizaciones, existe muchas diferencias de las disciplinas comprometidas de acuerdo al análisis del comportamiento humano frente al trabajo desarrollado por el mismo cumpliendo los objetivos de la organización (Tubré, Arthur y Bennett, 2006, pp. 175-203).

Por ello, Chiavenato (2009) se manifestó a través del interés no encontrado en el desempeño por parte de los colaboradores más bien particularmente:

Puesto en el que se encuentra el desempeño en el comportamiento del colaborador frente al desenvolvimiento de las funciones asignadas, a veces muchas de las situaciones laborales que se ocupan por diversos colaboradores en las diferentes áreas el desempeño se mide en los términos bajo las condiciones de los integrantes notoriamente en la organización (p. 243).

Por otro lado, el autor quien llevo a agregar la evaluación del desempeño, donde representa una evaluación con valoraciones sistemáticas de acuerdo a cada ejercicio por integrante “en razón a las funciones y objetivos alcanzar, una de ellas es la facultad de llegar a potenciar al personal llevándolos concretamente a la excelencia y a mejorar la competencia de cada uno de ellos colaboradores en la organización” (Chiavenato, 2004, p. 245).

Así mismo se entiende que llegar a implementar nuevas políticas remunerativas, logrando forzar las decisiones de acuerdo a los requerimientos de los puestos, observando los problemas

personales de los colaboradores dándoles solución para que no afecte de ninguna manera el desempeño (Montejo, 2009, pp. 50- 51).

De esta manera para Robbins (2010) aduce que el desempeño de los colaboradores es:

Una actividad llegando a concretar un resultado final, así mismos llevando a cabo las responsabilidades otorgadas por la organización, llegando a responder de manera eficiente y de eficazmente llegar a concretar todo lo que sea posible, como lo mencionamos el desempeño es la parte fundamental que resulta de esa actividad (p. 403).

El desempeño se desprende de una evaluación que sustenta Bain (2003) en donde expresa que la expresión debe de ser desacuerdo al cumplimiento del desempeño de un colaborador expresado en una evaluación a base cualquiera de los enfoques en donde también podría ser la posible combinación entre los tres enfoques. (p.135).

De acuerdo al enfoque se desarrolla en cumplimiento en donde se llega a comparar el desempeño en dirección a la meta de la organización, por la cual es el motivo de la filosofía en donde se llega a la meta para evaluar el desarrollo del cumplimiento de ellas, en donde a mitad de transcurso se podría modificar (p.135).

Así mismo para el progreso se necesita un enfoque en donde se centre en el mejoramiento ya logrado de los colaboradores en la organización así mismo el cumplimiento de metas establecidas en la organización es el lugar de inicio en donde se realizará este tipo de enfoque (p.135).

“El enfoque comparativo, se lo puede llamar también el enfoque del desempeño relativo en la comparación de los desempeños con otras personas, donde llevan a cabo las tareas y las funciones similares o iguales dentro de una organización” (p. 135).

Precisamente de acuerdo al contexto citado por este autor, los planteamientos pueden variar, según el comportamiento del individuo, donde cuyo desempeño se encuentre evaluándose, en tal caso el efecto del trabajador está siendo sometido a cumplir los objetivos de la organización, en el cual debe de recibir una acreditación en donde sea expresada hacia el definido desempeño en donde de acuerdo a la baja recepción que se debería de otorgar a todos

los colaboradores que hayan cumplido las metas y los objetivos de la organización, sin embargo si todos los colaboradores logran el mejoramiento, en la organización.

En ese extremo se debe coincidir con Bain (2013) donde señala que se debe de entregar algún tipo de reconocimiento, mediante el cual se tome en cuenta los logros alcanzados, de esta manera se motivara a los demás colaboradores para que sobre salgan en su desempeño (p. 65).

De acuerdo a las características del desempeño laboral para Coleman y Borman (2000) en donde se debe a la existe una de muchas conductas desarrolladoras por los colaboradores en donde existe la cooperación por parte de ellos frente a la participación de colaboradores dentro de la organización en las cuales la participación de ellos llega al más allá de las expectativas por parte de la organización” (p. 83).

Así mismo el desempeño organizacional para Coleman y Borman (2000) aduce que el desempeño es un modelo donde incluye mucho el comportamiento personal, donde se ve reflejado el compromiso hacia la identidad de la organización, la lealtad hacia la mismas, encaminando sus objetivos y llegando a cumplir las políticas de la organización” (p. 85).

Comunicación; “Se habla de un procedimiento mediante el cual un colaborador, crea canales comunicativos donde se pone en contacto con otros colaboradores en la organización” (p. 85).

De esta manera la organización tiene un compromiso en donde establece la identificación del colaborador en la misión y visión de la organización como fuera de ella, por ello la involucración del trabajo, es brindar y dar lo mejor de uno mismo tanto en el ámbito profesional de conocimientos” (p. 85).

De acuerdo a Coleman y Borman (2000) llegan a señalar que el desempeño son fuerzas extras que incluyen los colaboradores a más allá de los requerimientos de las funciones o de las tareas asignadas, demostrando la dedicación y la integridad al trabajo, donde todos los colaboradores tengan el deseo de maximizar su propio desempeño laboral en sus funciones asignas (p.86).



Compromiso con las normas internas; “De acuerdo al compromiso de cada colaborador es la forma de constituir en la organización, donde cuyas disposiciones formales e informales se regulan de acuerdo a las actividades internas de una organización administrativa” (p.86).

Colaborador; “El colaborador tiende a manifestar su nivel de desempeño, lo eficiente que puede ser de acuerdo a los resultados obtenidos, donde se ve efectuado, al cumplir con sus funciones alcanzando los objetivos determinados” (p.86).

Esfuerzo personal; Referimos a todas las conductas que generan un buen desempeño de un colaborador en la empresa, se puede decir que también es el esfuerzo de cada colaborador donde caracteriza por las disposiciones que tenga al desarrollar las actividades, incluso trabajar en las tareas que no son parte de sus obligaciones, pero llega a realizarlas con una persistencia notable al realizar las tareas de forma entusiasta (p.86).

Por otro lado, también se define los diferentes regímenes estudiados:

Según Espinal (2000), señala que una relación laboral se produce a través de una persona natural y/o entre otra, donde se establece entre una personada jurídica o natural es correspondiente a los beneficios regulares y a los derechos de los dispositivos legales correspondientes a los regímenes que les corresponda de acuerdo a la concordancia del régimen laboral y al contrato de trabajo (p.76).

Rodríguez (2008) aduce que de acuerdo a la remunerada sustancial entre una organización del estado y un colaborador público ya sea contratado o nombrado al servicio” (p.65)

Los regímenes laborales en la constitución de acuerdo a SERVIR (2012), señala que es una gestión sistemática administrativa donde los colaboradores que se encuentran laborando en dichas entidades, de esta manera los servicios llegan a constituir un punto de vista de servidores, en mejorar el servicio con respecto a la labor que realizan” (p.19).

De acuerdo a Rodríguez (2008) en donde a los trabajadores contempla los artículos del veintidós, así mismo mientras los demás colaboradores regulan el capítulo siete” (p.7). Así mismos se puede entender que es un conjunto de normas y reglamentos establecidos, de este modo se basan en el control y los efectos en una relación directa del servidor público y la entidad

estatal. El régimen privado es muy distinto porque es de una naturaleza contractual que se encuentra regido por el derecho laboral.

De acuerdo a la segmentación de contrataciones de los colaboradores, se llegan a establecer reglas y criterios aplicables entre ellos en donde no evite ninguna distorsión de confusiones de analogías que se encuentren dentro de la organización, cabe resaltar que en las entidades públicas las funciones son burócratas y tienen respuestas diferentes a los cambios establecidos por los demás órganos. (p.67).

De acuerdo al contexto expuesto de los regímenes laborales, existen muchas instituciones públicas que contratan bajo el DL. N° 728, estos servidores laboran bajo el contrato del régimen privado, además otras instituciones en donde comprende normas de derechos públicos, es allí en donde las normas de control presupuestales pasan a constituirse a un régimen mixto en donde se debe de considerar ambos regímenes de contratos en los colaboradores (p. 68).

Si bien el artículo 39° de la Constitución Política del Estado prescribe que:

“Todos los trabajadores públicos que se encuentran al servicio de la nación, de acuerdo al artículo 40° donde se llega a establecer la ley que regula el ingreso de la carrera de los servidores públicos administrativos” (p.8).

De acuerdo a todas las personas que se encuentran vinculadas al estado se debe de desarrollar sin importar el régimen un análisis en donde se verifique que la calidad del desempeño que realiza los servidores sea la más explícita en las labores de las metas trazadas de acuerdo a las modalidades que se presentan en los regímenes de los colaboradores. (p.8).

De acuerdo a la clasificación por el cargo de función de acuerdo al desempeño en donde la ley llega a en marcar el empleo público Ley N° 28175, 2005, aprobada en el 2005. Llega establecer una de las funciones quienes deben de desempeñar los funcionarios como un cargo de confianza en donde se establece que los diferentes reglamentos organizacionales de acuerdo a los regímenes establecidos por el estado son una de las fuentes que se evalúan en cada periodo establecido de acuerdo al responsable de la organización.

De esta manera se llega a proceder que las organizaciones públicas debidamente organizadas deben de buscar la nueva segmentación de regímenes bien definidos por el sector público según como lo expreso Castillo (2011).

Se encuentra el régimen establecido de acuerdo al que ejecuta el personal en la entidad pública así mismo se busca en basarse una regularidad autónoma por las leyes de las bases administrativas en donde el decreto supremo legislativo en marca el reglamento bajo el régimen laboral de la actividad privada este régimen está bajo sujeto del N° 728, de esta manera se establece la categoría de contrataciones de manera que expresa la norma jurídica de la existencia de los órganos. (p.68).

Por otro lado, de acuerdo a los regímenes labores establecidos en las contrataciones se debe de analizar la vinculación laboral que expresa en la contratación especial de administración de servicios, en la cual se registra bajo el decreto supremo del N° 1057. (p.19).

De acuerdo a la ley basada en la carrera administrativa establece el conjunto de lineamientos que regulan el ingreso de todos los deberes y derechos de los colaboradores que laboran en una entidad pública, en calidad a la estabilidad que ofrecen permanentemente a la administración, generando un marco de idoneidad personal en el trabajo (p.20).

De acuerdo a D.L. N° 276 establece que las condiciones de la carrera administrativa se busca el deber de los ciudadanos en ofrecer el servicio de la nación y a la población llegando a proteger el desarrollo del servidor, en donde sus méritos de virtud establecen las calificaciones. Así mismo en este sentido se busca la que la administración pública sea la que presta más servicios establecidos de acuerdo a las virtudes del servidor público (p.20).

De esta manera los colaboradores son los que se identifican con los procesos que se muestra a continuación:

De esta manera la selección es el ingreso que se realiza a través de un concurso público de méritos de acuerdo al nivel inicial del grupo que concursa, además la promulgación de la ley pública es del empleo (p.25).

Así mismo la capacitación presenta la obligación y una formalidad con la que al fin acceda a todos los procedimientos enmarcados de la promoción en su ley, de acuerdo a la

presentación de los derechos de los colaboradores es para que en cada nivel es para mejorar el servicio de la promoción del colaborador público (p.92).

De esta manera la población establece un marco legal del ascenso dentro de la carrera administrativa se restringe la promoción que establece la promoción automática, de acuerdo a lo establecido se considera que las plazas o vacantes de los servidores es la disposición del presupuesto (p.39).

“Ley de Fomento del Empleo - LMEP, (Decreto Legislativo N° 728, promulgado el 08 de noviembre de 1991). Se entiende entonces por régimen laboral de la actividad privada al cuerpo de normas, constituido por derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo” (p.47).

Para ello se establece que los colaboradores identifican los procesos siguientes de esta manera:

De acuerdo a la contratación esta se rige de acuerdo a la contratación de la ley del fomento de empleo, cabe recalcar que los ingresos a las entidades sean regidos por la ley donde se efectúa el concurso público. (p.50).

Para ello la capacitación de establecer de un derecho del servidor por la que tiene un objetivo en mejorar su productividad ya sea de ingresos con la razón de los planes de productividad potenciando las condiciones y las habilidades de las nuevas TICs. (p.51).

De esta manera la promoción representa un sistema de puestos, donde la base legal para las promociones son los ascensos de los servidores que se encuentran en la organización laborando de esta manera la jerarquía son más formales de acuerdo a los reglamentos internos que tenga la organización (p.52).

Por otro lado, la desvinculación es la que admite que la figura de indemnización es aquella por despido arbitrario en donde consiste en mejorar la causa de un juicio lo que con lleva a un pago (p.55).

De acuerdo al régimen de contrataciones administrativas de servicios, es aquella figura que establece las contrataciones llamadas CAS de esta manera se establece un D.L. N° 1057 donde se llegó a publicar el 28 de junio de 2008.

“Se rige por normas del derecho público y concede a las partes, su reglamento regulado por D.S. N° 075-2008-PCM, dicha contratación no está supeditado a las disposiciones de la mencionada Ley de Bases de la Carrera Administrativa, ni al régimen laboral de la actividad privada, menos a otro régimen” (p.56).

Cuando se establece las funciones de los colaboradores se identifica por:

De acuerdo a la selección al D. L. anterior Ley N° 29849, para llegar a contratar los CAS, se debe de verificar la unidad de disponibilidad del presupuesto de la organización, de esta manera se debe de seguirlos procedimientos del proceso de mediante el concurso establecido (p. 58).

Por otro lado, la capacitación de los colaboradores del CAS debería de estos sujetos bajo las capacitaciones de la administración pública, basado a ello se debe de regular un decreto legislativo N° 1025 en la cual regule la capacitación y el rendimiento. (p.60).

El desplazamiento se debería de realizar según el D.S. N° 065-2011-PCM es aquel que designa temporalmente la rotación del personal prestado por servicio en la organización para realizar comisiones fuera y dentro de ella. (p.60).

De acuerdo a la desvinculación del contrato se extingue por fallecimiento aviso previo de treinta días, de acuerdo a la resolución presentada judicial es por más de tres meses frente al vencimiento del plazo del contrato. (p.61).

De esta manera se describe el marco legal que expone la organización frente a esta investigación:

Se describe la Ley N° 30879 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, el reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificatorias aprobadas con el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.

Por ello se hace necesario el planteamiento del problema, ¿Cómo es el desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019?

En este apartado de justificación del estudio se expondrá las razones haciendo referencia a los principios según (Hernández, et al., 2014, p. 44). De acuerdo a la conveniencia este trabajo de investigación permitirá lograr que la información obtenida sea relevante permitiendo que los colaboradores mejoren en sus contratos y lleguen a conocer el régimen que se encuentran laborando, además será de mucha importancia para el GAF, porque el análisis de la investigación le servirá para ver donde se encuentra el cuello de la botella del desempeño de los servidores públicos, es allí en dónde mejoran el principio de la realización del desempeño según los regímenes que se encuentran dentro del área del GAF.

A este respecto la relevancia social de esta investigación buscará establecer cómo sus comportamientos desempeñados en sus actividades diarias de los colaboradores del municipio, considerándose bajo los regímenes que tienen cada uno de ellos de acuerdo a su contrato, asimismo también resaltara en todas las entidades ya sean públicas y privadas la diferencia de los regímenes que se encuentran sometidos los colaboradores, de esta manera resaltara mucho la diferencia que existe en el desempeño de los diferentes regímenes establecidos por el estado peruano.

Mientras tanto las implicaciones prácticas de este estudio pretenden demostrar las deficiencias que se encontraran de acuerdo al desempeño de los servidores en la GAF de esta manera, contribuirá a la administración de la municipalidad a tomar decisiones y generar políticas remunerativas, proponiendo mejoras en los procedimientos de contrataciones de los nuevos puestos.

De igual manera el valor teórico de este estudio pretende contribuir con el análisis de una exhausta información recabada para mejorar la problemática que se carrea en las entidades públicas peruanas, dónde resaltara el análisis de acuerdo a los componentes teóricos sustentados bajo fuentes relevantes donde reunió datos, se citó teorías relevantes para poder darle consistencia al tema, teniendo como eje central nuestra variable de estudio.

Último, la utilidad En su efecto la metodológica se desarrolla y tiene la función de realizar una investigación que se utilizó los datos encontrados en el campo de estudio, llegando a presentar cifras que acarrear la problemática en las entidades públicas, de este manera se desarrolló una metodología basada en un instrumento en la cual permitió recolectar datos específicos para la investigación en donde será de mucha utilidad para futuras investigación, llegando a desarrollar con objetividad dicho instrumento utilizado.

En cuanto a la hipótesis del estudio es; El desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019, es bueno.

Por ello se hace necesario plantearse un objetivo de acuerdo a la investigación de dichas variables de estudio donde se tiene que determinar los niveles del desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.

Con esta finalidad de esta investigación se planteó seguidamente objetivos específicos que son los siguientes.

Determinar el nivel de desempeño de los colaboradores según el régimen laboral de la carrera pública administrativa de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.

Determinar el nivel de desempeño de los colaboradores según el régimen laboral de la actividad privada de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.

Determinar el nivel de desempeño de los colaboradores según el régimen laboral de contratación administrativa de servicios de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de la investigación

No experimental:

“Este tipo de estudios, no se manipulan las variables, solo se llega a observar a los acontecimientos tal como se puedan encontrar de acuerdo a la naturaleza para ser analizados” (Hernández, et al., 2014, p. 152).

Transversal:

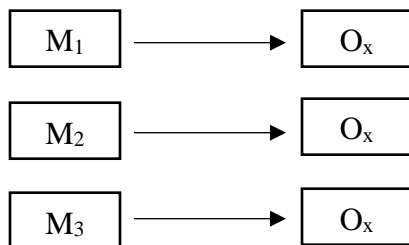
“Su determinación es llegar a describir las variables de estudio, analizándolas de acuerdo a la incidencia en su preciso momento” (Hernández, et al., 2014, p. 154).

Descriptiva:

“Tiene como finalidad indagar de acuerdo a las modalidades de investigación de una o más variables de estudio, donde implica observar el campo de estudio de acuerdo al fenómeno estudiado proporcionando su respectiva descripción” (Hernández, et al., 2014, p. 155).

#### Esquema del diseño

Así mismo este diseño de investigación se representa de la manera siguiente:



Dónde:

M<sub>1</sub> = Muestra de estudio población del Régimen laboral de la carrera pública administrativa.

O<sub>x</sub> = Desempeño.



$M_2$  = Muestra de estudio población del régimen laboral de la actividad privada.

$O_x$  = Desempeño.

$M_3$  = Muestra de estudio población del régimen de la contratación administrativa de servicios.

$O_x$  = Desempeño.

## **2.2. Operacionalización de las variables**

### **Variable: Desempeño**

Según Coleman y Borman (2000), definió “que el desempeño es como un valor esperado para una organización, direccionado a los acontecimientos y/o episodios conductuales discretos de una persona que lleva a cabo a lo largo de su periodo determinado” (p. 81).

Tabla 2.1.

*Operacionalización de la variable desempeño.*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño	Según Coleman y Borman (2000), definió “que el desempeño es como un valor esperado para una organización, direccionado a los acontecimientos y/e episodios conductuales discretos de una persona que lleva a cabo a lo largo de su periodo determinado” (p. 81).	Se evaluó con la rúbrica de la matriz de desempeño de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo	Desempeño interpersonal	Cooperación Participación	Ordinal
			Desempeño organizacional	Comunicación Compromiso con la organización	
			Desempeño proactivo	Compromiso con las normas internas Colaborador Esfuerzo personal	

*Nota:* Teoría basada para definir la variable desempeño laboral según Coleman y Borman (2000), para investigar y medir las dimensiones de dicha variable donde, se evaluará de acuerdo a la rúbrica de la matriz de desempeño de la GAF de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población.

Para la presente investigación la población fue de 386 colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, bajo los regímenes laborales establecidos.

Tabla 2.2.

*Población general sujetos de los regímenes laborales N° 276, N° 728 y N° 1057, de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.*

Detalle de personal de cada gerencia al 31 de enero del 2019						
Gerencia	Sub Gerencia	Unidad	N° Personal CAS	N° Personal bajo régimen D.L. N° 276	N° Personal bajo régimen D.L. N° 728	Total, de personal
Gerencia de Administración y Finanzas	Gerencia Adm. Finanz.		4	2	0	6
	SG. Contabilidad		4	9	0	13
	SG. Abastecimiento		10	11	2	23
	SG. Tesorería		5	8	4	17
	SG. Serv. Generales		7	2	304	313
			Unidad de control patrimonial	2	6	6

*Nota:* Cuadro de asignación de personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.

### 2.3.2. Muestra.

Dicha muestra se encuentra conformado sujeto a los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276, N° 728 y N° 1057, de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019, donde conforman de la siguiente manera:

Tabla 2.3.

*Muestra bajo los regímenes laborales N° 276, N° 728 y N° 1057, de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.*

<b>Regímenes laborales</b>	<b>Tipo de muestra</b>	<b>Total de Personal</b>
N° Personal bajo régimen D.L. N° 276	M <sub>1</sub>	38
N° Personal bajo régimen D.L. N° 728	M <sub>2</sub>	316
N° Personal CAS	M <sub>3</sub>	32
<b>Total</b>		<b>386</b>

*Nota:* Cuadro de asignación de personal de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.

### **2.3.3. Unidad de análisis.**

Un colaborador de la GAF de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnicas e instrumentos.**

En esta investigación se describió la variable de estudio donde se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario, que permitió determinar el desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la GAF de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.

Tabla 2.4.

*Determinación del instrumento de la variable en estudio.*

<b>Variable</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Informante</b>
Desempeño	La encuesta	Rúbrica de la matriz de desempeño de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo (ver anexo 01)	Colaborador de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

*Nota:* Se evaluó de acuerdo a la rúbrica de la matriz de desempeño de la GAF de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

#### **2.4.2. Validaciones.**

La ficha de validación fue elaborada y entregada a profesionales expertos para su respectiva evaluación:

Tabla 2.5.

*Validación del instrumento de desempeño*

<b>Apellidos y nombres del experto</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>
Mg. Robert Inolopú Alemán	Docente de posgrado
Mg. Claudia Victoria Cerna Chamarro	Abogada de la Municipalidad de Trujillo
Mg. José Carlos Mestanza Cuzco	Gerente Administración y Finanzas
Dra. Mabel Otiniano León	Jefa de la escuela de Posgrado
Mg. Juan Carlos Armas Chang	Docente UCV
Mg. Pablo Ciudad Fernández	Docente UCV

*Nota:* Nombre de los expertos que validaron el instrumento de la variable desempeño, (ver anexo N°02).

#### **2.4.3. Confiabilidad.**

Para lograr la confiabilidad del instrumento, se utilizó el método estadístico del Coeficiente de Alfa de Cronbach, en el cual se aplicó a una muestra piloto de 15 colaboradores

sujetos de los regímenes laborales N° 276, N° 728 y N° 1057, de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.

Tabla 2.6.

*Fiabilidad según las muestras para la evaluación del desempeño sujetos a los regímenes laborales N° 276, N° 728 y N° 1057.*

<b>Regímenes laborales</b>	<b>Muestra</b>	<b>Fiabilidad</b>
Bajo régimen D.L. N° 276, N° 728 y N° 1057.	15 colaboradores	,830

*Nota:* Resultados según ordenador, SPSS 23.

En la Tabla 2.6 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta, sujetos a los regímenes laborales N° 276, N° 728 y N° 1057, donde se encuentran dentro del rango bueno (ver anexo N°03).

Tabla 2.7.

*Valores de coeficientes de alfa de Cronbach*

<b>Coeficiente alfa</b>	➤ 0.9 es excelente
<b>Coeficiente alfa</b>	➤ 0.8 es bueno
<b>Coeficiente alfa</b>	➤ 0.7 es aceptable
<b>Coeficiente alfa</b>	➤ 0.6 es cuestionable
<b>Coeficiente alfa</b>	➤ 0.5 es pobre –Coeficiente alfa

*Nota:* Información obtenida de George y Mallery (2003, p.231)

## 2.5. Procedimiento

En la presente investigación se llegó a presentar una solicitud dirigida al área de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, para realizar una investigación, en donde se explicó el objetivo de la investigación a llevar a cabo, de esta manera en coordinación con el gerente de área se procedió a aplicar la rúbrica de la matriz de desempeño de la Gerencia de Administración y Finanzas. De esta manera se les informo a todos los colaboradores que por su

seguridad y protección de su identidad, será anónimas así mismo, actuaron con prudencia durante el proceso de acopio de los datos, de acuerdo a los resultados encontrados se realizó una base en donde se recopiló la información necesaria que se encontró en el campo de estudio, se procedió a ingresar los datos al software SPPS para su respectivo proceso de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación, de esta manera respaldar los datos encontrados para realizar el análisis respectivo, que medirá el desempeño según los regímenes laborales que se encuentran los servidores de la Gerencia de Administración y Finanzas, que consta de 386 colaboradores que laboran bajo los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057.

## 2.6. Método de análisis de datos

Por otro lado, de acuerdo a la medición de los objetivos específicos se llegó a medir por niveles, en las cuales se clasificó a través de tres tipos de niveles como son; bueno, regular y malo, de esta manera se llegó a realizar con una distribución de frecuencias con un límite superior y un límite inferior, de acuerdo a este método de baremo se realizó los niveles que se muestran a continuación.

Tabla 2.8

*Rango de los niveles de medición para la variable desempeño laboral.*

<b>Escala de medición</b>		
<b>Niveles</b>	<b>Criterios</b>	
Bueno	81	110
Regular	51	80
Malo	88	50

*Nota:* Elaboración para la medición de objetivos.

Tabla 2.9

*Rango de los niveles de medición para las dimensiones de la variable desempeño laboral.*

<b>Escala de medición</b>			
<b>Niveles</b>	<b>Criterios</b>		<b>Criterios Dimensión 3</b>
	<b>Dimensión 1</b>	<b>y 2</b>	
Bueno	22	30	37 - 50
Regular	14	21	23 - 36
Malo	6	13	10 - 22

*Nota:* Elaboración para la medición de objetivos

## 2.7. Aspectos éticos

Tabla 2.10.

*Criterios éticos*

<b>Criterios</b>	<b>Características éticas del criterio</b>
Consentimiento informado	“Los participantes estuvieron de acuerdo con ser informantes”.
Confidencialidad	“Se les informó la seguridad y protección de su identidad”.
Observación participante	“Los investigadores actuaron con prudencia durante el proceso de acopio de los datos”.

*Nota:* Elaborado en base a: Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012).



### III. RESULTADOS

3.1. Desempeño de los colaboradores según el régimen D.L. N.º 276 de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.

Tabla 3.1.

*Desempeño de los colaboradores según las dimensiones evaluadas al régimen D.L. N.º 276 de la GAF de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.*

Dimensiones	Desempeño Interpersonal		Desempeño Organizacional		Desempeño Proactivo	
	f	%	f	%	f	%
Bueno	3	7,9%	3	7,9%	5	13,2%
Regular	9	23,7%	9	23,7%	3	7,9%
Malo	26	<b>68,4%</b>	26	<b>68,4%</b>	30	<b>78,9%</b>
Total	38	100%	38	100%	38	100%

*Nota:* Datos extraídos de la rúbrica desempeño de la MPT, 2019.

En la tabla 3.1. se aprecia los resultados en frecuencias y porcentajes de acuerdo a las dimensiones evaluadas, donde el desempeño proactivo se encuentra en un nivel malo con un 78,9%, de esta manera se registra también que las demás dimensiones evaluadas se encuentran en un nivel malo con un 68,4% esto es debido a que el mayor porcentaje malo que obtiene es el desempeño proactivo donde se da por la falta de compromiso que tienen los colaboradores con las normas internas, de la misma manera no muestran un esfuerzo personal para mejorar su desempeño.

3.2. Desempeño de los colaboradores según el régimen D.L. N.º 728 de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.

Tabla 3.2.

*Desempeño de los colaboradores según las dimensiones evaluadas al régimen D.L. N.º 728 de la GAF de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.*

Dimensiones	Desempeño Interpersonal		Desempeño Organizacional		Desempeño Proactivo	
	f	%	f	%	f	%
Bueno	112	35,4%	112	35,4%	107	33,9%
Regular	192	<b>60,8%</b>	186	<b>58,9%</b>	204	<b>64,6%</b>
Malo	12	3,8%	18	5,7%	5	1,6%
Total	316	100%	316	100%	316	100%

*Nota:* Datos extraídos de la rúbrica desempeño de la MPT, 2019.

En la tabla 3.2. se aprecia los resultados procesados por las dimensiones de la evaluación del desempeño según la rúbrica, donde el desempeño proactivo se encuentra en un nivel regular con un 64,6% seguidamente en el mismo nivel se encuentra el desempeño interpersonal con un 60,8%, y finalmente el desempeño organizacional se encuentra con 58,9% en un nivel regular, esto es debido a que el mayor porcentaje que obtiene el desempeño proactivo es regular donde se da por la poca falta el compromiso que tienen los colaboradores frente al desempeño, además no ejercitan su desempeño de acuerdo a las normas internas de la organización de esta misma manera muestran regular esfuerzo hacia una mejora continua, así mismo buscando mejorar sus aspectos en cada función asignada.

3.3. Desempeño de los colaboradores según el régimen D.L. N.º 1057 de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.

Tabla 3.3.

*Desempeño de los colaboradores según las dimensiones evaluadas al régimen D.L. N.º 1057 de la GAF de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.*

Dimensiones	Desempeño Interpersonal		Desempeño Organizacional		Desempeño Proactivo	
	f	%	f	%	f	%
Bueno	24	<b>75,0%</b>	21	<b>65,6%</b>	26	<b>81,3%</b>
Regular	5	15,6%	9	28,1%	5	15,6%
Malo	3	9,4%	2	6,3%	1	3,1%
Total	32	100%	32	100%	32	100%

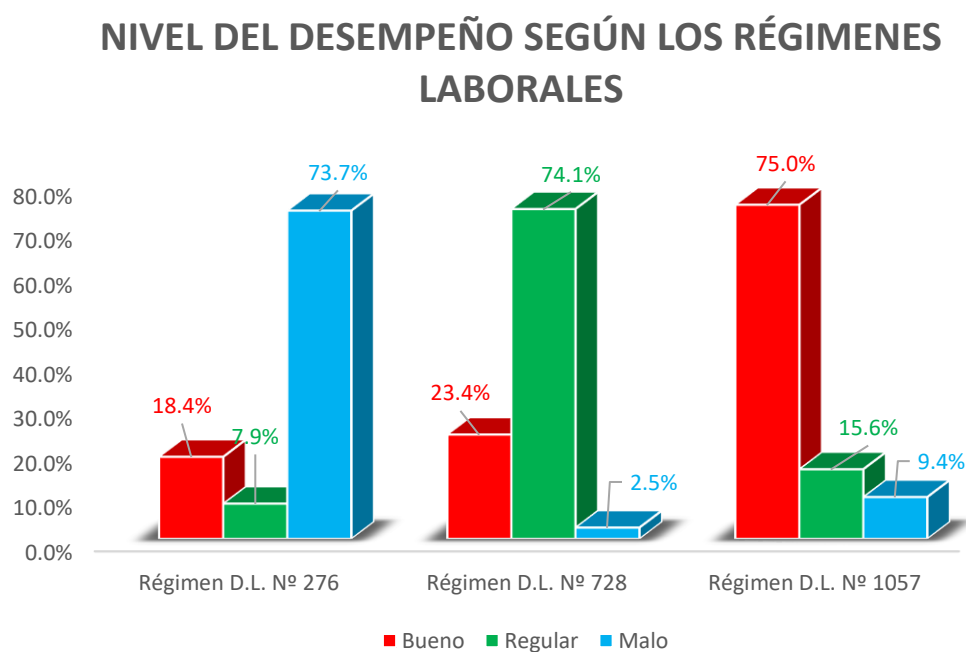
*Nota:* Datos extraídos de la rúbrica desempeño de la MPT, 2019.

En la tabla 3.3. Muestra los resultados en frecuencias y porcentajes bajos las tres dimensiones evaluadas del desempeño, donde se percibe que el desempeño proactivo se encuentra en un nivel bueno con un 81,3%, así mismo el desempeño interpersonal con un 75,0% y finalmente el desempeño organizacional también se encuentra en un nivel bueno en un 65,6% de acuerdo al mayor porcentaje obtenido es el desempeño proactivo donde cada persona busca mejorar su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas por otro lado se sienten comprometidos con la organización debido a que estos colaboradores ejercen bajo las normas internas que tiene la municipalidad provincial de Trujillo.

## Objetivo general.

3.4. Desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.

Figura 3.1. Nivel de desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la GAF de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.



En la figura 3.1. Muestra el nivel de desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la GAF de la Municipalidad Provincial de Trujillo, donde el régimen D.L. N.º 276 muestra un nivel de desempeño malo con un 73,7%, asimismo el régimen D.L. N.º 728 muestra el 74,1% el nivel de desempeño regular, y finalmente el régimen D.L. N.º 1057 se aprecia un nivel de desempeño bueno con un 75.0%, llegando al análisis según los regímenes estudiados, el régimen de contrato administrativo de servicios es el que tiene un buen desempeño.

### Contrastación de hipótesis.

El desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019, es bueno.

Tabla 3.1

*Nivel del desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la GAF de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.*

Niveles/D.L.	Régimen D.L. N.º 276		Régimen D.L. N.º 728		Régimen D.L. N.º 1057	
	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	7	18,4%	74	23,4%	24	<b>75,0%</b>
Regular	3	7,9%	234	<b>74,1%</b>	5	15,6%
Malo	28	<b>73,7%</b>	8	2,5%	3	9,4%
Total	38	100,0%	316	100,0%	32	100,0%

*Nota:* Datos extraídos de acuerdo a la evaluación de la rúbrica de la matriz de desempeño de GAF de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.

En la tabla 3.1 muestra el nivel de desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la GAF, donde el régimen D.L. N.º 276 muestra un nivel de desempeño malo con un 73,7%, asimismo el régimen D.L. N.º 728 muestra el 74,1% el nivel de desempeño regular, y finalmente el régimen D.L. N.º 1057 se aprecia un nivel de desempeño bueno con un 75.0%, Deliberando los resultados se rechaza la hipótesis de investigación si hay deficiencia en el desempeño de los colaboradores según el régimen laboral.

#### IV. DISCUSIÓN

Se encuentra cruzando un terrible problema, la molestia del desempeño por parte de los colaboradores que prestan sus servicios bajo las diferentes modalidades de contratos, donde se dice que los contratos bajo la modalidad administrativo su trabajo es menor, porque se encuentra seguro y establece dentro de él, además el resto de modalidades de contratos tienen que desempeñar y desarrollar más funciones, de acuerdo a la realidad expuesta en esta organización pública.

De esta manera se realizará el contraste de la realidad con los resultados encontrados, así mismo esta investigación se basó en la teoría de Coleman y Borman (2000), para definir la variable desempeño laboral y medir las dimensiones donde, se evaluó de acuerdo a la rúbrica de la matriz de desempeño de la GAF de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Respecto al nivel de desempeño de los colaboradores según el régimen D.L. N.º 276 se aprecia los resultados en frecuencias y porcentajes de acuerdo a las dimensiones evaluadas, donde el desempeño proactivo se encuentra en un nivel malo con un 78,9%, de esta manera se registra también que las demás dimensiones evaluadas se encuentran en un nivel malo con un 68,4%. Lo expuesto anteriormente se ratifica según Pimentel (2015) en su apartado de investigación en donde realiza un análisis de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, cabe resaltar que desarrollo una investigación en relación a buscar el grado de desempeño de los colaboradores. Además, trabajo con una investigación descriptiva con un tipo transversal no experimental, así mismo trabajo con una muestra de 51 colaboradores entre hombres y mujeres de dicha entidad, de esta manera se realizó un trabajo de investigación comparativo con un método utilizado en donde se llegó a concluir; El 47 por ciento de trabajadores llegaron alcanzar un método de un nivel alto porque existencia una variante de tres años además los indicadores globales no identificables por los evaluadores anónimos son: el incumplimiento de trabajadores requeridos, además presentaron una cantidad de errores de tareas, así mismo el 16 por ciento desarrollo un desempeño con un talento profesional altamente basado a grandes vínculos de grados de estudios. (p.54).

Respecto al nivel del desempeño de los colaboradores según el régimen D.L. N.º 728 los resultados procesados por las dimensiones de la evaluación del desempeño según la rúbrica,

donde el desempeño proactivo se encuentra en un nivel regular con un 64,6% seguidamente en el mismo nivel se encuentra el desempeño interpersonal con un 60,8%, y finalmente el desempeño organizacional se encuentra con 58,9% en un nivel regular. Lo expuesto anteriormente se reafirma según Gómez, Rodríguez y Grau (2019) tuvieron la afinidad de realizar el estudio del mejoramiento del desempeño de tutores entomólogos, donde el objetivo del artículo es fundamentar teóricamente la estructuración de las estrategias para el mejoramiento pedagógico. Se utilizaron métodos teóricos del tipo del análisis documental, el análisis histórico lógico y como método para la organización del conocimiento, la sistematización buscando la organicidad de los conocimientos, en el cual se concluyó: La argumentación de las estrategias pedagógicas que se han establecido en las diferentes fundamentaciones de las ciencias pedagógicas en donde se regula los presupuestos de desempeño en mejoramiento, cabe resaltar el debido argumento para manejar un buen desempeño bajo los diferentes criterio y especialidades de los tutores y especialistas en la estructuración de estrategias pedagógicas (p.67).

Respecto al nivel de desempeño de los colaboradores según el régimen D.L. N.º 1057 los resultados en frecuencias y porcentajes bajos las tres dimensiones evaluadas del desempeño, donde se percibe que el desempeño proactivo se encuentra en un nivel bueno con un 81,3%, así mismo el desempeño interpersonal con un 75,0% y finalmente el desempeño organizacional también se encuentra en un nivel bueno en un 65,6%. Lo expuesto anteriormente se corrobora según Cacho y Carrasco (2019) según su apartado de estudio en donde emprendieron su investigación en el desempeño de colaboradores de un Centro de Salud de los Sauces ciudad de Jaén, se esplendió por un estudio de llegar a medir los niveles del desempeño laboral en dicho centro de Salud, realizando un enfoque cuantitativo de esta manera se llegó a proceder un diseño no experimental, además se tomó una población de 15 colaboradores del centro de Salud llegando a buscar el resultado del análisis del nivel laboral del desempeño si es eficiente o deficiente además, como instrumento de la recaudación de datos se utilizó el cuestionario con interrogaciones cerradas, llegando a la conclusión; los desempeños de los colaboradores obtenidos resultaron que son deficientes, porque no se encuentran en las óptimas condiciones y las instalaciones no son las adecuadas para el mejoramiento del servicio, además las contrataciones son inestables es debido la poca predisposición de atención de pacientes, por otro

lado el manejo de recursos económicos no es el adecuado a la calidad del servicio que se ofrece (p.28)

Por lo tanto, según Coleman y Borman (2000) definió “que el desempeño es como un valor que la organización ha generado de acuerdo a los acontecimientos conductuales de una persona que lleva a cabo a lo largo de su periodo determinado” (p. 81). De acorde al nivel de desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la GAF.

Los resultados muestran que el régimen D.L. N.º 276 muestra un nivel de desempeño malo con un 73,7%, asimismo el régimen D.L. N.º 728 muestra el 74,1% el nivel de desempeño regular, y finalmente el régimen D.L. N.º 1057 se aprecia un nivel de desempeño bueno con un 75.0%, llegando al análisis según los regímenes estudiados, el régimen de contrato administrativo de servicios es el que tiene un buen desempeño. Deliberando los resultados se rechaza la hipótesis de investigación si hay deficiencia en el desempeño de los colaboradores según el régimen laboral. Lo expuesto anteriormente se corrobora según Pimentel (2015), cabe resaltar que desarrollo una investigación en relación a buscar el grado de desempeño de los colaboradores. Además, trabajo con una investigación descriptiva con un tipo transversal no experimental, así mismo trabajo con una muestra de 51 colaboradores entre hombres y mujeres de dicha entidad, de esta manera se realizó un trabajo de investigación comparativo con un método utilizado en donde se llegó a concluir; el 47 por ciento de trabajadores llegaron alcanzar un método de un nivel alto porque existencia una variante de tres años además los indicadores globales no identificables por los evaluadores anónimos son: el incumplimiento de trabajadores requeridos, además presentaron una cantidad de errores de tareas, así mismo el 16 por ciento desarrollo un desempeño con un talento profesional altamente basado a grandes vínculos de grados de estudios. (p.54).

Desde los aportes de esta investigación, se exhorta a todos los funcionarios quienes tengan la responsabilidad de llevar a cabo la implementación de esta nueva reforma del servicio civil que, al aplicar los mecanismos tanto en el proceso de convocatoria, evaluación y rendimiento para los servidores públicos, comprendidos en este régimen, sea realizado con la total eficacia y transparencia que todos los peruanos esperamos de esta reforma, lo cual conllevará a la eficiencia en la labor y el servicio.



## V. CONCLUSIONES

- 5.1. De acuerdo al nivel de desempeño se determinó que el régimen D.L. N.º 276 muestra un nivel de desempeño malo con un 73,7%, asimismo el régimen D.L. N.º 728 muestra el 74,1% el nivel de desempeño regular, y finalmente el régimen D.L. N.º 1057 se aprecia un nivel de desempeño bueno con un 75.0%, llegando al análisis según los regímenes estudiados, el régimen de contrato administrativo de servicios es el que tiene un buen desempeño, de esta manera estos colaboradores están comprometidos con la organización y con el desempeño que realizan de acuerdo a sus funciones establecidas por otro lado, estos colaboradores se realizan su desempeño ejercitando de acuerdo a las normas internas de la municipalidad Provincial de Trujillo.
- 5.2. Así mismo se determinó el nivel de desempeño según el régimen laboral de la carrera pública administrativa, donde el desempeño proactivo se encuentra en un nivel malo con un 78,9%, de esta manera se registra también que las demás dimensiones evaluadas se encuentran en un nivel malo con un 68,4% esto es debido a que el mayor porcentaje malo que obtiene es el desempeño proactivo donde se da por la falta de compromiso que tienen los colaboradores con las normas internas, de la misma manera no muestran un esfuerzo personal para mejorar su desempeño.
- 5.3. Para ello se determinó el nivel de desempeño según el régimen laboral de la actividad privada, donde el desempeño proactivo se encuentra en un nivel regular con un 64,6% seguidamente en el mismo nivel se encuentra el desempeño interpersonal con un 60,8%, y finalmente el desempeño organizacional se encuentra con 58,9% en un nivel regular, esto es debido a que el mayor porcentaje que obtiene el desempeño proactivo es regular donde se da por la poca falta el compromiso que tienen los colaboradores frente al desempeño, además no ejercitan su desempeño de acuerdo a las normas internas de la organización de esta misma manera muestran regular esfuerzo hacia una mejora continua, así mismo buscando mejorar sus aspectos en cada función asignada.

5.4. Finalmente se determinó el nivel de desempeño bajo las tres dimensiones evaluadas del desempeño, donde el desempeño proactivo se encuentra en un nivel bueno con un 81,3%, así mismo el desempeño interpersonal con un 75,0% y finalmente el desempeño organizacional también se encuentra en un nivel bueno en un 65,6%, de acuerdo al mayor porcentaje obtenido es el desempeño proactivo donde cada colaborador busca mejorar su desempeño de acuerdo a las funciones asignadas por otro lado se sienten comprometidos con la organización debido a que estos colaboradores ejercen bajo las normas internas que tiene la Municipalidad Provincial de Trujillo.

## VI. RECOMENDACIONES

- 5.1. Promover las capacitaciones continuas a los colaboradores, como una oportunidad para mejorar sus competencias laborales, asimismo se sugiere se implemente los procedimientos para realizar evaluaciones con la finalidad de conocer las necesidades reales de actualización, capacitación y actividades de desarrollo, el cual permitirá un mejor desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos establecidos por la Municipalidad Provincial de Trujillo.
- 5.2. Realizar futuras investigaciones en otras entidades públicas del mismo sector con las variables desarrolladas con la finalidad de comparar resultados y buscar mejoras a nivel del sector público y establecer propuestas antes las autoridades correspondientes.
- 5.3. Mejorar la política y los programas que se utilizan, el cual permita fortalecer el compromiso de los colaboradores a través de estímulos no pecuniario tales como el reconocimiento, la aportación y el desarrollo, e incluya a todos los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo.
- 5.4. A los Directivos o jefes de los colaboradores del sector público acelerar el proceso de implementación de la reforma del servicio civil basada en la meritocracia e incorporar equitativamente al trabajador CAS con respecto a los otros regímenes, de esta manera se debe de fomentar una mejora categorización de contrataciones en los estados o entidades estatales que manejan estos tipos de contratos frente a los colaboradores.

## **VII. PROPUESTA**

**¡DESPIERTA!**

**TU TALENTO ES NUESTRO FUTURO**

**Trujillo, julio de 2019**

## Índice de la propuesta.

Capítulo I	
1.1.- Fundamentación.....	41
1.2.- Objetivos.....	41
1.2.1.- Objetivo general.....	41
1.2.2.- Objetivos específicos.....	41
1.3.- Beneficiarios.....	42
1.4.- Justificación.....	42
Capítulo II	
2.1.- Factibilidad.....	43
2.2.- Plan de trabajo.....	43
2.3.- Flujograma de actividades.....	44
Capítulo III	
3.1.- Presupuesto.....	45
Capítulo IV	
4.1.- Tiempo de duración.....	46
4.2.- Cronograma de actividades.....	46

## **Capítulo I**

### **1.1. Fundamentación**

La importancia que presenta esta propuesta es desarrollar la motivación en cada colaborador de la Municipalidad Provincial de Trujillo, como sabemos que la motivación es una herramienta de mucha importancia para el colaborador a la hora que desarrolla sus funciones en su área de trabajo, así mismo de esta manera aumenta el desempeño del colaborador, llegando a cumplir las metas y los objetivos propuestos por la organización. De esta manera las organizaciones en la actualidad están fomentando la motivación organizacional a sus colaboradores, porque conllevara a mejor su rendimiento en las funciones asignadas dentro de la organización.

Por otro lado, esta propuesta busca ante la necesidad del mal desempeño que presentan los regímenes laborales, animar motivacionalmente a los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, al fin que tengan un mejor desempeño en el cumplimiento de las metas trazadas, generando una mayor eficiencia y una mayor creatividad por parte de los colaboradores motivados y satisfechos dentro del trabajo y de la organización.

### **1.2. Objetivos**

#### **1.2.1. Objetivo general.**

Contribuir con elevar el nivel del desempeño para mejorar el buen desempeño de los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

#### **1.2.2. Objetivos específicos.**

- Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo.
- Generar actividades de motivación a los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

### **1.3. Beneficiarios**

Los beneficiarios de este proyecto son todos los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Así mismo también se beneficiará la Municipalidad porque mejorará el desempeño de sus colaboradores frente a sus funciones, de esta manera al colaborador le permitirá mejorar la eficiencia y aumentando la productividad.

### **1.4. Justificación**

La concurrente propuesta se justifica de acuerdo a los resultados analizados de la evaluación de la rúbrica del desempeño los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, donde el nivel de desempeño se determinó que el régimen D.L. N.º 276 muestra un nivel de desempeño malo con un 73,7%, asimismo el régimen D.L. N.º 728 muestra el 74,1% el nivel de desempeño regular, y finalmente el régimen D.L. N.º 1057 se aprecia un nivel de desempeño bueno con un 75.0%, así mismo se puede determinar que el desempeño es malo en los regímenes régimen D.L. N.º 276, de acuerdo a este análisis se plasmó la propuesta de motivación a los colaboradores para mejorar el desempeño dentro la organización.

## **Capítulo II**

### **2.1. Factibilidad**

Este proyecto se encuentra a la disposición de la Municipalidad Provincial de Trujillo, en donde se realizara a través del uso de los recursos financieros para generar las capacitaciones motivacionales, de esta manera se lograra presentar mediante el aprovechamiento de las teorías de las capacitaciones motivacionales que se presentaran, de esta manera se puede visualizar que todas las organizaciones están enfocadas en la motivación de sus colaboradores para así mejor el rendimiento y el buen desempeño , sabiendo que la motivación es de vital importancia dentro del colaborador.

### **2.2. Plan de trabajo**

De acuerdo al plan de trabajo es el siguiente que se describirá:

Este proyecto empezara primeramente por diagnosticar la motivación que existe en cada colaborador dentro de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, luego que se diagnostica se analizará las deficiencias y los puntos débiles a reforzar, con los diferentes temas de capacitación motivacional, donde se desarrollara a través de actividades y enseñanzas practicas durante las capacitaciones, en lo cual esto repercutirá en el mejoramiento del desempeño de cada uno de los colaboradores, y mejorando en buen desempeño hacia la sociedad.

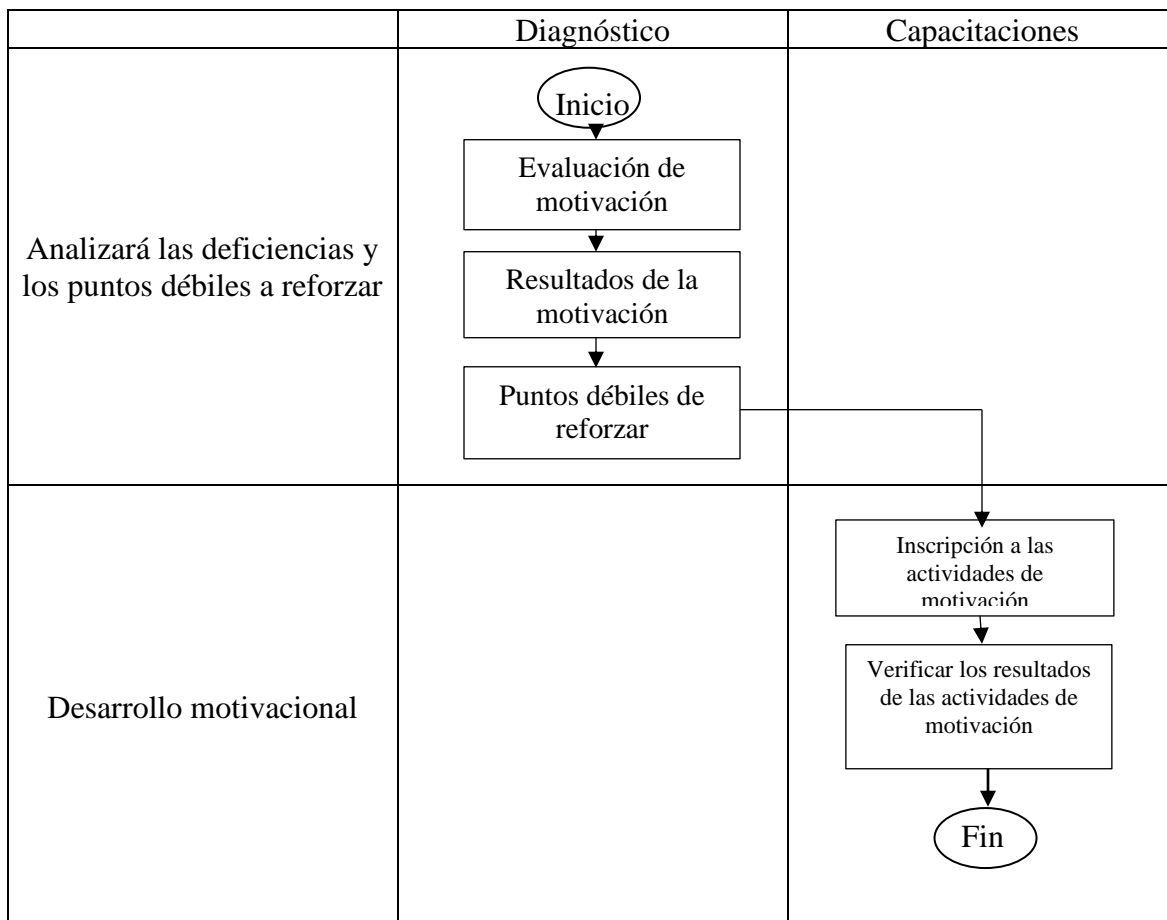
Información sobre los temas de actividades de motivación.

- Motivación organizacional.
- Gestión del rendimiento
- Comunicación
- Incentivos.



### 2.3. Flujograma de actividades

A continuación, se detalla:



### Capítulo III

#### 3.1. Presupuesto

A continuación, se presenta una evaluación financiera:

<b>Descripción</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo total</b>
<b>Equipos</b>		
Muebles y enseres	S/. 2.000.00	
	<b>S/. 2.000.00</b>	<b>S/. 2.000.00</b>
<b>Talento Humano</b>		
Capacitadores	S/. 12.000	
Secretaria	S/. 2.700	
	<b>S/. 14.700.00</b>	<b>S/. 14.700.00</b>
<b>Total</b>		<b>S/. 16.700.00</b>

El total del financiamiento al 100% será cubierto por la Municipalidad Provincial de Trujillo.

## Capítulo IV

### 4.1. Tiempo de duración

El tiempo de duración será de 12 semanas empezando primeramente por diagnosticar la motivación que existe en cada colaborador dentro de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, luego que se diagnostica se analizará las deficiencias y los puntos débiles a reforzar en las capacitaciones motivacionales.

### 4.2. Cronograma de actividades

Se presenta el cronograma actividades de acuerdo a los objetivos planteados en la propuesta de ¡DESPIERTA! TU TALENTO ES NUESTRO FUTURO.

<b>Cronograma de actividades</b>			
<b>Objetivo general</b>			
Contribuir con elevar el nivel del desempeño para mejorar el buen desempeño de los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo			
<b>Objetivo específico 1:</b>			
Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo			
<b>Meta</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Medida</b>	<b>Tiempo</b>
Diagnosticar al 100% en nivel de motivación a los colaboradores	Evaluación de sobre el tema motivacional	Con la aplicación de conocimientos de acuerdo a la realidad del desempeño.	Un día
<b>Objetivo específico 2:</b>			
Generar capacitaciones de motivación a los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo.			
<b>Meta</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Medida</b>	<b>Tiempo</b>
Contar al 100% con la disponibilidad de todos los colaboradores.	Expositores altamente dinámicos y experimentados.	Eficiencia en los resultados.	Generar capacitaciones de motivación por 11 semanas.

## REFERENCIAS

- Alba, A. (1998). *Formal training, temporary contracts, productivity and wages in Spain*. Oxford Bulletin of Economics and Statistics 56.
- Bain, D. (2013). Productividad. Solución a los problemas de la empresa. Ed. McGRAW-HILL DE MÉXICO, S. A. de C. V. México.
- Cacho, J., y Carrasco, E., (2019) Nivel de desempeño laboral de los Colaboradores del Centro de Salud los Sauces de la ciudad de Jaén – 2019. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29582/B\\_Cacho\\_SJC-Carrasco\\_FEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29582/B_Cacho_SJC-Carrasco_FEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo J. G.& otros (2011) *Compendio de derecho Laboral Peruano*. Ediciones Caballero Bustamante. Lima Perú.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión de talento humano* (5<sup>a</sup>.ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (8<sup>a</sup>. ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- Coleman, V. I. y Borman, W. C. (2000). *Investigating the underlying structure of the Citizenship Performance domain*. Human Resource Management Review, 10, 25-44.
- Constitución Española de 1978 (1978). Publicada en el Boletín Oficial del Estado, España el 29 de diciembre de 1978.
- Contreras, D. y Ffrench-Davis, R. (2012). Policy regimes, inequality, poverty and growth. TheChilean experience, 1973-2010. *WIDER Working Paper* Núm. 2012/04.
- Decreto Legislativo N° 1057. *Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios* (2008). En Diario Oficial El Peruano 374986. Perú.

Decreto Legislativo N° 276. *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público* (1984), Publicado el 26 de marzo de 1984promulgado. Recuperado de:

<http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf>

Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo (1991). Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 12 de noviembre de 1991, N° 4130, pp. 101666-101683.

Decreto N° 68, Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios (1998). Publicada en la Gaceta del Gobierno, el 23 de octubre de 1998, México.

Decreto por el que se reforma y adiciona la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional (2006). Publicado en el Diario Oficial. Primera Sección. Recuperado de: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lftse/LFTSE\\_ref19\\_03may06\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lftse/LFTSE_ref19_03may06_ima.pdf)

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 (2008). Publicado en el Diario Oficial El Peruano. Lima, 25 de noviembre de 2008, N° 383871

Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Espinal, J. (2008). *La Gestión de Personal en la Administración Pública: manual de consulta para funcionarios y servidores públicos*. Ed. Centro de Estudios Gubernamentales, IPAC. Lima, Perú.

Gómez, I., Rodríguez, L., y Grau, C., (2019) El mejoramiento del desempeño de tutores de las especialidades estomatológicas. Recuperado de:

Güell, M. y Petrongolo, B. (2000). *Workers transitions from temporary to permanent employment: The Spanish case*, CEP Discussion Papers 438.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ª Ed.). México: Interamericana editores SA
- Jimeno, J. F. y Toharia, L. (1993): *The effects of fixed-term employment on wages: Theory and evidence from Spain*, Investigaciones Económicas 17.
- Jimeno, J. F. y Toharia, L. (1996). Elfort, absenteeism, and fixed-term employment contracts, *Revista Española de Economía* 13.
- Ley 40/2015 (2015). *Régimen Jurídico del Sector Público*. Publicado en el Boletín Oficial del Estado N° 236, del 1 de octubre 2015, España.
- Ley N° 30057, *Ley del Servicio Civil* (2013). Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 03 de julio de 2013. N° 298585. Perú.
- Ley N° 28175, *Ley Marco del Empleo Público*. Publicado el 19 de febrero de 2004 y entró en vigencia el 01 de enero de 2005, en el Diario Oficial El Peruano. Recuperado de: <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/Ley%2028175.pdf>
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos*. Un enfoque de estrategia. Wilmington, CA: Addison Wesley Iberoamericana.
- Montejo, A., (2009) Evaluación Del Desempeño Laboral. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/268851226/Evaluacion-Del-Desempeno-Laboral>
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. En W. C. Borman, D. R. Ilgen y R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology, volume twelve: Industrial and organizational psychology*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Murillo, C. (2008). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Recuperado de [https://www.academia.edu/6042104/LA\\_INVESTIGACIÓN\\_APLICADA\\_UNA\\_FORMA\\_DE\\_CONOCER\\_LAS\\_REALIDADES\\_CON\\_EVIDENCIA\\_CIENTÍFICA](https://www.academia.edu/6042104/LA_INVESTIGACIÓN_APLICADA_UNA_FORMA_DE_CONOCER_LAS_REALIDADES_CON_EVIDENCIA_CIENTÍFICA)
- Paoli, P y Merllié, D. (2001). *Third European survey on working conditions 2000*. Dublin: European Foundation for the Improvement on Living and Working Conditions

- Pimentel, P., (2015), “*Análisis del desempeño laboral del personal profesional, técnico y auxiliar en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado*”, (Tesis de maestría). Recuperado de: [http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1118/TS\\_PPG\\_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1118/TS_PPG_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rebeil, M., y Nosnik, A (2000): *Introducción* en Rebeil, M.A. y Ruíz Sandoval, C., (Coords.) El Poder de la Comunicación en las Organizaciones, Universidad Iberoamericana- Editorial Plaza y Valdés. México
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima Edición. Ed. Prentice Hall. México D.F.
- Rodríguez, J. (2008). *Análisis de los Regímenes Laborales en el Sector Público*. mayo 12,2010, de Gestión Pública Recuperado de: [http://gestionpublica.org.pe/plantilla/practx09/recur\\_humanos/2008/rechum\\_08\\_2.pdf](http://gestionpublica.org.pe/plantilla/practx09/recur_humanos/2008/rechum_08_2.pdf)
- Saint-Paul, G. (2000). *Flexibility versus rigidity: does Spain have the worst of both worlds?* IZA Discussion Papers
- SERVIR (2012) *Autoridad Nacional del Servicio Civil*. Recuperado de: <http://www.servir.gob.pe/>
- Sonnentag, S. y Frese, M. (2012). Dynamic performance. En S. W. J. Kozlowski (Ed.), *Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1). Cambridge, MA: Oxford University Press.
- Sonnentag, S., Volmer, J. y Spychala, A. (2008). Job performance. En C. L. Cooper y J. Barling (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior* (Vol 1: Micro approaches). Los Angeles: Sage Publications.
- Stoner, James A.F. (1994). *Administración*. 5ta. Edición. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.

Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-93-TR, publicado el 27 de marzo de 1997. Recuperado de [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_003\\_1997\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf)

Tubré, T., Arthur, W., Jr. y Bennett, W., Jr. (2006). General models of job performance: Theory and practice. En W. Bennett, Jr., D. J. Woehr, y C. E. Lance (Eds.), *Performance measurement: Current perspectives and future challenges*. Mahwah, NJ: LEA.

Viswesvaran, C. y Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8.



## ANEXO 01: Matriz de consistencia

Título: El desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.

Autor: Colmenares Sánchez Selene Sue

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cómo es el desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019?	<p><b>O. General:</b> Determinar el nivel de desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.</p> <p><b>O. Específicos:</b> Determinar el nivel de desempeño de los colaboradores según el régimen laboral de la carrera pública administrativa de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño de los colaboradores según el régimen laboral de la actividad privada de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño de los colaboradores según el régimen laboral de contratación administrativa de servicios de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.</p>	El desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019, es bueno.	Variable de investigación: El Desempeño.	<p><b>Tipo de investigación:</b> Tipo analítico prospectivo transversal.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño y esquema de la investigación:</b> Diseño no experimental</p>	<p><b>Población:</b> La presente investigación la población fue de 386 colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, bajo los regímenes laborales.</p> <p><b>Muestra:</b> Conformado sujeto a los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276, 38 colaboradores, D.L. N° 728, 316 colaboradores y D.L. N°1057, 32 colaboradores.</p>

**ANEXO 02:**

**Consentimiento informado**

Sr.

Jose Carlos Mestanza Cuzco designado Gerente de Administración y Finanzas, con Resolución de Alcaldía N° 20-2019-MPT, Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Selene Sue Colmenares Sánchez, Alumna de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre El desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de Encuestas. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada de ellas. Gracias por su colaboración. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo Jose Carlos Mestanza Cuzco.....

Con número de DNI: 18132741.....acepto participar en la investigación El desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019.

De la señorita Selene Sue Colmenares Sánchez,

Día: 12 / 04 / 19



**ANEXO 03: Instrumento**



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO**  
**GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**  
 Jr. ALMAGRO N° 525 – Telf. 484240

**“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION E IMPUNIDAD”**

**RUBRICA DE EVALUACION AL PERSONAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS**

**(D.L.EG. N°1057- Ley N° 29849, D.LEG.N°728-D- Ley N°25327 LEG N°276-Ley N°23724)**

<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	
<b>AREA EN LA QUE SE DESEMPEÑA</b>	
<b>FECHA DE INGRESO</b>	
<b>REGIMEN DE CONTRATACION</b>	
<b>FECHA DE EVALUACION</b>	

N°	DIMENSIONES / ítems					
		1	2	3	4	5
<b>Desempeño Interpersonal</b>						
1	Ayudo a mis compañeros de trabajo de manera desinteresada.					
2	Coopero con mis compañeros de trabajo					
3	Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo.					
4	Mi participación logra la participación de mis compañeros de trabajo.					
5	Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo					
6	Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo					
<b>Desempeño Organizacional</b>						
7	Trato de resolver los problemas que se presentan en la oficina					
8	Apoyo los objetivos de la oficina					
9	Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo					
10	Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina					
11	Procuro no quejarme de las condiciones de trabajo					
12	La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas					
<b>Desempeño Proactivo</b>						
13	Participo responsablemente en la institución					
14	Soy fiel a los fines de la institución					





**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO**  
**GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**  
Jr. ALMAGRO N° 525 - Telf. 484240

15	Siempre evaluó si mi comportamiento va a beneficiar a la institución					
16	Promuevo y defiendo ante terceros a la institución					
17	Soy entusiasta y persistente en mi trabajo para la institución					
18	Me esfuerzo más de lo que se pide en mi trabajo					
19	Soy voluntario para hacer tareas que no son parte de mi trabajo					
20	Me ocupo de trabajar duro y esforzarme algo más de lo que se espera de mi					
21	Me ocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad					
22	Me dedico a mi trabajo al máximo en la oficina					



**CONSIDERANDOSE:**

PUNTAJE	1	2	3	4	5
CRITERIOS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

**OBSERVACION:**

--

\_\_\_\_\_  
Firma de evaluador

\_\_\_\_\_  
Firma del Jefe directo

## ANEXO 04: Fichas de validación

### ANEXO 02

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES: Variable Desempeño

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mg. Don Robert Inolopí Alemán	Docente posgrado	Cuestionario	Rubrica propia de la Gerencia de Administración y Finanzas

TÍTULO DEL ESTUDIO: El desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

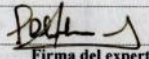
Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Desempeño Laboral	Desempeño Interpersonal	Cooperación	Ayudo a mis compañeros de trabajo de manera desinteresada				X					X				X			X	
			Coopero con mis compañeros de trabajo			X				X			X							X
			Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo			X				X			X							X
		Participación	Mi participación logra la participación de mis compañeros de trabajo			X				X			X							X
			Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo			X				X			X							X
			Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo			X				X			X							X
	Desempeño organizacional	Comunicación	Trato de resolver los problemas que se presentan en la oficina			X			X			X								X
			Apoyo los objetivos de la oficina			X				X			X							X
			Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo			X				X			X							X
		Compromiso con la organización	Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina			X			X			X								X
		Procuró no quejarme de las condiciones de trabajo			X			X			X							X		

Desempeño proactivo	Compromiso con las normas internas	La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas				X					X							X	
		La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas				X					X								X
		Participo responsablemente en la institución				X					X								X
		Soy fiel a los fines de la institución				X					X								X
		Siempre evalué si mi comportamiento va a beneficiar a la institución				X					X								X
		Promuevo y defiendo ante terceros a la institución			X				X				X					X	
	Colaborador	Soy entusiasta y persistente en mi trabajo para la institución			X				X					X				X	
		Me esfuerzo más de lo que se pide en mi trabajo			X				X					X				X	
		Soy voluntario para hacer tareas que no son parte de mi trabajo			X				X					X				X	
	Esfuerzo personal	Me ocupo de trabajar duro y esforzarme algo más de lo que se espera de mi			X				X					X				X	
		Me ocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad			X				X					X				X	
		Me dedico a mi trabajo al máximo en la oficina			X				X					X				X	

- Procede su aplicación
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
- No procede su aplicación

**OPINION DE APLICABILIDAD:**

Trujillo 16/02/ 2019	18133310		965 14 0305
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

No procede su aplicación

ANEXO 02

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

DATOS GENERALES: **Variable Desempeño**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mg. Hestanza Cuzco Jose Carlos	Gerente de ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	Cuestionario	Rubrica propia de la Gerencia de Administración y Finanzas
TITULO DEL ESTUDIO: El desempeño de los colaboradores según los regimenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:  
Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Desempeño Laboral	Desempeño Interpersonal	Cooperación	Ayudo a mis compañeros de trabajo de manera desinteresada				X				X								X		
			Coopero con mis compañeros de trabajo				X												X		
		Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo				X													X		
		Participación	Mi participación logra la participación de mis compañeros de trabajo			X							X							X	
			Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo			X									X					X	
			Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo			X										X				X	
	Desempeño organizacional	Comunicación	Trato de resolver los problemas que se presentan en la oficina				X												X		
			Apoyo los objetivos de la oficina				X													X	
		Compromiso con la organización	Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo			X														X	
			Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina				X													X	
		Procuo no quejarme de las condiciones de trabajo			X													X			





ANEXO 02

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

DATOS GENERALES: Variable Desempeño

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mg. Cerna Chamenso Claudia Victoria	Abogada en la MP	Cuestionario	Rubrica propia de la Gerencia de Administración y Finanzas
TITULO DEL ESTUDIO: El desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Desempeño Laboral	Desempeño Interpersonal	Cooperación	Ayudo a mis compañeros de trabajo de manera desinteresada				X													X	
			Coopero con mis compañeros de trabajo				X														X
			Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo			X				X						X					
		Participación	Mi participación logra la participación de mis compañeros de trabajo			X				X					X						X
			Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo			X				X					X						X
			Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo				X				X					X					
	Desempeño organizacional	Comunicación	Trato de resolver los problemas que se presentan en la oficina			X				X				X							X
			Apoyo los objetivos de la oficina				X			X				X							X
			Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo			X				X				X							X
		Compromiso con la organización	Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina				X				X					X					X
			Procuero no quejarme de las condiciones de trabajo				X				X					X					X
							X				X					X					X

Desempeño proactivo	Compromiso con las normas internas	La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas				X					X								X	
		La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas		X					X					X						X
	Colaborador	Participo responsablemente en la institución		X					X						X					X
		Soy fiel a los fines de la institución		X					X						X					X
		Siempre evalué si mi comportamiento va a beneficiar a la institución		X					X						X					X
		Promuevo y defiendo ante terceros a la institución		X					X						X					X
		Soy entusiasta y persistente en mi trabajo para la institución		X					X						X					X
	Esfuerzo personal	Me esfuerzo más de lo que se pide en mi trabajo		X					X						X					X
		Soy voluntario para hacer tareas que no son parte de mi trabajo		X					X						X					X
		Me ocupo de trabajar duro y esforzarme algo más de lo que se espera de mi		X					X						X					X
		Me ocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad		X					X						X					X
		Me dedico a mi trabajo al máximo en la oficina		X					X						X					X

- Procede su aplicación
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
- No procede su aplicación

**OPINION DE APLICABILIDAD:**

Trujillo 15 / 2 / 19	43669340	<i>elb...</i>	973701210
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

No procede su aplicación

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

**DATOS GENERALES: Variable Desempeño**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Otiniano León Mabel</i>	<i>Jepe Escuela Porgrado</i>	Cuestionario	Rubrica propia de la Gerencia de Administración y Finanzas
TITULO DEL ESTUDIO: El desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Eseobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opiones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Desempeño organizacional	Desempeño Interpersonal	Cooperación	Ayudo a mis compañeros de trabajo de manera desinteresada				X												X	
			Coopero con mis compañeros de trabajo		X					X				X					X	
		Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo				X				X				X					X	
		Mi participación logra la participación de mis compañeros de trabajo				X				X				X					X	
	Participación	Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo				X				X				X					X	
		Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo				X				X				X					X	
	Desempeño organizacional	Comunicación	Trato de resolver los problemas que se presentan en la oficina				X				X				X					X
			Apoyo los objetivos de la oficina				X				X				X					X
		Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo				X				X				X					X	
		Compromiso con la organización	Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina				X				X				X					X
Procuró no quejarme de las condiciones de trabajo					X				X				X					X		

Desempeño proactivo		La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas				X				X					X						X		
		La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas		X						X					X						X		
	Compromiso con las normas internas	Participo responsablemente en la institución		X						X					X						X		
		Soy fiel a los fines de la institución		X						X				X							X		
		Siempre evalué si mi comportamiento va a beneficiar a la institución		X						X				X							X		
	Colaborador	Promuevo y defiendo ante terceros a la institución		X					X				X								X		
		Soy entusiasta y persistente en mi trabajo para la institución		X						X				X							X		
		Me esfuerzo más de lo que se pide en mi trabajo		X						X				X							X		
		Soy voluntario para hacer tareas que no son parte de mi trabajo		X						X				X							X		
	Esfuerzo personal	Me ocupo de trabajar duro y esforzarme algo más de lo que se espera de mí		X						X				X							X		
		Me ocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad		X						X				X							X		
		Me dedico a mi trabajo al máximo en la oficina		X						X				X							X		

- Procede su aplicación
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
- No procede su aplicación

**OPINION DE APLICABILIDAD:**

Trujillo 10/11/19 Trujillo	17939218	<i>Maribel Otazu</i>	949642171
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES: **Variable Desempeño**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Armas Chang Juan Carlos</i>	<i>Docente UCV</i>	Cuestionario	Rubrica propia de la Gerencia de Administración y Finanzas
TITULO DEL ESTUDIO: El desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**


Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Eseobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
					Desempeño organizacional	Desempeño Interpersonal	Cooperación	Ayudo a mis compañeros de trabajo de manera desinteresada				✓				✓				✓
Coopero con mis compañeros de trabajo											✓				✓				✓	
Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo				✓							✓				✓				✓	
Participación	Mi participación logra la participación de mis compañeros de trabajo			✓						✓				✓				✓		
	Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo						✓				✓				✓				✓	
	Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo						✓				✓				✓				✓	
Desempeño organizacional	Comunicación	Trato de resolver los problemas que se presentan en la oficina				✓				✓				✓				✓		
		Apoyo los objetivos de la oficina					✓				✓				✓				✓	
	Compromiso con la organización	Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo				✓				✓				✓				✓		
		Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina					✓				✓				✓				✓	
		Procuero no quejarme de las condiciones de trabajo			✓				✓				✓				✓			

Desempeño proactivo	Compromiso con las normas internas	La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas				✓				✓				✓			✓	
		La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas			✓					✓				✓				✓
		Participo responsablemente en la institución			✓					✓				✓				✓
		Soy fiel a los fines de la institución			✓					✓				✓				✓
		Siempre evaluó si mi comportamiento va a beneficiar a la institución			✓				✓					✓				✓
		Promuevo y defiendo ante terceros a la institución			✓				✓					✓				✓
	Colaborador	Soy entusiasta y persistente en mi trabajo para la institución			✓				✓				✓					✓
		Me esfuerzo más de lo que se pide en mi trabajo			✓				✓				✓					✓
		Soy voluntario para hacer tareas que no son parte de mi trabajo			✓				✓				✓					✓
	Esfuerzo personal	Me ocupo de trabajar duro y esforzarme algo más de lo que se espera de mi			✓				✓				✓					✓
		Me ocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad			✓				✓				✓					✓
		Me dedico a mi trabajo al máximo en la oficina			✓				✓				✓					✓

- Procede su aplicación
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
- No procede su aplicación

**OPINION DE APLICABILIDAD:**

Trujillo 16/07 19	18132231		988892284
Lugar y fecha	DNI, N°	Firma del experto	Teléfono

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES: **Variable Desempeño**

<b>Apellidos y nombres del experto</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
Ciudad Fernández Pabco	Docente UCV	Cuestionario	Rubrica propia de la Gerencia de Administración y Finanzas
TÍTULO DEL ESTUDIO: El desempeño de los colaboradores según los regímenes laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**


Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).


Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
					Desempeño	Desempeño Interpersonal	Cooperación	Ayudo a mis compañeros de trabajo de manera desinteresada				✓				✓				✓
Coopero con mis compañeros de trabajo			✓						✓				✓				✓			
Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo			✓						✓				✓				✓			
Participación	Mi participación logra la participación de mis compañeros de trabajo		✓					✓				✓				✓				
	Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo		✓					✓				✓				✓				
	Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo		✓					✓				✓				✓				
Desempeño organizacional	Comunicación	Trato de resolver los problemas que se presentan en la oficina		✓				✓				✓				✓				
		Apoyo los objetivos de la oficina		✓				✓				✓				✓				
		Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo		✓				✓				✓				✓				
	Compromiso con la organización	Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina		✓				✓				✓				✓				
		Procuero no quejarme de las condiciones de trabajo		✓				✓				✓				✓				

Desempeño proactivo		La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas				✓				✓					✓					✓	
		La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas		✓					✓			✓				✓					✓
	Compromiso con las normas internas	Participo responsablemente en la institución		✓	✓				✓	✓					✓	✓					✓
		Soy fiel a los fines de la institución		✓				✓			✓				✓						✓
		Siempre evaluo si mi comportamiento va a beneficiar a la institución			✓				✓			✓				✓					✓
	Colaborador	Promuevo y defiendo ante terceros a la institución		✓					✓						✓						✓
		Soy entusiasta y persistente en mi trabajo para la institución			✓				✓						✓						✓
		Me esfuerzo más de lo que se pide en mi trabajo							✓						✓						✓
	Esfuerzo personal	Soy voluntario para hacer tareas que no son parte de mi trabajo		✓	✓				✓						✓						✓
		Me ocupo de trabajar duro y esforzarme algo más de lo que se espera de mi			✓				✓						✓						✓
		Me ocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad							✓						✓						✓
			Me dedico a mi trabajo al máximo en la oficina				✓			✓				✓							✓

- Procede su aplicación
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
- No procede su aplicación

**OPINION DE APLICABILIDAD:**

Trujillo 16/04/2019	17873919		949650538
Lugar y fecha	DNI, N°	Nombre del Evaluado Lic. Adm. Gladys Fernández Pablo	Teléfono

 CLAD 01640



## ANEXO 05: Prueba V-Aiken

N°	Juez 1				Juez 2				Juez 3				Juez 4				Juez 5				V-Aiken suficiencia	V-Aiken Claridad	V-Aiken Cohesión	V-Aiken Relevancia	V-Aiken
	Suficiencia	Claridad	Cohesión	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Cohesión	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Cohesión	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Cohesión	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Cohesión	Relevancia					
Item 1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1,00	0,90	1,00	0,95	0,96
Item 2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	0,85	0,90	1,00	0,95	0,93
Item 3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,95	0,95	1,00	1,00	0,98
Item 4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	0,80	0,85	0,85	0,90	0,85
Item 5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	0,90	0,90	0,85	0,90	0,89
Item 6	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	0,90	0,95	1,00	0,95	0,95
Item 7	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	0,85	0,90	0,85	0,90	0,88
Item 8	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1,00	0,85	0,90	0,95	0,93
Item 9	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0,85	0,85	0,90	0,90	0,88
Item 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	0,95	1,00	0,95	0,95	0,96
Item 11	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	0,90	0,85	0,85	0,90	0,88
Item 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Item 13	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	0,80	0,80	0,85	0,85	0,83
Item 14	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0,95	0,90	0,90	0,95	0,93
Item 15	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	0,90	0,85	0,85	0,90	0,88
Item 16	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	0,85	0,85	0,85	0,90	0,86
Item 17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	0,90	0,95	1,00	0,95	0,95
Item 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Item 19	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0,90	0,90	0,95	0,85	0,90
Item 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	0,95	1,00	0,95	1,00	0,98
Item 21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	1,00	0,95	0,90	0,90	0,94
Item 22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	0,95	0,90	0,85	0,95	0,91
V-Aiken																								<b>0,9193</b>	

### Interpretación de resultados



Para que el ítem sea aceptado o válido, debe alcanzar un coeficiente V igual o superior a 0,81.

### Validez de contenido por juicio de expertos aplicando la V de Aiken

- **Fórmula para calcular el índice de validez de cada ítem:**
- Se obtiene la validez del contenido a través del coeficiente "V" de Aiken

$$V_i = S / (n(c-1))$$

Donde:

**S** : sumatoria de las respuestas o acuerdos de los expertos por cada ítem

**n** : número de expertos

**N** : Número de ítems

**C** : número de valores en la escala de valoración (**dos** si se trata de acuerdo y **cuatro** si se trata de escala: 0, 1, 2 y 3)

Validez de contenido del criterio se determina al hallar el promedio, que equivale a la sumatoria de la validez total entre el número de ítems. Fórmula para calcular el índice general:  $V_c = V_i / N$   
Vc: sumatoria de los índices de validez

## ANEXO 06:

### Confiabilidad del instrumento rúbrica desempeño

#### Fiabilidad

#### Tabla N°01

#### Estadístico de consistencia interna del cuestionario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	22

Nota: Ordenador, SPSS 23

En la Tabla N°01 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta del **desempeño, de 0,830**, dentro del rango de muy aceptable.

#### Tabla N°02

#### Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEMS 1	65,6000	53,257	,224	,830
ÍTEMS 2	65,4000	54,971	,040	,838
ÍTEMS 3	65,7333	51,210	,257	,833
ÍTEMS 4	65,5333	50,838	,382	,824
ÍTEMS 5	65,4000	51,257	,358	,825
ÍTEMS 6	65,2667	51,495	,367	,825
ÍTEMS 7	65,4667	51,267	,377	,824
ÍTEMS 8	65,3333	50,810	,451	,821
ÍTEMS 9	65,4667	49,695	,634	,814
ÍTEMS 10	65,4000	49,686	,508	,818
ÍTEMS 11	65,2667	51,495	,446	,822
ÍTEMS 12	65,7333	51,067	,396	,823
ÍTEMS 13	65,4000	49,114	,563	,815
ÍTEMS 14	65,2000	51,457	,566	,819
ÍTEMS 15	65,8667	49,552	,442	,821

ÍTEMS 16	65,4000	50,257	,533	,818
ÍTEMS 17	65,2000	51,457	,438	,822
ÍTEMS 18	65,4667	51,552	,349	,825
ÍTEMS 19	65,5333	51,981	,408	,823
ÍTEMS 20	65,6000	50,829	,411	,823
ÍTEMS 21	65,6667	53,810	,148	,834
ÍTEMS 22	65,6667	51,095	,421	,822

*Nota:* Ordenador, SPSS 23

En la Tabla N°02 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los Ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0,830 de la tabla N°01, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus Ítems.