



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Evaluación de desempeño del personal para una eficiente gestión pública
en la Municipalidad Distrital de Picsi Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Segura Edquén, Ariana Paola (ORCID: 0000-0003-3979-6803)

ASESOR:

MG. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (ORCID: 0000-0002-2275-7106)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO - PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios y a la Virgen De Guadalupe que están siempre conmigo, a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ellos entre los cuales es mi maestría. A mi hermano por alentarme cada día para lograr ser mejor. Pues gracias a su motivación constante ha generado que pueda lograr alcanzar mis metas más anheladas.

Ariana Paola

Agradecimiento

A Dios y a la Virgen De Guadalupe que están siempre conmigo.

A mis padres Yolanda Edquén Ruiz y Segundo Segura Chávez, por creer y apostar por mí y brindarme la oportunidad de poder lograr mis sueños.

A mi hermano Diego Orlando Segura Edquén, por brindarme su apoyo incondicional para poder lograr mis metas.

Y a mis docentes por quienes hemos logrado a obtener los conocimientos necesarios para poder desarrollar la tesis.

Ariana Paola

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

DECLARACION JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Ariana Paola Segura Edquén egresado (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado ()
Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con
DNI 71987007.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE

Soy autor(a) de la tesis titulada: **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL PARA
UNA EFICIENTE GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSI
CHICLAYO.**

- ✓ La misma que presento para optar el grado de: Maestría en Gestión Pública.
- ✓ La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se ha respetado las normas internacionales y citas y referencias para las fuentes consultadas.
- ✓ La tesis no atenta contra derechos de terceros.
- ✓ La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- ✓ Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse a ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causas en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C Chiclayo, por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 17 de Enero del 2020



Ariana Paola Segura Edquén

DNI N° 71987007

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II MÉTODO.....	29
2.1. Diseño de investigación.....	29
2.2. Población y muestra.....	32
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
2.4. Métodos de análisis de datos.....	34
2.5. Aspectos éticos.....	35
III. RESULTADOS.....	36
IV. DISCUSIÓN.....	42
V. CONCLUSIONES.....	48
VI. RECOMENDACIONES.....	49
VII. PROPUESTA.....	50
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS.....	63

Índice de tablas

Tabla 01: Disposiciones Generales del Sistema de evaluación de desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Pícsi, 2019	36
Tabla 02: Proceso del sistema de evaluación de desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Pícsi, 2019.....	37
Tabla 03: Valoración de desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Pícsi, 2019.....	39

Índice de figuras

Figura 01: Disposiciones Generales del Sistema de evaluación de desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Pícsi, 2019	37
Figura 02: Proceso del sistema de evaluación de desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Pícsi, 2019.....	39
Figura 03: Valoración de desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Pícsi, 2019.....	41

Resumen

La presente investigación se planteó el reto de elaborar una Propuesta de evaluación de desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Picsi, 2019, así en la búsqueda de su cumplimiento se ha utilizado el método de investigación descriptivo propositivo sobre la base de un diseño no experimental descriptivo simple además de una población de estudio que estuvo conformada por 30 trabajadores administrativos de la municipalidad dentro de los cuales estuvieron grupos conformados por funcionarios, servidores y obreros, a quienes se les aplicó como instrumento de investigación una encuesta que ha permitido obtener los resultados que han permitido describir el sistema de evaluación del desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Picsi además del nivel de desempeño laboral de los expresados trabajadores. Tras el diagnóstico de la evaluación del desempeño actual surgió como conclusión la necesidad de elaborar una Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Distrital de Picsi, 2019, la cual consistió en formular un procedimiento administrativo que regule de forma específica la universalidad de la evaluación para todos los trabajadores respetando sus cargos y especialidad en consonancia con los lineamientos de la gestión del rendimiento y evaluación del servidor público establecido en Ley Servir, concatenada con La Ley Marco del Empleado Público 28175, Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad laboral y Decreto Legislativo No 1057 además de la Ley Orgánica de Municipalidades cuyos alcances generales subordinan a los operadores laborales de la Municipalidad comprendido por la plana de alta dirección (Alcalde, Gerentes, Subgerentes, Jefes de Oficina, Jefes de Unidades y Responsables de las Áreas) entre otros, a quienes se propone sean sometidos a una evaluación periódica semestral.

Palabras clave: procedimiento de evaluación de desempeño, propuesta de evaluación del desempeño, gestión pública, capacitación permanente.

Abstract

The present investigation posed the challenge of preparing a Proposal for the evaluation of the performance of the personnel of the District Municipality of Pícsi, 2019, so in the search for compliance, the method of descriptive research has been used based on a non-experimental design simple descriptive in addition to a study population that was made up of 30 administrative workers of the municipality within which groups were made up of officials, servants and workers, to whom a survey was applied as a research tool that has allowed us to obtain the results that they have allowed to describe the system of evaluation of the performance of the administrative personnel in the District Municipality of Pícsi in addition to the level of work performance of the said workers. After the diagnosis of the evaluation of the current performance, the need arose to elaborate a Proposal for the evaluation of personnel performance in the District Municipality of Pícsi, 2019, which consisted in formulating an administrative procedure that specifically regulates the universality of the evaluation for all workers respecting their positions and specialty in line with the performance management guidelines and evaluation of the public servant established in Serve Law, concatenated with Public Employee Framework Law 28175, Legislative Decree 728 - Labor Productivity and Competitiveness Law and Legislative Decree No. 1057 in addition to the Organic Law of Municipalities whose general scope subordinates the labor operators of the Municipality comprised of the senior management staff (Mayor, Managers, Assistant Managers, Office Chiefs, Unit Managers and Area Managers) among others, to those who propose being subjected to a semi-annual periodic evaluation.

Keywords: performance evaluation procedure, performance evaluation proposal, public management, ongoing training.

I. INTRODUCCIÓN

Toda organización pública actualmente se encuentra en el ojo de la tormenta más aún las municipalidades que se han visto inmersas en una serie de cuestionamientos debido a las acciones de corrupción en la que se ven inmersas sus operadores políticos, además porque se han convertido en instituciones que no han evolucionado frente al contexto social, dinámico y globalizado, que le exige una constante evolución para de ese modo satisfacer la demanda social.

La coyuntura así detallada, obliga a la organización municipal a desarrollar estrategias que permitan un desarrollo semejante que incremente los niveles de desempeño de su personal, a efecto de lograr una efectiva y eficiente gestión pública, siendo éste el eje central de la investigación, cuya finalidad está dirigida a construir un instrumento que permita evaluar ¿cómo se desempeña el operador laboral administrativo de la comuna Distrital de Picsi, provincia de Chiclayo?, dirigida a lograr una adecuada y eficiente gestión pública, en atención a que, muchas veces el personal no se encuentra capacitado para enfrentar los retos que la globalización, la ayuda social y desarrollo económico ha impuesto en la sociedad.

En el presente capítulo se tocan temas ligados a ¿cómo surge la realidad problemática? item en el cual se desarrollan los trabajos previos de índole internacional así como los de carácter nacional, toda vez que locales no se han logrado identificar; además de los alcances teóricos vinculados a la investigación, que sirven de base para analizar, comprender y diagnosticar el problema en sí, que con posterioridad ha permitido formular el problema, además de la justificación que responde a la pregunta ¿del porque es necesario éste estudio? Generando como consecuencia la respuesta lógica que metodológicamente se materializa en la hipótesis correspondiente con sus correlativos objetivos.

En relación a la realidad problemática, resulta necesario precisar lo que Chiang y San Martín (2015) refieren acerca de uno de los elementos del fenómeno de la gestión pública y sobre todo del desempeño que estos realizan que conlleva a una adecuada gestión pública, que son los operadores laborales o trabajadores dado que mencionan que los recursos humanos son el principal motor toda institución; y esto es importante porque los

distintos doctrinarios y teóricos reconocen que toda organización está compuesta en su mayoría por trabajadores e incluso los directivos y funcionarios de rango medio hacia arriba no dejan de ser trabajadores, significando que si no existieran dichos operadores, la institución tampoco existiría puesto que estamos muy lejos de sistematizar y virtualizar los servicios, es más, si ello surgiera, siempre se requerirá de trabajadores (se entiende especializados) que manejen los mecanismos sistematizados, que en definitiva dan vida a todo el sistema institucional.

Toda institución municipal depende de la interactuación de sus trabajadores. Si sus trabajadores no se encuentran preparados para enfrentar a las necesidades de la comuna, como ocurre en la Municipalidad distrital de Picsi, provincia de Chiclayo, existe un colapso del sistema institucional.

Desde los albores de la aparición de los gobiernos locales, la principal función por las que se crearon fue la de regular la convivencia económica armoniosa de la localidad y sobre todo cuidar el sostenimiento común de la vida en sociedad de todos los vecinos, propendiendo a lograr satisfacer sus necesidades.

Los gobiernos locales se rigen por su propia ley por ser un organismo constitucionalmente autónomo, cuyas autoridades son elegidas mediante proceso de elección con sufragio universal, empero, solo los funcionarios de alto rango son elegidos de esa manera, los de nivel medio y los operadores laborales actualmente ingresan mediante la denominada “confianza” u por pagar favores políticos, convirtiéndose las municipalidades en una suerte de agencia de empleos copada por amigos de los funcionarios o miembros de los partidos políticos que logran ingresar tras la elección.

Lo anteriormente indicado ha generado que los trabajadores no siempre sean los profesionales más idóneos y preparados, como tampoco, que tengan la experiencia necesaria para formar parte de la administración que es una labor relevante para la sociedad.

Muchos de los trabajadores han ingresado a la institución sin concurso público, lo que supone que en muchos casos no cuentan con el perfil necesario generando un forado en la atención al usuario y falta de gestión que ha devenido en que ciudades no vayan a la

par con el desarrollo demográfico incesante, incluso existen gobiernos locales que devuelven los fondos que el gobierno central les otorga porque no saben cómo invertirlo, y eso se genera porque los técnicos profesionales no tienen ni la capacidad necesaria ni la experiencia debida para lograr un desarrollo idóneo.

Si se asume que tales técnicos son servidores de confianza, al no cumplir con las metas, simplemente se retira la confianza y se deja sin efecto el nombramiento, empero, en muchos de los casos los servidores de rango medio hacia abajo se han perpetrado en la plaza debido a que han ingresado sin contrato o habiéndolo hecho por contrato como locadores de servicios los funcionarios han generado la causal para poder alegar la primacía de la realidad y quedarse como trabajadores, ello debido a que se desconoce el tratamiento que debe tenerse a un trabajador y a un contratado para un determinado servicio.

En razón de lo antes mencionado, los juzgados laborales han amparado demandas permitiendo que trabajadores que no han ingresado por concurso se queden en la administración con el consiguiente perjuicio a la función por la incapacidad de los operadores sobre los que recae una labor social tutelar, que como se dijo al comienzo, tiene como finalidad la de regular la vida económica local.

La consecuencia de las decisiones judiciales ha generado que personal inidóneo se quede en el servicio, produciendo una afectación a las instituciones públicas que los albergan, surgiendo a partir de ahí la necesidad de cubrir de forma material aquella falta de especialidad a través de la evaluación de desempeño como única forma de detectar los puntos de inflexión débiles.

La institución municipal actualmente afronta una serie de dificultades que limita la posibilidad de lograr los objetivos además de las metas trazadas, siendo una de ellas la falta de organización de las actividades laborales que se muestran improductivas e inadecuadas, así como la existencia de procedimientos de ingreso de personal que se tornan arbitrarios, manipulables y antojadizos sin un horizonte técnico que como se viene sosteniendo, no contempla por ejemplo, un perfil del puesto de forma congruente, además no existe motivación laboral, asimismo la vetusta idea de que todo cambio puede ocasionar perjuicio a los derechos laborales de los trabajadores que ocasiona un limitado

desarrollo de habilidades, así como la falta de una carrera administrativa municipal que promueva el desarrollo y competitividad de los operadores municipales, que ha degenerado en comportamientos inadecuados y actitudes negativas que son criticadas por la población.

Lo anteriormente referido incide en la gestión pública que la municipalidad ejecuta, ya que muchas veces la inexperiencia y falta de especialidad conlleva a que la inoperancia de los trabajadores por falta de preparación adecuada, genere en los usuarios un determinado grado crítico por la insatisfacción producida dada la falta de solución a la problemática social para la que acude a la Municipalidad.

Paredes (2017) en la tesis titulada Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz, 2017, presentada a efecto de lograr el grado académico de maestro por la Universidad Cesar Vallejo que estuvo dirigida a implementar un instrumento con el cual se evalúe el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz, ha utilizado un método no experimental.

Paredes (2017) en dicha investigación precisa que la evaluación que se aplica no se debe circunscribir solo como un instrumento que sirva para definir las circunstancias que fundamenten los ascensos u la estabilidad de los operadores laborales, sino que además, esta debería ser una evaluación desde el momento que el trabajador va asumir el cargo, es decir, que la evaluación no solo constituye una medición de capacidades sino sirve para parametrar los estándares para establecer un perfil del trabajador que se necesita.

Por otra parte, la satisfacción de los usuarios que buscan ser atendidos en diferentes instituciones públicas, ha sido y viene siendo materia de preocupación por parte del Estado, debido a que, pese a los grandes esfuerzos estatales por cubrir las demandas sociales, éstas crecen a pasos agigantados y las brechas sociales son cada vez más difíciles de disminuir.

La comuna de la ciudad de Pícsi no es una isla frente a la situación esgrimida en los párrafos anteriores, dado que el desarrollo exponencial de la ciudad trae consigo la necesidad de una respuesta adecuada, profesional y celeridad de parte de los operadores

administrativos municipales, más aún si en dicho lugar funciona uno de los centros penitenciarios más grandes de la región como lo es el establecimiento penitenciario de Chiclayo, sin embargo, no existe respuesta frente a la necesidad de la ciudad, habiendo crecido de manera desordenada y eso se debe a que las distintas áreas y gerencias municipales no estén dando respuesta por su falta de desempeño adecuado.

Luego de haber tocado algunos aspectos introductorios, en los ítems subsiguientes se abordará el marco teórico que esta compuesto por los trabajos previos y las teorías relacionadas al tema de investigación.

Sobre el Marco teórico Bernal (2010) ha indicado que se entenderá como la fundamentación teórica dentro de la cual se enmarcará la investigación que va a realizarse, por lo cual constituye un marco referencial.

Cerda (1998) al respecto indica que es imposible concebir que una investigación científica no tenga o cuente con un marco teórico, dado que es su función la de orientar a la investigación.

Tamayo (2002) indica que tiene como función la de servir como base para la descripción o el enunciado del problema.

Entre los trabajos previos tenemos:

A nivel Internacional tenemos a los siguientes trabajos previos:

Guachichulca (2015) al realizar la investigación titulada “Evaluación del desempeño laboral y propuesta de mejoramiento, utilizando el método 360° en el personal del área administración del Hospital Militar de Cuenca, período 2014-2015” que presentó para obtener el grado de Magíster en la escuela universitaria de Ingeniería Comercial de la Universidad de la ciudad de Cuenca, del país ecuatoriano, ha logrado diseñar un método de calificación del desempeño laboral aplicable a todos los operadores administrativos del Nosocomio Militar.

El instrumento de medición también ha sido aplicado a hospitales públicos como a los privados.

En dicha investigación se concluye que lo esencial de una propuesta de evaluación se basa en que sus resultados ya no dependen del jefe, sino de todos los operadores sean éstos internos u externos.

Valdés, Garza, Pérez, Gé y Chávez (2015) al desarrollar la investigación denominada “Una propuesta para la evaluación del desempeño de los trabajadores apoyada en el uso de técnicas cuantitativas” que presentaron para obtener su título profesional al Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría de la ciudad de La Habana, del país Cubano, tras haber recogido información de las dimensiones como peso, unidad entre otros, haciendo uso de cuestionarios – encuestas identificó como aspectos necesarios para establecer las consecuencias, a las siguientes: existencia de dos niveles, un nivel de mando y grado de contribución, es decir que los criterios de evaluación van desde analizar la participación de los jefes y subordinados hasta verificar el nivel con el que cada trabajador u operador contribuye para el fin común en pos de alcanzar las metas propuestos además de las estrategias institucionales.

Amador (2011) en la investigación denominada “Evaluación del desempeño laboral municipal. Propuesta metodológica para los municipios semiurbanos del Estado de Michoacán (Premio INAP, edición XXXV)” donde aplicó una metodología con una muestra representativa de los 18 semiurbanos de Michoacán precisa que existe un primer eje de referencia que está vinculada a la capacidad de gestión de los trabajadores en el cual se dieron cuenta que su coeficiente era muy bajo, lo cual daba a conocer porque los logros de dicha entidad eran inaceptables.

A nivel nacionalse han hallado las siguientes investigaciones:

Mendoza (2015) en la tesis denominada “Programa de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Administrativo, basado en un Sistema de Gestión de Calidad en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2015”, de corte propositivo, concluye que un total de 45.4% de los operadores laborales encuestados están en ni de acuerdo, ni en desacuerdo en que la Municipalidad estudiada haya emitido documentos subordinados a las normas legales institucionales, por otro lado indica que un 61.5% están de acuerdo con que la medición del desempeño si está acorde en que en efecto se cumple con los

objetivos planteados en la tutelar de la función administrativa de los trabajadores del Estado (Ley Servir), y por ultimo un porcentaje alto del 62.3% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que el personal si cumple con sus metas.

Mendoza (2015) demuestra entonces que los trabajadores no conocen las normativas institucionales dado que no existe una adecuación como política de personal institucional de adecuarse a la Ley Servir, lo cual impide que si en alguno de los momentos se logren metas o de conseguirse algunas, estas no estén subordinadas a las normas laborales vigentes.

Mendoza (2015) al realizar la evaluación de desempeño determina que sólo el 59.2% de los operadores administrativos de la comuna dela ciudad de Nuevo Chimbote están aptos para el desempeño de sus funciones y cargos, significando entonces que la mayoría del personal no cumple con los estándares trazados, por no contar con la experiencia para asumir los cargos.

El autor en dicha investigación construye un Programa mediante el cual evalúa de manera integral el Desempeño del Personal Administrativo, el cual se fundamenta en un Sistema proclive a la Gestión de Calidad y lo aplica en la comuna de la ciudad de Nuevo Chimbote, estableciendo de aquel modo un método que trata de buscar el desarrollo de competencias de los operadores para identificar tanto las capacidades, como las actitudes de los trabajadores en la búsqueda de lograr un óptimo desempeño y mejora de los niveles para satisfacer las necesidades sociales de los usuarios dela ciudad de Nuevo Chimbote.

Oscó (2014) tras culminar la investigación titulada “Propuesta de Evaluación del desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014” refiere que como consecuencia de la aplicación de criterios de evaluación de desempeño se demuestra que solo el 34.3% de los operadores laborales tienen un coeficiente regular.

Concluye Oscó (2014), que una metodología adecuada que permita una correcta gestión de talento de los operadores laborales debe basarse en competencias, puesto que ello resultaría ser una efectiva estrategia dirigida a mejorar de forma eficaz tanto la

eficiencia, como la productividad de los trabajadores de la comuna de la ciudad de Pacucha ubicada en la provincia de Andahuaylas.

Huamán (2015) al desarrollar la investigación “El clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz”, identifica la existencia de conexidad correlativa que se produce en las relaciones interpersonales de los trabajadores y su correspondiente desempeño laboral, por ello aplicando el sistema de estadístico de spearman concluye que, mientras sean mejores las relaciones interpersonales entre los trabajadores, habrá una mejoría del desempeño laboral de esos trabajadores, estudio que fue aplicado a todos los operadores laborales de la ciudad de Independencia.

Huamán (2015) en la aludida investigación reporta que la existencia de conflictos en la comuna incide en el desempeño laboral, por lo tanto, mientras se pueda gestionar de una manera adecuada los conflictos, habrá una mejora en el desempeño laboral de los operadores administrativos del municipio de Independencia.

Paredes (2017) en la tesis denominada “Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz, 2017” concluye que en la expresada Municipalidad de 43 trabajadores evaluados solo el 32.6%, tiene una evaluación de desempeño alto.

Calderón y Bustamante (2008) sobre la importancia que tiene la evaluación de desempeño en las empresas indican que resulta una necesidad dado que con ello evalúan el grado de aportación que cada operador laboral da en el cumplimiento de los objetivos generales que se han propuesto.

Sastre y Aguilar (2013), con relación a la evaluación de desempeño indican que es un procedimiento sobre la base de un sistema, con la cual se busca analizar el grado de desempeño del profesional evaluado y cuantificar el logro de su labor.

Paredes (2017) también concluye los trabajadores que fueron contratados bajo la modalidad CAS han tenido una inadecuada aptitud para desempeñar cargos de superior jerarquía y responsabilidad, mostrando un desconocimiento del puesto, además de una

incorrecta disciplina y esto se debe también a que los operadores CAS no ingresan por concurso público adecuado, debido a que en muchas veces solo se formula una entrevista, y existen muchas personas que manipulan sus actitudes, las disfrazan, sumado a ello es que el mismo autor de la tesis no ha tomado en cuenta que un operador CAS solo es contratado para ejercer una labor específica, si acaso se produce un cambio en la jerarquía se corre el riesgo de producirse un rompimiento y desnaturalización de la condición temporal de los trabajadores CAS, que a la postre generaría que estos se perennicen en una plaza a la que solo se puede acceder mediante concurso público abierto (se entiende no interno) de méritos.

Teniendo en cuenta que el tema a tratar esta referida a la evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad distrital de Pícsi, desarrollaremos algunas precisiones teóricas que se concatenan con la investigación.

Grados (2002) da unas pautas de los ítems que se deben considerar en toda evaluación de desempeño, precisando que deben de tomarse en cuenta los siguientes: Calificar los méritos obtenidos por el trabajador; calificar como actúa al momento de atender a los usuarios; calificar como se desempeña en el ejercicio de sus funciones, y por último, medir ese desempeño sobre la base de índices numéricos que delimiten grados de desempeño, aristas que se deben tomar en cuenta para delimitar la experiencia necesaria con la que debe contar el operador administrativo.

Koontz y Weihrich (2010) sobre la evaluación de desempeño mencionan que es un método de medición con el que se busca diagnosticar las realidades para de ese modo enfocar el control y método de medición para alcanzar las metas propuestas y los planes palmarios que permitan vislumbrar que personal puede ser promovido y cual, por el contrario, debe ser desarraigado de la función municipal.

Werther y Keith (2000) por el contrario precisan que es la estimación del rendimiento global del trabajador en la que se toma en cuenta tanto las políticas como los procedimientos de una organización, es de vital importancia para que pueda desempeñarse con una buena gestión dentro de la institución.

Sánchez (2012) indica que proceder a la evaluación de los trabajadores resulta relevante y demasiado complicado para poder lograrlo de una manera correcta, debido a que resulta ser un procedimiento demasiado caro, además que su construcción lleva tiempo en demasía.

Chiavenato (2011) la define como un sistema de valoración sistematizada que busca identificar que labores realiza cada individuo, sobre la base de identificar las potestades que el cargo le concede y las actividades que desempeñan en función del alcance de las metas trazadas.

Dolan y Randall (2007) señalan que la evaluación del rendimiento es un proceso debidamente estructurado y sistematizado para verificar sobre los resultados relacionados con el trabajo, para de este modo verificar en qué medida el trabajador es productivo ante el empleador, así como establecer cómo se puede mejorar su rendimiento futuro.

Complementan sus alcances teóricos indicando que el conjunto de elementos que sirven para evaluar ¿Cómo rinde y se desempeña el trabajador? está conformado a su vez por un conjunto de lineamientos necesarios para medir el coeficiente del trabajador dentro del cargo que mantiene. (Dolan y Randall, 2007).

Por otro lado, Chiavenato (2002) reportan que la evaluación se utiliza como instrumento de guía para dirigir a los empleados dentro del sistema de desempeño dentro de la organización, para que puedan obtener mejores resultados.

García (2011) cuando se refiere a lo importante que resulta ser la práctica de la evaluación del desempeño en toda institución, precisa que es porque permite a los trabajadores un desarrollo que a su vez influye en el desarrollo de la organización, dado que su sola presencia influye la toma de decisiones empresariales.

García (2011) indica que la evaluación de desempeño posibilita afianzar las funciones atribuidas a cada operador, además de reconocer las debilidades, corroborando las fortalezas, para de ese modo prestar un servicio mejorado con el que se desarrolle un adecuado rol en el contexto social.

Capuano (2004) indica por su parte, que la evaluación de desempeño permite verificar las necesidades que todo operador laboral tiene de capacitarse, además del identificar operadores clave, lo cual coadyuva a que exista una retroalimentación para una evaluación propia, que delimite el rendimiento de los trabajadores, además que se adquiere conocimiento que permite tomar decisiones sobre reajustes salariales; es decir, se torna como un instrumento que a la postre constituye un incentivo para los trabajadores.

Para Salgado (2011) la evaluación del desempeño está dirigido a valorar la labor que desarrolla el trabajador dentro de la institución, es decir, evalúalas capacidades de los empleados en la organización, lo cual es de vital importancia dentro de la institución.

Maristany (2000) dando un alcance sobre la importancia que tiene la evaluación en los trabajadores reporta que éstos deben tener conocimiento de la forma en la que el sistema funciona además de cómo es el proceso y el rol que cada trabajador cumple en la institución.

Villegas (2000) precisa que son políticas cuya base se funda en las normas nacionales o institucionales, que, a su vez, conforman políticas vinculadas a lograr que el personal se motive y de este modo mejorar los resultados en dos frentes, a saber, la eficiencia y la productividad.

Mondy y Noe (2005) nos reporta que el dilema no solo pasa por delimitar que es una evaluación de desempeño, sino que a su vez su aplicación resulta o se torna difícil de aplicar dado que en algunos casos debido a los cargos que desempeña el trabajador existen expectativas de un desempeño que no es entendible.

La Ley 30057 (2003) denominada “Ley de servicio civil” que fuera publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 4 de julio de 2013, en su artículo 22° proporciona un concepto normativo que acerca a la definición de cómo debe de entenderse la denominada evaluación del desempeño de los trabajadores, y la define como el procedimiento obligatorio, integro, sistematizado y recurrente mediante el cual se obtienen datos objetivos que demuestran cual es el rendimiento del servidor público en pos de obtener el cumplimiento pleno de los objetivos institucionales trazados y las funciones del cargo o puesto de trabajo.

Por otro lado, el Artículo 18° del Decreto Legislativo 1025 publicado en el Peruano, el 21 de junio de 2008 indica que todo proceso de evaluación se sujeta a unas reglas mínimas.

Esas reglas mínimas es que tienen carácter general, es decir abarca a todo el universo de personal al servicio del Estado.

Otra de las reglas, es que tienen un carácter periódico, dado que la misma norma establece que debe realizarse con una periodicidad no mayor de dos años.

Es de índole público y tienen la obligación de ser registrados.

Es recurrible, porque se puede impugnar ante el Tribunal del servicio civil en vía de apelación, porque si se interpone recurso de reconsideración, es la propia institución la que resuelve dicho medio impugnatorio, puesto que la norma administrativa contempla dos supuestos de impugnación, la apelación y la reconsideración.

Otro de los aspectos relacionados con la presente investigación es la gestión pública, que los autores Bastidas y Pisconte (2009) indican que, para la administración las alocuciones gestionar y administrar suelen ser utilizadas como sinónimos, es más, en ambos casos se le conceptualiza como la acción y efecto de hacer algo, dirigida a cumplir un propósito.

House of Commons, Public Administration Select Commission, (2015) que la importancia de la gestión pública radica en que constituye una estrategia que tiene que se fortalecida, así como ocurre en Inglaterra donde se conoce que los baremos a corto plazo constituyen una limitación a la capacidad de gobierno, que no permite el control de riesgos futuros.

Pagani (2015) nos indica que las definiciones de gestión y de gestión pública han venido utilizándose desde años atrás para delimitar la labor que el Estado realiza y hace una diferenciación entre gestión y administración.

Orozco (2015) sobre la gestión pública indica que ésta también se ve afectada y en algunos casos impulsada debido a que en los países del primer mundo coadyuvan a

aquellos donde la economía tiene forados, puesto que con el envío de remesas de dinero se ha logrado que algunos países en vía de desarrollo tengan un crecimiento que incide en la gestión pública por el ingreso de capital extranjero

En la legislación tenemos un concepto de administración pública dado que para la Ley General del Procedimiento Administrativo (27444) la administración pública, en su enfoque procedimental, comprende a todas las instituciones además de organismos públicos sean éstos incluso privados siempre y cuando presten servicios públicos.

Bastidas y Pisconte (2009) al referirse a la administración pública precisan que está conformada por los organismos que desempeñan una labor con carácter de público, sobre todo si se trata de la provisión de servicios y/o aspectos que estén vinculados a derechos e intereses que sean de todos, esto es, que sean de relevancia pública.

Una definición sobre gestión pública nos la da la Ley 27785 promulgada en el año 2002, donde indica que es el conjunto de acciones que dirigen las instituciones públicas a fin de lograr sus fines, objetivos además de metas subordinados a las políticas de carácter general dictadas por el Poder Ejecutivo (Ley 27785, 2002).

Para los autores Bastidas y Pisconte (2009) ambos conceptos comprenden dos elementos superlativos concatenados pero con direcciones distintas, dado que la gestión pública está conformada por lugares físico institucionales donde se ejecutan las políticas gubernamentales previamente diseñadas.

Si se trastoca la finalidad, es un acierto afirmar que por la Gestión pública se logra utilizar todos los medios con el fin de alcanzar un bienestar colectivo.

Bastidas y Pisconte (2009) reportan que la acción pública se desarrolla en varias dimensiones que actúan simultáneamente.

La Gestión pública tiene dimensiones que van desde las perspectivas de las interrelaciones de poder que se configuran entre grupos sociales que interactúan en las diversas instituciones, esa dimensión es competencia de la Ciencia Política y la Sociología.

Punto aparte es lo mencionado por la página web Pew Research Center (2015) donde respecto a los estratos sociales o dimensiones de la gestión pública indica que uno de los elementos que no deben de dejarse de lado es lo concerniente a la religión, cuyos elementos también es estudiado por la sociología.

Otra dimensión es la que le corresponde al derecho, cuando se considera a la Administración pública como una persona jurídica, puesto que se estudiara a esta desde los aspectos de los derechos y obligaciones que genera toda persona.

Una última dimensión es la administrativa, en la que estudiara los métodos de trabajo además de la organización interna.

Se concluye entonces, coincidiendo con Bastidas y Pisconte (2009), que todo acto de gobierno necesita de instituciones, de mandatos y ordenes, además de métodos de trabajo y organización, dado que solo de esa manera se puede ejecutar y cumplir con los fines y responsabilidades.

La Gestión pública tiene diversos modelos organizacionales que resultan necesarios de estudiar, a saber:

El modelo burocrático que según Bastidas y Pisconte (2009) constituye un paradigma inspirador que ha motivado toda una revolución internacional que busco una reforma administrativa durante los años 50 y 60, es decir, en los albores de la revolución industrial.

Bastidas y Pisconte (2009) citando a Weber indican que la burocracia es la forma de organización mediante la cual se impone el sistema de dominación política nacional o legal, en clara contraposición de los sistemas que se basan en una dominación de carácter carismático y tradicional.

Para Bastidas y Pisconte (2009) el modelo burocrático se funda en los siguientes aspectos: **a)** Porque busca el interés público desde el punto de vista netamente “administrativo”; **b)** Encuentra sus resultados sobre la base de los operadores especializados con experticia que cuentan con un adecuado conocimiento de lo que es

inversión pública; **c)** Un proceso adecuado de selección de los operadores expertos en la materia, así como de funcionarios que no han sido elegidos en un contexto de índole administrativo; y, **d)** Los expertos y especialistas aplican sus experiencias y conocimientos normativos a la problemática que se existe en los diversos contextos especializados.

En el modelo burocrático los servidores públicos se rigen estrictamente en lo que la norma establece, es decir que su participación se subordina a la norma por el denominado principio de legalidad.

Una de las características fundamentales de este modelo es que existe dos distinciones claramente definidas de los operadores burocráticos, una es un experto y otro un tomador de decisiones.

Así, se sostiene, sobre la base de la experiencia, que el experto es un estudioso, un académico que profundiza el análisis de los fenómenos de producción en el desarrollo de la función administrativa mientras que el tomador de decisiones que casi siempre es el político, se limita a ejecutar las políticas de Estado sobre la base de la observancia de la realidad.

Weber, citado por Bastidas y Pisconte (2009) al tocar el tema reporta que el político es un profesional de la política de la cual vive mientras que el administrador ejercita la función pública tratando de analizar los distintos momentos del procedimiento de la gestión pública.

Se coincide con el sistema burocrático debido a que es uno de los sistemas donde prevalece el mérito y el desarrollo académico que permiten un eficiente resultado, puesto que la eficiencia del Estado se funda en un conjunto de funcionarios estudiosos y especializados que sostienen las políticas estatales sobre la base de un eficaz desarrollo de conocimientos.

Uno de los baremos del modelo burocrático, implica que las instituciones públicas han promovido un tipo de gestión dirigida a la de servir a la administración misma, donde se

satisfagan los intereses directos de los servidores que comprenden tanto a los funcionarios como a los servidores de primer nivel.

Otro de los modelos de gestión pública es el modelo post burocrático.

Bastidas y Pisconte (2009) con relación al Modelo post burocrático indican que es aquel que por su característica ha dado paso a un Estado contractual o que se rige por los resultados y que tiene su origen en los años noventa.

De ahí que se diga que dicho modelo no mide sus resultados en función de insumos sino en la ejecución de las políticas de desarrollo gubernamentales, con lo cual se distingue del modelo burocrático donde prevalece la norma por sobre todo, sin embargo ello no significa que este modelo “post” descuide su subordinación a la norma y su propia producción normativa.

Bastidas y Pisconte (2009) señalan que dicho modelo asume competencias sobre la base de estructuras internas, donde los recursos económicos dotados deben aplicarse de forma directa y acorde con los resultados buscados.

Teniendo en cuenta lo antedicho, es posible afirmar que dicho modelo privilegia la dirección estratégica de todo el procedimiento de producción.

Es así que dicho modelo primordialmente considera que su operatividad busca el máximo de calidad en los procedimientos que ejecuta, así como del talento humano además de los servicios, bajo la hipótesis de que es solo se puede lograr resultados válidos para la comunidad con el desarrollo de los conocimientos y capacidades técnicas en la base de las organizaciones administrativas.

Bastidas y Pisconte (2009) precisan que el éxito de éste modelo radica en que los conocimientos de los expertos sean compatibles con el contexto de la discusión en la medida que dichos estudiosos de forma gradual adquieran los conocimientos locales y los complementen con otros para formar un conjunto mejor y mayor elaborado, para de ese modo lograr un conocimiento general compacto y absolutamente aplicable a diversos campos de la problemática objetiva que se presenta en la ejecución de la gestión pública.

De lo anteriormente desarrollado se puede afirmar que dicho modelo genera conocimientos que subyacen en la práctica que ha revolucionado el ejercicio del gobierno y la gestión pública. (Bastidas y Pisconte, 2009)

Otro de los modelos de gestión pública es el Modelo de la Nueva Gestión Pública que es uno de los modelos que se dirige a satisfacer por sobre todo las necesidades de los usuarios a través de una gestión pública celer, eficiente y sobre todo eficaz.

Este modelo busca que los servicios sean de calidad sobre la base de la transparencia en los procesos de selección de directivas y políticas de resultados.

La nueva gestión pública busca la producción de distintos procesos de cambio en las instituciones y de sus gestiones internas.

Si se busca hacer un símil con algún procedimiento, es correcto afirmar que dicho modelo busca incorporar elementos del contexto privado al público.

En el modelo de la Nueva Gestión Pública, los servidores públicos que son nombrados deben resolver aspectos vinculados a situaciones ambiguas, así como de las que causan incertidumbre, para de aquel modo solucionar los conflictos vinculados a políticas públicas.

Bastidas y Pisconte (2009) al precisar los alcances de la Nueva Gestión Pública indican que esta se funda en: a. La propuesta de documentos de gestión estratégico que contengan políticas para un adecuado desarrollo además de una gestión acorde con las situaciones que se producen en la realidad; b. El traslado de un modelo burocrático a uno de gestión por resultados que resulta más adecuado; c. La implementación del denominado valor público; d. El impulso de las instituciones organizacionales a efectos de alcanzar un adecuado dimensionamiento del Estado; y, e. Propulsar la mejora de los logros macroeconómicos en busca de la equidad social. (p.19)

Continúan reportando los autores Bastidas y Pisconte (2009) lo siguiente:

La nueva gestión pública, tiene dos estadios: el primero relacionados con el Desarrollo Contractual, donde prevalece el posicionamiento en la escena política de la organización estatal.

Otro de los aspectos está vinculado a las reglas de juego que posibiliten que las actitudes de los operadores administrativos desarrollen todo su potencial permitiendo controlar a los diversos operadores políticos para enfocar sus esfuerzos hacia los resultados y no a intereses particulares.

Bastidas y Pisconte (2009) reportan que la nueva gestión pública es responsable de lo eficaz y eficiente que resulte su aplicación más no que el éxito de la gestión se circunscriba tan solo al cumplimiento de sus lineamientos. Tales autores hacen un distingo claro entre lo que es un diseño de políticas públicas con lo que es la administración, buscando el reemplazo de la burocracia y autoridades tradicional es por un gobierno de gestión delimitado por competencias además de incentivos de diversas naturalezas, se entiende que entre estas estarían incentivos laborales, económicos entre otros.

Bajo este tamiz, la gestión pública se confronta a desafíos en busca de alcanzar metas y resultados inmediatos dotando de una suficiente flexibilización de los procedimientos, para que los administradores dirijan su actuación hacia los fines propuestos por el gobierno y con ello poder alcanzarlas.

Una de las características de dicho modelo es que presta servicios de calidad, sobre la base de la eficiencia, siendo la generación de utilidades un fin último.

Para los autores Bastidas y Pisconte (2009) la Gestión Pública por resultados constituye un proceso estratégico, político y técnico, sobre la base del principio del “Estado contractual” que es una de las características de la Nueva Gestión.

Complementando lo que los autores mencionados indican, cabe precisar que la relación y vínculo formal que se da entre la sociedad y el gobierno se rige sobre la base de abordar a un acuerdo donde los efectos o resultados alcancen crear un valor público.

La Gestión por Resultados se basa en el análisis del cumplimiento de acciones con carácter estratégico previamente definidas en un planeamiento estatuido por el gobierno y un plan material de desarrollo.

Bastidas y Pisconte (2009) reportan que la gestión esta dirigida a aumentar la eficacia de las políticas del sector público, sobre la base de una adecuada responsabilidad de los funcionarios dirigidos a encontrar los resultados que tengan durante el tiempo que laboran para la institución.

Bastidas y Pisconte, (2009) también mencionan que el proceso de Modernización de la Gestión Pública incrementa las competencias y dota de fluidez a la movilización de los recursos públicos, inmiscuyendo a todos los operadores administrativos en los contextos de gestión que interactúan en la institución en pos de lograr la satisfacción de los usuarios.

Esas fueron las razones por las cuales el modelo conocido como gerencial se ha instituido como uno de los más importantes para lograr una eficiente mejora de gestión estatal.

Por otro lado, Bastidas y Pisconte (2009) precisan que la estructuración y capacidad organizativa de los entes administrativo públicos, no son estáticas dado que su versatilidad surge como una respuesta adecuada y dirigida al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por la institución.

El Proceso de Gestión Pública además tiene una serie de principios que son líneas directrices que se concatenan y orientan de forma material el desarrollo de las decisiones de gobierno.

Tales principios según Bastidas y Pisconte (2009) son los siguientes:

El Principio de Legalidad, que implica que todos se subordinan a la norma.

Principio de servicio al ciudadano, por el cual se tiene que la acción gubernamental está al servicio de las personas y de la sociedad.

El Principio de Inclusión y Equidad, mediante el cual la institución consagra el respecto de los derechos que se fundan en la constitución de las personas así como el ejercicio pleno de sus obligaciones y deberes dentro del tratamiento de todas las personas con un trato igualitario donde los operadores y usuarios estén incluidos dentro de los contextos económicos, sociales, políticos y culturales, se entiende de aquellos grupos socialmente excluidos y que de alguna forma se encuentran en un estado de vulnerabilidad además de los grupos etéreos que presentan discapacidad.

El Principio de participación y transparencia, el cual se erige como una de las vías idóneas de participación y vigilancia de todos los usuarios, no solo por tener derecho a hacerlo, sino que emana de la voluntad normativa constitucional la exigencia por la que todo ciudadano participe en los actos de gestión del Poder Ejecutivo.

El Principio de Organización, integración y cooperación cuya fundación se basa dentro del marco de sus respectivas leyes orgánicas, con lo cual se evita la duplicidad y superposición.

El Principio de Competencia, mediante el cual se ordena que los gobiernos ejercen competencias diferenciadas en torno a su jerarquía que se concatenan entre sí, guardando un orden jerárquico.

Se entiende entonces a los sistemas de Gestión Pública como el conglomerado o sumatoria de principios que se constituyen en líneas directrices, además de normas, procedimientos y por último técnicas que son utilizadas a través de sus instrumentos para delimitar las diferentes actividades que se desarrollan dentro del plano de la Gestión.

También nos reporta que existen dos tipos de sistemas: los funcionales y los administrativos.

Bastidas y Pisconte (2009) sobre los sistemas de gestión pública precisan que son funciones de administración que nacen de forma intrínseca y que desarrollan distintas actividades que van desde la forma en la que se planean las estrategias, como se presupuestan los ingresos, como se contabiliza y organizan el potencial humano, procurando la implementación adecuada de los sistemas de información y comunicación,

complementada por servicios de asesoramiento jurídico, una correcta gestión económica además de una correcta administración de los medios materiales y auxiliares, entre otras. (p. 23)

Sobre los Sistemas Funcionales se dirá que buscan de algún modo el aseguramiento del cumplimiento de las políticas gubernamentales de carácter público en la que se requiere la participación de distintas entidades del Estado de forma conjunta (Bastidas y Pisconte, 2009, p. 23).

Estos sistemas funcionales están vinculados con el desempeño sustantivo que realizan las entidades públicas que se han circunscrito a este modelo (Bastidas y Pisconte, 2009).

En este tipo de sistemas, es común que en las áreas donde se desarrollan los sistemas funcionales estén vinculados a áreas como el agrícola, del medio ambiente, comercial, turístico, económico, de salud, educacional, laboral, de la mujer, de desarrollo e inclusión social, el de transporte y comunicaciones, así como en los de saneamiento, el de producción, los de energía y minas, el de justicia, el de defensa, el del interior, etc., que al compactarse y aplicarse se constituyen y transforman en sistemas integrales.

Por otro lado, es finalidad de los distintos sistemas administrativos la de administrar la eficaz utilización de los distintos recursos en las diversas entidades del Estado, buscando promover no solo la eficacia sino también la eficiencia en su uso (Bastidas y Pisconte, 2009, p. 24).

Una de las características de los denominados sistemas es que éstos se subordinan a un ente directriz u rector cuyas funciones son las de que en su condición de autoridad jerárquica norme las directivas, reglamentos inherentes a su competencia dentro del ámbito en que desarrollan sus funciones, coordinando con las unidades desconcentradas respecto a su aplicación técnica, siendo por ende responsable del adecuado funcionamiento (Bastidas y Pisconte, 2009, p. 24).

Bastidas y Pisconte (2009) precisan que es vital que de manera gradual los Sistemas Administrativos se adecúen al procedimiento incesante de descentralización en los de

lograr la modernización del Estado, en concatenación lógica con el carácter Unitario, democrático y descentralizado de todo el sistema gubernamental.

En base a lo mencionado tenemos que mencionar que los Gestores Públicos son aquellos que asumen la conducción del funcionamiento de las entidades públicas, a través de un conjunto de atribuciones que le confiere la Ley.

Bastidas y Pisconte (2009) ampliando la definición proporcionada líneas arriba, indican que las políticas de Estado son implementadas tanto de forma individual como en conjunto a las distintas instituciones gubernamentales dentro de las cuales se puede mencionar al Consejo de Ministros, los Consejos Regionales, los Concejos Municipales, entre otros, significando entonces que los servidores y funcionarios públicos no están dispersos ni son una isla uno con otro, sino más bien que conforman un sistema compacto y bien organizado cuyas funciones están debidamente delimitadas a través de las políticas de gobierno.

Bastidas y Pisconte (2009) nos indican que a su vez la actuación de los gestores públicos debe pasar por las siguientes características inherentes a la función pública, a saber:

Visión y liderazgo compartido, dado que la actuación debe dirigirse en un mismo sentido donde el liderazgo sea compartido por la construcción de la división del liderazgo en pos de lograr un objetivo común.

Sentido de misión, que radica en el cumplimiento de las responsabilidades que se distribuyen los operadores u gestores públicos, siendo a veces incongruente que las instituciones devuelvan el dinero al final del año fiscal al gobierno debido a la incapacidad de sus gestores que no tienen la formación adecuada ni necesaria para poder ejercer una adecuada gestión pública.

Bastidas y Pisconte (2009) por último reporta a los agentes de cambio efectivo, puesto que, el permanente cambio en los niveles económico, social, tecnológico, cultural, etc., que día a día se produce en el contexto globalizado que busca una adecuada y mejor

actitud de la gestión pública, a efecto de volcar ese cambio de actitud al servicio del desarrollo integral y sostenible. (p. 25)

Dentro de la gestión de la función pública se identifica un ciclo que los doctrinarios la denominan el ciclo de la gestión pública que según Bastidas y Pisconte (2009) comprende las fases que se detallan a renglón seguido:

Planeamiento, que es constituido por las políticas institucionales, cuyas acciones están dirigidas al beneficio de todos, es decir, tanto de los gestores públicos como de los usuarios.

Otra de los elementos del ciclo de la gestión pública nos remite a la función normativa y reguladora, que implica establecer normas que en definitiva regula y parametriza estamentos como los servicios públicos, además que permite instrumentalizar las políticas públicas institucionales.

Otro de los momentos del ciclo de la gestión pública es la referida a la Directiva y ejecución, mediante la cual se dirige la ejecución de las acciones gubernamentales contenidas en la misión institucional, a través de una organización adecuada permitiendo una coordinación de capacidades humanas a través del uso adecuado de los recursos financieros, bienes y activos necesarios para la gestión pública.

Por último, tenemos en la cúspide del ciclo de gestión pública a la supervisión, evaluación y control, que implica el monitoreo y evaluación de la gestión pública, a través de la cual se puede verificar el cumplimiento de los indicadores previstos, en concatenación material con la calidad de los servicios dentro de los parámetros de la norma.

Graham (2010) reporta que una de las aristas de la gestión pública que no debe de postergar todo lineamiento gubernamental es el vinculado a evitar la desigualdad, debido los estudios realizados en el contexto internacional demuestran que la desigualdad ha traído retraso en la educación que a largo plazo afecta la gestión pública al reducir a nivel macro la satisfacción personal.

El Instituto de Educación Internacional (2015), con relación a lo antes mencionado nos reporta que los alumnos de Latinoamérica han optado por recurrir a los centros educativos de países como Estados Unidos, lo mismo ocurre en China donde se ha logrado un crecimiento en el nivel educativo, es decir que la gestión pública y su éxito tiene un efecto retroalimentador, si se gestionan de forma adecuada las políticas, tendrá los mejores sistemas educativos que a la postre generara un mejor enfoque en la educación.

Kagan (2012) complementando el tema de educación y su influencia en la gestión pública precisa que un claro ejemplo lo constituye los estados unidos, dado que ha mantenido una hegemonía durante décadas y la seguirá teniendo en la medida que el desarrollo de su educación continúe desarrollándose, lo cual lo convierte en un estado influyente, puesto que no se resuelve ningún tema mundial sin que no se cuente con su opinión.

Por su parte Ho (2013) indica que solo se puede obtener una adecuada gestión pública si se logra construir unidades que planifiquen estratégicamente en los gobiernos, políticas con los que todos los entes organizacionales se compacten para de ese modo lograr la finalidad de sus objetivos.

La Gestión pública según Scwab (2016) debe crecer a la par del desarrollo tecnológico debido a que según dicho autor, el planeta está ingresando a una cuarta revolución industrial de la cual no es ajena la gestión gubernamental.

Kishore (2014) al respecto indica que américa latina debe dirigir sus pasos a la luz de los criterios y análisis de experiencias que han logrado éxito y ese éxito ha sido logrado debido a vincular todo sobre la base del desarrollo tecnológico y sobre todo innovador.

Policy Horizons Canada (2014) indica que la tecnología ha conseguido un desarrollo aplaudible conseguida en diferentes áreas como son la económica, la social y el medio ambiental que incide en los intereses gubernamentales y por ende en la gestión pública.

Goldstone (2013), indica que otro de los aspectos que inciden en una adecuada gestión pública es la densidad poblacional, debiendo entenderse a la gestión pública como un

fenómeno globalizado demostrando su posición en la ponencia llevada a cabo el 26 de febrero de 2013 donde demuestra el crecimiento exponencial por ejemplo que se ha producido en los países de Estados Unidos, Europa y Asia Subsahariana durante el período 1950-2010.

Uno de los métodos que ha servido para establecer que la densidad poblacional incide en la gestión pública es el creado por Hugues (2013) donde tras crear el modelo conocido como “International Futures”, se ha podido identificar en que medida el sistema global se encuentra vinculados a políticas gubernamentales, lo cual ha permitido que aparezca un grupo de expertos en el área de gestión pública.

Asimismo, una adecuada gestión pública conlleva a la satisfacción de los usuarios, que a decir de Borda (2016) en un análisis crítico señala que en el mundo actual la satisfacción calidad percibida y fidelización de los usuarios tiene importancia en el desarrollo y vida de las instituciones, es por ello que las diferentes autoridades competentes se vienen preocupando por los usuarios en cuanto a cada uno de los servicios que brindan las instituciones.

Nye (2015) para señalar lo importante que es la gestión pública y como por ejemplo el país de los Estados Unidos si ha logrado una adecuada gestión indica que incluso el poder es tan inteligente debido a que se han unido el poderío militar y el económico con las capacidades que desarrolla como son las capacidades culturales y las de convencimiento, lo que hacen de ese país un modelo en gestión pública nacional e internacional.

Nicolelis (2012) con relación al desarrollo de los países industrializados indica que su éxito radica en que se encuentran en otro nivel, donde han proliferado aparatos que son más rápidos que el ojo humano los cuales han sido integrados a los elementos de gestión en los niveles gubernamentales, donde incluso el ser humano ya no es el encargado de trasladar objetos peligrosos sino dichos instrumentos tecnológicos, lo cual ha conllevado a una mayor y mejor eficiencia.

Hausmann (2011) indica que la gestión pública no es algo simple, sino que es un fenómeno complejo, debido a que en ella también confluyen aspectos relacionados con

los bienes y servicios que se complementan con circunstancias vinculadas a la producción, el desarrollo y nivel de crecimiento.

Uno de los aspectos que resultan necesarios apuntar es que la gestión pública tiene que ver con casi todos los aspectos sociales incluso con aquellos de tipo temporal, así lo deja propuesto la Global Center for Public Service Excellence, Singapur, (2014) mediante la cual define a la denominada “prospectiva” que se constituye como un instrumento que permite proteger a las generaciones futuras, debido a que todo desarrollo de gestión no debe realizarse con los ojos cerrados ni teniendo en cuenta el contexto actual, sino que debe mirar al pasado y aprender de los errores.

Dialogo Interamericano (2013) reporta que en nuestra región de América Latina y el Caribe (CEPAL) se debe construir un adecuado proyecto que contenga políticas gubernamentales específicas, donde se prevean segmentos inclusivos donde de matifiquen las potencialidades de todas las personas.

Diaz (2013) indica que la gestión pública de los países de Latinoamérica debe enfocarse en el desarrollo de sus recursos hídricos debido a que es una zona que exporta alimentos, por tanto, si no mejora su política en dicha área, resultaría inocuo su desarrollo.

El blog Alianza Pobreza y Medio Ambiente (2012) precisa que si existe esa amenaza de falta de implementación de políticas en el sector agrícola sobre todo en América Latina conocido como la necesidad del “crecimiento verde inclusivo” no se logrará cumplir con las metas trazadas, por el contrario si se logra ello se conseguirá el cumplimiento de tres objetivos, la promoción e inclusión social, con lo cual se reducirá ostensiblemente la pobreza, logrando con ello que se cuide las fuentes naturales del planeta con subsecuente generación de nuevos y mejores empleos.

El Consejo del Atlántico (2011) al respecto indica que la producción de agua en zonas se verá mermada, por lo cual el gobierno debe proyectar políticas públicas que busquen una mejor generación de energía, por tanto la correlación entre agua, energía y tecnología debe ser uno de los paradigmas de toda eficiente y adecuada gestión pública.

Habiendo desarrollado las teorías relacionadas a la investigación ahora se desarrollan los aspectos metodológicos.

Ahora nuestra formulación del problema sería: ¿Cuál es la evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Distrital de Picsi, que permita una eficiente gestión pública?

La presente investigación se justifica por lo siguiente:

A nivel laboral constituye un aporte para los funcionarios de las municipalidades, toda vez que se diseña una propuesta de evaluación de desempeño de personal del personal administrativo que permitirá una mejor gestión pública.

A nivel social, el proceso de evaluación de desempeño propuesto permitirá a los operadores municipales encargados del potencial humano implementar acciones de capacitación y desarrollo de competencias de los servidores públicos que les permita proporcionar una eficiente gestión pública.

A nivel metodológico la presente investigación propositiva permitirá encontrar un marco normativo procedimental que permita evaluar y medir el desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Picsi con la finalidad de lograr una mejor atención a los usuarios y por ende una eficiente gestión pública.

Ahora corresponde dar una posible respuesta al problema y justificación planteada a través de una hipótesis.

García (1998) indica que según el pequeño Laurousse ilustrado, la palabra hipótesis deriva del griego hupotthesis que significa suposición de una cosa posible de la cual se casa una consecuencia (p.544).

Arias (1991) precisa que una hipótesis es una suposición respecto de algunos elementos empíricos y otros conceptuales y sus relaciones mutuas que surge más allá de los hechos y las experiencias conocidas con el propósito de llegar a una mayor comprensión de los mismos (p.66).

Muñoz (1998) por su parte indica que la hipótesis “es una explicación anticipada y provisional del alguna suposición que se trate de comprobar o desaprobar, a través de los antecedentes que se recopilan sobre el problema de investigación previamente planteado” (p.94).

Por lo tanto, tenemos como hipótesis que la propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Distrital de Pícsi debe contemplar la prevalencia de méritos así como un adecuado trato de los usuarios para obtener una eficiente gestión pública.

En base a lo mencionado nuestro objetivo general son: Diseñar una propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Distrital de Pícsi, a fin de obtener una eficiente gestión pública. Cuyos objetivos específicos son: a) Identificar el sistema de evaluación del desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pícsi, b) Establecer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pícsi, y c) Elaborar una Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Distrital de Pícsi.

II MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación es de carácter propositiva debido a que desde la labor que realiza el grupo de investigación se generara el conocimiento lo cual permitirá el fortalecimiento y desarrollo del grupo social estudiado, ello debido a que la fuente de investigación proporciona un mayor entendimiento de la situación problemática que en definitiva a propiciado la generación de otros conocimientos novedosos y complementarios, lo cual se resume en el siguiente diseño de investigación:

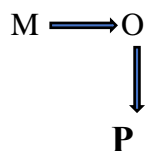
Enfoque de Investigación : Cuantitativa

Diseño de Investigación : Propositiva

Asimismo, siguiendo los parámetros metodológicos, cabe indicar que la investigadora ha buscado y recogido información relevante vinculada con el objeto de estudio, constituida por dos variables de estudio correlativa con una población (Hernández, 2014).

En la presente investigación se aplicó el tipo descriptivo simple que ha permitido recoger características del desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad de Picsi, lo cual ha proporcionado guías y orientaciones para la realización del tema de estudio. (Hernández, 2014) .

Esquema de la investigación:



Dónde:

M: Muestra

O: Observación o información.

X1: Variable “Evaluación de Desempeño laboral”

X2: Variable “Eficiente gestión pública”

P: Propuesta

Tabla 01Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones		Indicadores	Escala de medición
Evaluación de desempeño	Es el método por el cual se mide el nivel de desempeño de los operadores laborales dirigidas a alcanzar las metas trazadas y los planes previamente delimitados. Constituye la base para establecer que personal debe ser promovido a un puesto superior. (Koontz y Weihrich, 2010, p.187).	Constituye uno de los elementos mediante el cual se evalúa el grado de la calidad de servicios que presta el operador laboral de la comuna de la ciudad de Pícsi, Chiclayo.	Política	Municipal	Normatividad legal	Nominal
			laboral		Objetivos Finalidad	
			Proceso de evaluación de desempeño	de	de	Metodos de evaluación de desempeño
					Factores de evaluación	
					Establecimientos de metas	
					Examen de conocimientos	
					Resultados	
					Cumplimiento de metas	
					Conocimiento de las labores del puesto	
			Valoración de		Disciplina	Nominal
			desempeño		Buentrato	
					Mistica institucional	
					Proactividad	

Eficiente gestión pública	Es el especial hincapié de la gestión pública en logra un gobierno eficiente en función de los costos obtenidos y la obtención de un valor más alto teniendo como objetivo principal la búsqueda de superar los problemas fiscales o incluso la crisis del bienestar social y del desarrollo, que conlleva a los Estados a realizar reformas internas. (Aguilar, 2011, p.3)	Constituye el elemento material visible, mediante el cual se percibe de forma palmaria la actuación de todo el grupo humano que brinda un servicio tutelar en la comuna de la ciudad de Picsi, de la provincia de Chiclayo.	Simplificación administrativa	Eficiencia, dedicación y perseverancia Reducción de procesos de tramitación Concentración de funciones en un solo operador municipal	Nominal
			Coordinación interinstitucional	Coordinación y control de desempeño Comunicación entre compañeros	Nominal
			Idoneidad personal	Actualización académica de Quejas Administrativas Proceso judicial	Nominal

Fuente propia de la autora

2.2. Población y muestra

Población

En la investigación, la población que ha servido de estudio ha estado conformada por el total de los operadores administrativos de la Comuna Distrital de Picsi, provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque constituida por 30 personas entre funcionarios y servidores municipales.

De acuerdo a Bernal (2010), citando Fracica indica que la población es el grupo de elementos sobre los cuales se aplican los instrumentos de investigación, por consiguiente, según dicho autor, constituye el conjunto de la totalidad de las unidades de muestra.

Muestra

De tipo no probabilística debido a que tomará todos los elementos de la población, es decir la totalidad de los trabajadores de la Municipalidad de Picsi constituido por 30 trabajadores entre funcionarios y servidores públicos.

Unidad de análisis:

Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Picsi.

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

Técnica: Observación

Se aplicó esta técnica debido a que nos permite conocer y recolectar a través de la selección de lo observado cuales son los aspectos que se correlacionan con el tema investigado.

Instrumento: Ficha de observación

Se procedió a diseñar un instrumento constituido por una ficha de observación que tiene como característica principal la de haber evaluado a la población utilizando un total

de 27preguntas a fin de establecer hasta qué punto cumplen con los niveles que se vinculan a las políticas generales de gestión, el proceso mediante los cuales se les evalúa, además de la valoración del desempeño de los trabajadores e idoneidad del personal administrativo en los que se ha tomado en cuenta el análisis de los documentos que norman el procedimiento de la evaluación de ¿Cómo se desempeñan los trabajadores de la Comuna distrital de la ciudad de Picsi?.

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Se procedió a diseñar una serie de preguntas que se materializaron en un cuestionario con el cual se analizó como se ha desempeñado el trabajador de la comuna de la ciudad de Picsi, cuya cantidad estuvo constituido por un total de 27 ítems que fueron aplicados a todo el personal administrativo de la comuna Distrital de Picsi de la ciudad de Chiclayo, habiéndose establecido como escala de valoración del conjunto de preguntas (que fue de tipo nominal)a las siguientes opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Validez

El instrumento fue sometido a juicio de expertos quienes validaron su contenido.

Para la validación se procedió a los siguientes pasos: a) se seleccionó a expertos en investigación, con grado de magister especialistas en derecho y en gestión pública, además en gestión de recursos humanos en organizaciones públicas, b) Los expertos emitieron opiniones y sugerencias para la mejora de la construcción del instrumento de recolección de información; c) Los expertos aprobaron todos y cada uno de los ítems propuestos para la medición de los resultados.

Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto a 3 funcionarios públicos de diferentes instituciones que luego fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, lo cual conllevó a establecer que dicho instrumento resulta confiable.

2.4. Métodos de análisis de datos

Por la importancia de la investigación y lo técnico que resulta ser el realizar una evaluación de la labor de un trabajador y su impacto en la gestión pública, para proceder a analizar los datos se ha utilizado como métodos estadísticos descriptivos que se desarrollan a continuación:

Tablas con distribución de frecuencias entre las que se ha considerado las frecuencias más idóneas como lo son: frecuencia absoluta y sus derivaciones como son las frecuencias absolutas acumuladas además de las frecuencias relativas.

Se ha utilizado la media Aritmética (X) que es la sumatoria de todos los valores que han sido observados de una variable de tipo cuantitativa la cual ha sido dividida por la cantidad de las observaciones (n).

Por último, se recurrió a la desviación Estándar (S) que ha permitido despejar cual es el grado de desviación de los datos que se han obtenido vinculados a la valoración de la media aritmética indicada en el párrafo anterior.

Por otro lado, una vez tabulados y obtenidos los datos, se ha procedido a la discusión de los resultados obtenidos, método que se ha realizado mediante el uso y confrontación de los hallazgos observados con las conclusiones de los trabajos de investigación previos citados y desarrollados en el rotulado referente a los trabajos de investigación previa con el conjunto de teorías vinculadas al eje central de la investigación, es decir el desempeño del trabajador de la municipalidad de Picsi y la eficiente y adecuada gestión pública.

2.5. Aspectos éticos

La presente investigación se ha subordinado a los principios éticos y métodos científicos, puesto que se ha considerado y respetado la propiedad intelectual, para lo cual se ha recurrido al uso de normas APA para citar y referenciar la información de las investigaciones previas respecto al tema, además de los alcances teóricos y doctrinarios.

También se contó con el consentimiento formal tanto de la institución en la que se aplicó el instrumento de medición como de las personas que de una u otra manera participaron en el proceso de adquisición y recolección de los datos recogidos, los cuales se han mantenido en absoluta confidencialidad.

III. RESULTADOS

Tabla 1: Disposiciones Generales del Sistema de evaluación de desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Picsi, 2019

Disposiciones Generales	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni en desacuerdo ni de acuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Normativa Legal	3	10	8	26.6	5	16.6	12	40	2	6.6	100
Objetivos de evaluación	4	13.3	10	33.3	6	20	9	30	1	3.3	100
Procedimiento de Evaluación	3	10	4	13.3	11	36.6	10	33.3	2	6.6	100
Conocimiento de la evaluación	5	16.6	6	20.0	8	26.6	9	30	2	6.6	100

Fuente propia de la autora

Interpretación

En la tabla 1 se muestra que de los 30 trabajadores encuestados, el 40% (12) indican que están de acuerdo en que en la Municipalidad de Distrital de Picsi se cumple con la normativa legal de la evaluación del desempeño, luego el 33.33% (10) están en desacuerdo que el empleador verifica los objetivos de la evaluación de desempeño y evalúa el desempeño laboral, asimismo el 36.67% (11) no está ni de acuerdo ni en

desacuerdo en que en los documentos institucionales se detalla el procedimiento del proceso de evaluación de desempeño y el 30.00% (9) están de acuerdo, en que al momento de ingresar a la institución se les hizo conocer el proceso de evaluación de desempeño.

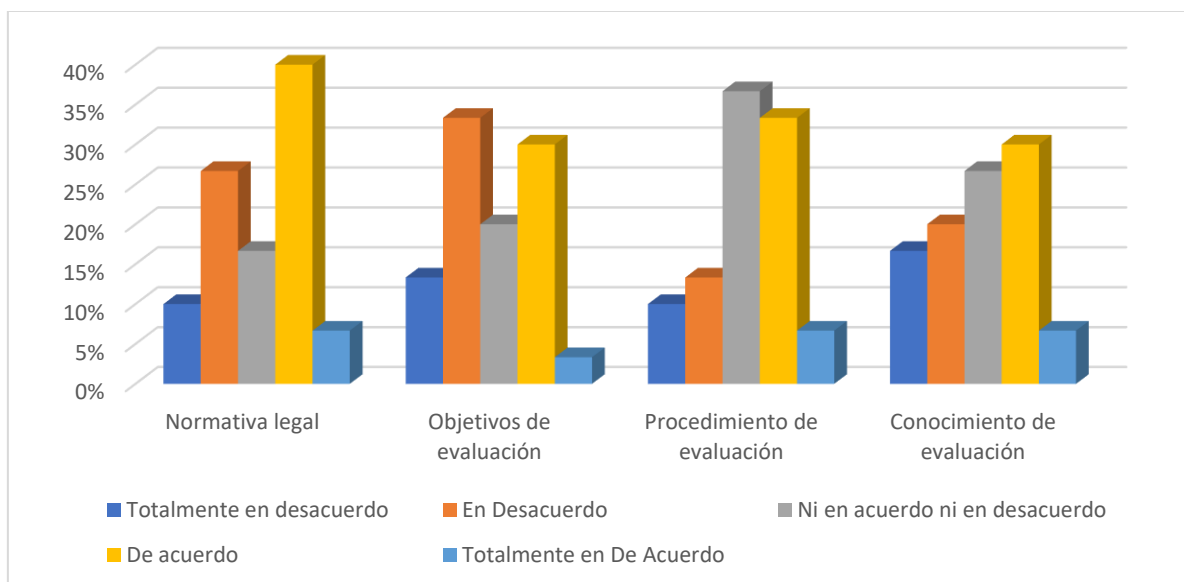


Figura 1: Disposiciones Generales del Sistema de evaluación de desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Picsi, 2019

Tabla 2: Proceso del sistema de evaluación de desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Picsi, 2019

Proceso de Evaluación de desempeño	Totalmente en desacuerdo		En Desacuerdo		Ni en acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente en De Acuerdo		Total
	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%	
Métodos diferentes	6	20.00	12	40.00	5	16.66	6	20.00	1	3.34	100
Diferentes tipos de evaluación	4		14		6		6		0		100

		13.		46.		20.		20.		0.0	
		33		67		00		00		0	
Metas de logros											
de la evaluación	4	13.	8	26.	4	13.	12	40.	2	6.6	100
		33		67		33		00		7	
Criterios e											
Indicadores del											
proceso	4	13.	10	33.	2	6.6	12	40.	2	6.6	100
		33		33		7		00		7	
Conocimiento											
del cronograma											
del proceso	4	13.	10	33.	2	6.6	13	43.	1	3.3	100
		33		33		7		33		4	
20%Publicación											
de resultado del											
proceso	4	13.	13	43.	4	13.	8	26.	1	3.3	100
		33		33		33		67		4	

Interpretación

En la tabla 2 se demuestra que de los 30 trabajadores encuestados, el 40% (12) indican que están en desacuerdo en que se utilizan métodos diferenciados de evaluación según áreas, cargos y niveles de trabajo, luego el 46.67% (14) están en desacuerdo en que se utilizan diferentes tipos de evaluación en función de los niveles o puestos de trabajo, asimismo el 40.00% (12) están de acuerdo en que se especifican las metas de logro en la evaluación de desempeño; a su vez el 40% (12) están de acuerdo en que se especifican los criterios de evaluación e Indicadores del proceso de la evaluación del desempeño; por otro lado, el 43.33% (13) están de acuerdo en que se comunica de forma oportuna a las diferentes áreas y trabajadores el cronograma del proceso de evaluación del desempeño; por último, el 43.33% (13) están en desacuerdo en que se publican los resultados del proceso de evaluación del desempeño en función de los plazos establecidos en el cronograma de evaluación.

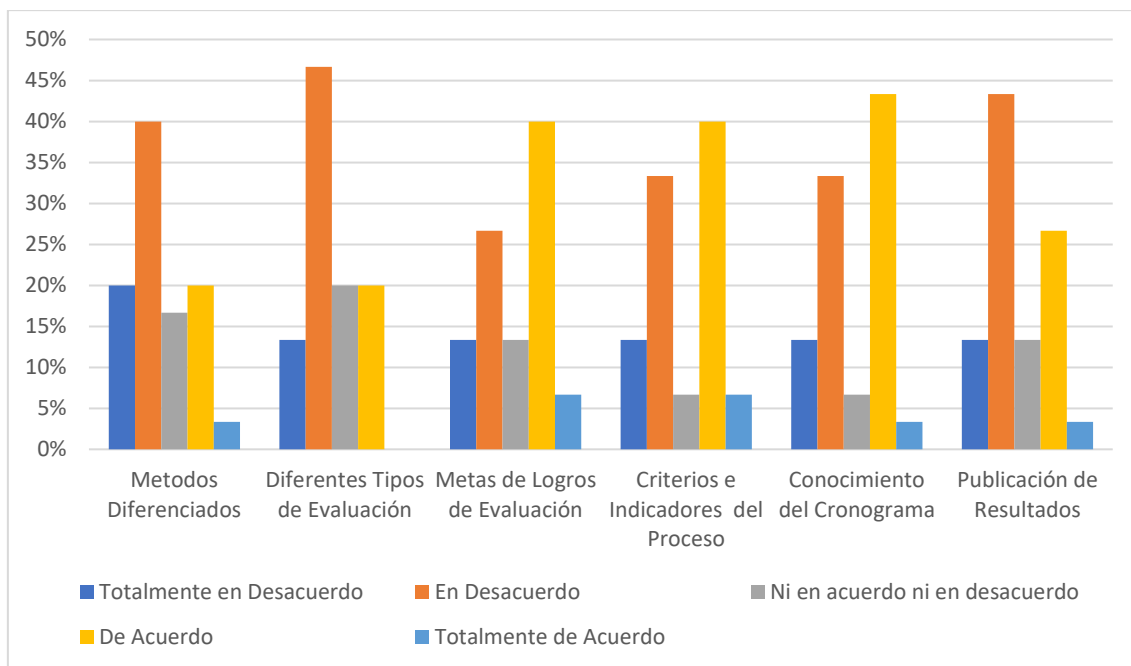


Figura2: Proceso del sistema de evaluación de desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Picsi, 2019

Tabla 3: Valoración de desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Picsi, 2019

Valoración de desempeño	Totalmente en desacuerdo		En Desacuerdo		Ni en acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de Acuerdo		Total
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	
Responsabilidad en el cargo	2	6.67	1	3.34	4	13.3	18	60.0	5	16.6	100
Conocimientos y actitudes del cargo	1	3.34	1	3.34	3	10.0	20	66.6	5	16.6	100
Disciplina y organización	0	0.00	1	3.34	3	10.0	20	66.6	6	20.0	100
Cortesía en el trato	0	0.00	0	0.00	1	3.34	23	76.6	6	20.0	100

Capacidad y actitud	0	0.00	0	0.00	2	6.67	23	76.6	5	16.6	100
								6		6	
Iniciativa	0	0.00	0	0.00	0	0.00	26	86.6	4	13.3	100
								7		3	
Criterio y objetividad	0	0.00	0	0.00	3	10.0	22	73.3	5	16.6	100
								0		4	6
Jornada laboral	0	0.00	0	0.00	1	3.34	24	80.0	5	16.6	100
										0	6
Estabilidad emocional	1	3.34	0	0.00	1	3.34	22	73.3	6	20.0	100
										2	0
Capacidad de planeamiento	0	0.00	0	0.00	4	13.3	21	70.0	5	16.6	100
								4		0	6
Coordinación y control	0	0.00	2	6.68	0	0.00	23	76.6	5	16.6	100
								6		6	
Proactividad	0	0.00	1	3.34	3	10.0	20	66.6	6	20.0	100
								0		6	0
Comunicación	0	0.00	1	3.34	5	16.6	20	66.6	4	13.3	100
								6		6	4
Actualización	3	10.0	1	3.34	4	13.3	21	70.0	1	3.34	100
								0		2	0
Participación en reuniones laborales	2	6.67	3	10.0	7	23.3	15	50.0	3	10.0	100
										0	0
Quejas Administrativas	8	26.6	2	6.67	4	13.3	16	53.3	0	0.00	100
								7		3	3
Proceso Judicial	10	33.3	3	10.0	3	10.0	12	40.0	2	6.67	100
								3		0	0

Fuente propia de la autora

Interpretación

En la tabla 3 se muestra que de los 30 trabajadores encuestados, el 60.00% (18) indican que están de acuerdo en que cómo funcionario o personal administrativo cumple con responsabilidad en el cargo o puesto que desempeña; el 66.66% (20) están de acuerdo en que posee los conocimientos, habilidades y actitudes para el puesto; el 66.66% (20) están de acuerdo en que actúan con disciplina y organización en el trabajo; el 76.66% (23) están de acuerdo en que muestran cortesía en el trato y atención al público; el 76.66% (23) están de acuerdo en que poseen y demuestran la capacidad y aptitud para el trabajo en equipo; el 86.67% (26) están de acuerdo en que demuestran iniciativa en el trabajo; el 73.34% (22) están de acuerdo en que actúan con criterio y objetividad en su trabajo; el 80% (24) están de acuerdo en que cumplen con la permanencia dentro de su jornada laboral; el 73.32% (22) están de acuerdo en que tienen la estabilidad emocional para manejar conflictos dentro de la municipalidad; el 70.00% (21) están de acuerdo en que muestran la capacidad de planeamiento de sus actividades; el 76.66% (23) están de acuerdo en que demuestran coordinación y control en el desempeño de sus funciones; el 66.66% (20) están de acuerdo en que es proactivo con capacidad para anticiparse a problemas o necesidades futuras; el 66.66% (20) están de acuerdo en que se establece una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo y con sus jefes y funcionarios; el 70.00% (21) están de acuerdo en que ha llevado cursos actuales de actualización vinculados a la labor; el 50.00% (15) están de acuerdo en que participa en reuniones de trabajo donde se trata la problemática de la institución; el 53.00% (16) están de acuerdo en que ha tenido alguna queja interpuesta por un usuario; mientras que un 40.00% (12) están de acuerdo en que ha tenido o tiene algún proceso judicial vinculado a la labor que desempeña en la institución.

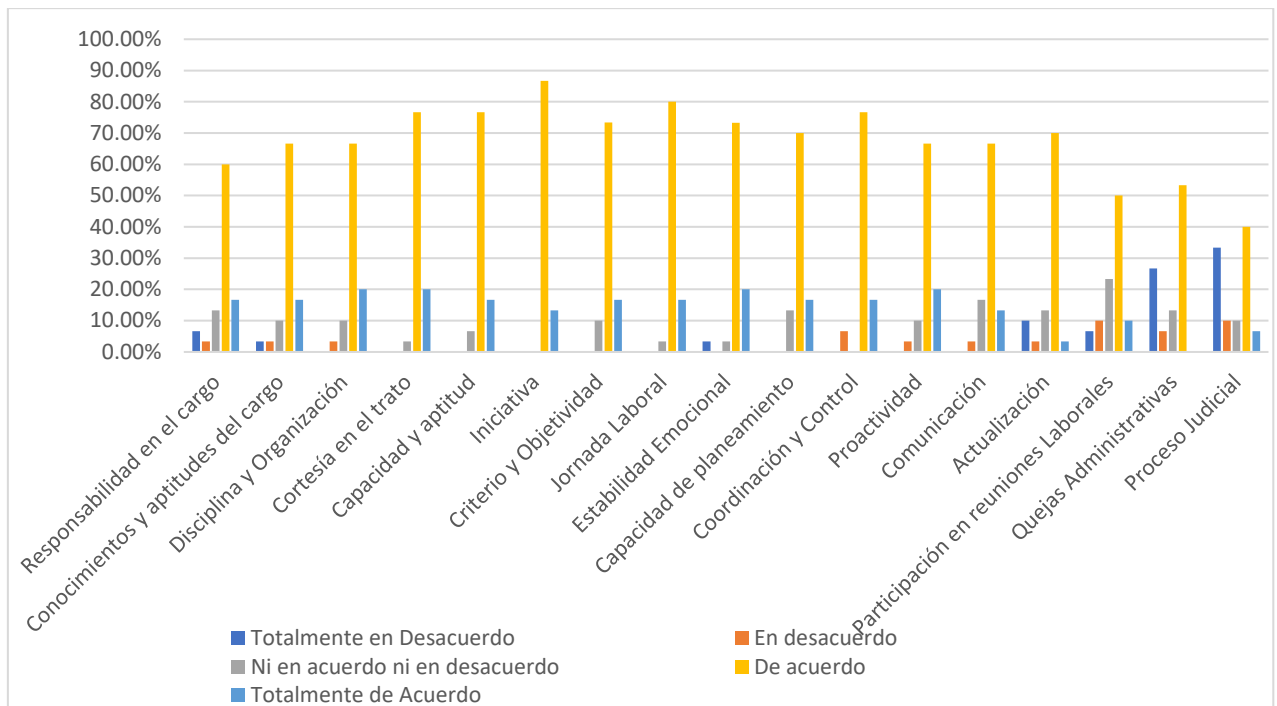


Figura 3: Valoración de desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Picosi, 2019

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo por finalidad diseñar una propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Distrital de Picsi 2019, a fin de obtener una eficiente gestión pública, por consiguiente, en función de los resultados obtenidos se comprobó a partir del diagnóstico de la evaluación del desempeño la necesidad de elaborar una Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Distrital de Picsi, 2019.

En cuanto a los resultados de los objetivos específicos consistente en identificar el sistema de evaluación del desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Picsi, en la tabla 1 se muestra que de los 30 trabajadores encuestados, el 40% (12) indican que están de acuerdo en que en la Municipalidad de Distrital de Picsi se cumple con la normativa legal de la evaluación del desempeño, luego el 33.33% (10) están en desacuerdo que el empleador verifica los objetivos de la evaluación de desempeño y evalúa el desempeño laboral, asimismo el 36.67% (11) no está ni de acuerdo ni en desacuerdo en que en los documentos institucionales se detalla el procedimiento del proceso de evaluación de desempeño y el 30.00% (9) están de acuerdo, en que al momento de ingresar a la institución se les hizo conocer el proceso de evaluación de desempeño, que en el caso de formularse, según los trabajadores no se da a conocer en forma oportuna a los trabajadores, lo cual demuestra una clara tendencia de déficit de evaluación por parte del empleador, dado que se observan los niveles la posición mayoritaria consistente en el 33% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Piciestán en desacuerdo que el empleador verifica los objetivos de la evaluación de desempeño y evalúa el desempeño laboral, lo cual no se condice con la doctrina que imponen Werther y Davis (2000) cuando señalan que: “la evaluación del desempeño constituye un proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado con base a políticas y procedimientos bien definidos” (p. 96); es decir, que actualmente en la Municipalidad distrital de Picsi no se viene cumpliendo con una eficiente evaluación, lo cual ha quedado corroborado cuando solo un 30% de los encuestados están de acuerdo con que al momento de ingresar a la institución se les hizo conocer el proceso de evaluación de lo que se infiere que la mayoría de trabajadores no conocen el proceso de evaluación de desempeño.

Al respecto, cabe recoger lo que refiere Mendoza (2016) en su investigación donde señala que hay una percepción desfavorable de los distintos operadores sobre las normas legales que son aplicables a su contexto, y si no existe conocimiento sobre tales, menos se podrá adecuar su conducta a tales parámetros legales, lo cual incide en que no se podrá ni adecuar las directivas del desempeño de los trabajadores a lo normado por la Ley SERVIR, como tampoco se podrá adquirir información relacionada a las actividades, las aptitudes además del rendimiento de los trabajadores de toda institución estatal que la postre impedirá que éstos cumplan con las metas institucionales y lineamientos gubernamentales trazados”, y eso es palmario al verificarse que en la Municipalidad de Picsi, los trabajadores no conocen el proceso de evaluación y eso se debe a que en las Municipalidades en general y en particular en la Municipalidad de Picsi coexisten diversos sistemas de contratación, por un lado quienes son obreros sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo No 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral que si bien aplica para los trabajadores de la actividad privada, el Tribunal Constitucional ha establecido que los obreros municipales están sujetos a dicho sistema de contratación, luego tenemos a aquellos que han ingresado como Contratos Administrativos de Servicios, y por ultimo los funcionarios que están bajo la modalidad laboral establecida en el Decreto Legislativo 276, habiendo una gran resistencia a aplicar la ley SERVIR a los distintos operadores laborales debido a que existe la percepción de que, con dicho sistema se reducen los derechos laborales por tanto, en el momento en que ingresa el trabajador no es comunicado por su empleador sobre las normativas y formas de evaluación de desempeño, siendo así, se advierte como primera pre conclusión que no se ha identificado ningún proceso de evaluación de desempeño específico para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Picsi.

Por otro lado, sólo el 40% (12) indican que están de acuerdo en que en la Municipalidad de Distrital de Picsi se cumple con la normativa legal de la evaluación del desempeño del cual se infiere que existe una percepción de indiferencia respecto al cumplimiento de las normas nacionales e institucionales de la evaluación del desempeño por parte del personal administrativo de Municipalidad distrital de Picsi, lo cual permite concluir que existe la necesidad de implementación de una propuesta de evaluación del desempeño donde se priorice la meritocracia por sobre cualquier ítem, incluso más allá de la experiencia que muchas veces no es más que la verificación que el operador laboral en

muchos casos ha sido desvinculado de otras municipalidades con lo cual la experiencia incide de forma negativa y no positiva.

En cuanto a establecer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Picsi, en la tabla 2 se muestra que de los 30 trabajadores encuestados, el 40% (12) indican que están en desacuerdo en que se utilizan métodos diferenciados de evaluación según áreas, cargos y niveles de trabajo, luego el 46.67% (14) están en desacuerdo en que se utilizan diferentes tipos de evaluación en función de los niveles o puestos de trabajo, asimismo el 40.00% (12) están de acuerdo en que se especifican las metas de logro en la evaluación de desempeño; a su vez el 40% (12) están de acuerdo en que se especifican los criterios de evaluación e Indicadores del proceso de la evaluación del desempeño; por otro lado, el 43.33% (13) están de acuerdo en que se comunica de forma oportuna a las diferentes áreas y trabajadores el cronograma del proceso de evaluación del desempeño; por último, el 43.33% (13) están en desacuerdo en que se publican los resultados del proceso de evaluación del desempeño en función de los plazos establecidos en el cronograma de evaluación, de lo que extrae la siguiente información:

- a) La posición mayoritaria conformada por el 40% (12) indican que están en desacuerdo en que se utilizan métodos diferenciados de evaluación según áreas, cargos y niveles de trabajo, es decir que no existen métodos diferenciados no obstante, advertir que existen varios sistemas de contratación laboral que como ya se indicó confluyen dentro del universo laboral de la institución; por ende, resulta imposible establecer un nivel de desempeño adecuado sino se cuentan con métodos diferenciados teniendo en cuenta las distintas áreas cargos y niveles de trabajo;
- b) A su vez la posición mayoritaria conformada por el 46.67% (14) están en desacuerdo en que se utilizan diferentes tipos de evaluación en función de los niveles o puestos de trabajo, lo cual corrobora el déficit de métodos diferenciados para la evaluación de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Picsi;
- c) A la par un 40.00% (12) que constituye la posición mayoritaria están de acuerdo en que se especifican las metas de logro en la evaluación de desempeño, infiriéndose que un 60% de los encuestados desconocen cuales son las metas, es decir no existe un horizonte, por cuanto no reconocen cual es la finalidad de la

- evaluación de desempeño, lo cual explica el déficit que muestra la municipalidad para conocer cómo se desempeñan sus trabajadores;
- d) Un 40% (12) que constituye la posición mayoritaria están de acuerdo en que se especifican los criterios de evaluación e indicadores del proceso de la evaluación del desempeño, contrario sensu, un 60% desconoce cuáles son aquellos criterios de evaluación, desconociendo también cuales son los indicadores del proceso de evaluación, y esto es relevante debido a que resulta incongruente que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Picsi no identifiquen cuales son los criterios que deben fortalecer en el desempeño de sus funciones, puesto que ello permitiría objetivamente establecer cuáles son las fortalezas y debilidades de los trabajadores e incidir en la búsqueda de mejorar los frentes en los que se muestran débiles, por el contrario reforzar las fortalezas de los trabajadores o simplemente si son mayores las debilidades y tales sean recurrentes, la consecuencia natural es que se expulse a dicho operador de la administración, porque es responsabilidad de aquel estar plenamente preparado para ejercer el cargo.
- e) Con relación a que si el empleador comunica de forma oportuna a las diferentes áreas y trabajadores el cronograma del proceso de evaluación del desempeño, la posición mayoritaria conformada por el 43.33% (13) están de acuerdo en que si se comunica; sin embargo, dicho porcentaje deja entrever que a más de 50% de los trabajadores no se les comunica, advirtiéndose que las evaluaciones resultan ser inopinadas, dentro del plano de lo oculto, cuando ello no es parte de la política de ningún órgano estatal, puesto que las evaluaciones deben ser programadas y publicadas para de ese modo el operador laboral se encuentre preparado para afrontar una evaluación con una mejor aptitud, desligada de lo oculto, empero, no se evidencia que en la Municipalidad distrital de Picsi, se aprecie que exista la intención de información y publicidad del proceso de evaluación; y,
- f) Un 43.33% (13) que constituye la posición mayoritaria está en desacuerdo en que se publican los resultados del proceso de evaluación del desempeño en función de los plazos establecidos en el cronograma de evaluación, es decir que ni siquiera se cumple con dar a conocer cuáles son los resultados, los cuales debe ser públicos, ello a efecto de promover la competitividad entre los trabajadores, a efecto de lograr que las objetivos de la institución se cumplan, incidiendo de aquel modo en un mejor servicio y por ende una mejor gestión pública.

De lo anteriormente informado resulta evidente que la evaluación de desempeño si bien es un proceso obligatorio, integral y sistemático conforme a lo que establece la Ley 30057 “Ley de servicio civil” aprobada el 4 de julio de 2013 en el Diario el Peruano en su artículo 22, en la Municipalidad Distrital de Picsi, es aplicada de forma inadecuada dado que no se considera la forma y condiciones que señala la norma y exige la atención al usuario.

Con relación a la valoración de desempeño se muestra que de los 30 trabajadores encuestados, el 60.00% (18) indican que están de acuerdo en que cómo funcionario o personal administrativo cumple con responsabilidad en el cargo o puesto que desempeña; el 66.66% (20) están de acuerdo en que posee los conocimientos, habilidades y actitudes para el puesto; el 66.66% (20) están de acuerdo en que actúan con disciplina y organización en el trabajo; el 76.66% (23) están de acuerdo en que muestran cortesía en el trato y atención al público; el 76.66% (23) están de acuerdo en que poseen y demuestran la capacidad y aptitud para el trabajo en equipo; el 86.67% (26) están de acuerdo en que demuestran iniciativa en el trabajo; el 73.34% (22) están de acuerdo en que actúan con criterio y objetividad en su trabajo; el 80% (24) están de acuerdo en que cumplen con la permanencia dentro de su jornada laboral; el 73.32% (22) están de acuerdo en que tienen la estabilidad emocional para manejar conflictos dentro de la municipalidad; el 70.00% (21) están de acuerdo en que muestran la capacidad de planeamiento de sus actividades; el 76.66% (23) están de acuerdo en que demuestran coordinación y control en el desempeño de sus funciones; el 66.66% (20) están de acuerdo en que es proactivo con capacidad para anticiparse a problemas o necesidades futuras; el 66.66% (20) están de acuerdo en que se establece una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo y con sus jefes y funcionarios; el 70.00% (21) están de acuerdo en que ha llevado cursos actuales de actualización vinculados a la labor; el 50.00% (15) están de acuerdo en que participa en reuniones de trabajo donde se trata la problemática de la institución; el 53.00% (16) están de acuerdo en que ha tenido alguna queja interpuesta por un usuario; mientras que un 40.00% (12) están de acuerdo en que ha tenido o tiene algún proceso judicial vinculado a la labor que desempeña en la institución, de los cuales resulta relevante estos dos últimos ítems, es decir, lo relacionado a que un alto porcentaje conformado por el 53% tienen quejas administrativas interpuestas por usuarios, lo que significa que existe una sensación de disconformidad del público respecto a la labor de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Picsi, lo cual incide de forma negativa en la gestión institucional, hecho que se condice con que cerca del 40% de los trabajadores

tengan procesos judiciales vinculados a su labor, es decir que existe un elevado porcentaje de trabajadores cuestionados por su labor.

Asimismo, el 70.00% (21) están de acuerdo en que ha llevado cursos actuales de actualización vinculados a la labor, cuando dicho porcentaje debe ser del 100%, dado que el puesto de trabajo no es una finalidad en sí, sino un medio para lograr metas superiores, empero, lo que comúnmente ocurre es que cuando se logra un puesto de trabajo en la función pública, los trabajadores dejan de actualizarse, por lo cual, al momento de la evaluación de desempeño debe primar por sobre todos los demás criterios de evaluación a la meritocracia, puesto que ello permitirá advertir que los trabajadores se encuentran actualizados, lo cual incidirá en un mejor servicio al público incidiendo de forma directa en la gestión pública que desarrolla la institución.

De lo anteriormente glosado, resulta palmario que de los resultados de la presente investigación se evidencia que existe una percepción absolutamente inidónea y desfavorable con relación a la valoración de la forma en la que se desempeñan los trabajadores de la comuna municipal distrital de Picsi, de la provincia de Chiclayo, por lo cual resulta no solo necesario sino que además urgente, se proceda a construir un adecuado procedimiento de evaluación e implementarlo de forma inmediata en la municipalidad distrital de Picsi, para de ese modo conseguir una mejora en los resultados de la eficiencia laboral que va a incidir en una adecuada respuesta a las necesidades de la población dado que si existe una mejora en el desempeño de los trabajadores, de forma congruente y afianzada, habrá un mejor resultado en la gestión pública que desarrolle la comuna municipal del distrito de Picsi, lo cual se ha constituido por la propuesta que se ofrece a la comunidad jurídica local y estatal a efecto de que, en la medida de lo posible sean recogidos por los gobiernos provinciales y locales y tras su implementación sirva como un instrumento que en definitiva permita lograr el cumplimiento de los objetivos y metas que se propongan.

Siendo así resulta evidente que existe la necesidad de formular una propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Distrital de Picsi 2019, la cual debe contemplar la prevalencia de méritos, así como un adecuado trato de los usuarios para obtener una eficiente gestión pública, por ende, la hipótesis planteada ha sido validada.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha procedido a elaborar una Propuesta que contiene un procedimiento de evaluación de desempeño de los operadores laborales de la comuna municipal distrital de Picsi, sobre la base de las normas laborales vigente aplicables como son Decreto Legislativo No 728, 276 y 1057 además de la Ley Servir teniendo como criterio relevante a la meritocracia.

2. Se procedió a describir el procedimiento de evaluación de desempeño de los operadores laborales administrativos que trabajan en la comuna Distrital de Picsi; llegándose a establecer que existe una indiferencia respecto al cumplimiento idóneo de las normas constituidas por leyes orgánicas, normas laborales, de seguridad en el trabajo referidas a la evaluación del desempeño por parte de los trabajadores administrativos de la comuna distrital de la ciudad de Picsi, asimismo a los trabajadores en un muy bajo porcentaje se les hace conocer cómo sería el procedimiento de evaluación al momento que ingresan a laborar a la institución, por ende desconocen el proceso de evaluación, lo cual genera que no se cumplan los objetivos trazados por la institución.

3. Se ha podido identificar cual es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos del municipio del distrito de Picsi llegándose a la conclusión que los trabajadores solo en un 70% se vienen actualizando en cursos que favorecen la realización de sus funciones, asimismo la gran mayoría tienen quejas administrativas interpuestas por usuarios y procesos judiciales vinculados a la labor que desempeñan como trabajadores de la institución.

4. Por último, teniendo en cuenta las deficiencias encontradas, se ha elaborado un procedimiento mediante el que se evalúa cual es el nivel de desempeño de los trabajadores administrativos de la comuna distrital de la ciudad de Picsi, de la provincia de Chiclayo, el cual se somete a escrutinio de la comunidad jurídica.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al señor alcalde del Municipio distrital de la ciudad de Picsi, provincia de Chiclayo, se recomienda sesionar en concejo a efecto de promover la implementación de una propuesta de evaluación del desempeño de los trabajadores donde se priorice como criterio fundamental a la meritocracia, buscando que dicho proceso sirva para fortalecer la gestión pública.
2. La Municipalidad Distrital de Picsi promueva cursos de actualización para todos sus trabajadores a efecto de lograr que en su totalidad tengan acceso a una actualización homogénea y accesible.
3. Se comuniquen de forma oportuna el proceso de evaluación de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Picsi además de publicar oportunamente sus resultados incidiendo en dar a conocer los alcances de quienes sobresalen en la expresada evaluación para de ese modo fomentar la competitividad dentro del ámbito institucional.

PROPUESTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSI

1. Objetivo de la propuesta

La presente propuesta tiene como objetivo principal el de establecer el procedimiento administrativo que regule y norme el proceso de evaluación del desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Pícsi en consonancia con los parámetros establecidos por la Ley del Servidor Público complementada con la Ley Servir, Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, además de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley 27972.

2. Alcance de la propuesta

La propuesta contiene un procedimiento de evaluación aplicable a todo el personal administrativo conformada por el Alcalde, Gerentes, Subgerentes, Jefes de Oficina, Jefes de Unidades, Responsables de las Áreas, personal administrativo y obreros con una periodicidad de seis (06) meses, cuyos períodos tienen carácter general, es decir no se tomará en cuenta la fecha de antigüedad o ingreso sino dos evaluaciones anuales, la primera en el mes de Abril y setiembre de cada año, ello teniendo en cuenta que la primera evaluación se produce luego de superar los tres meses de contratación.

El procedimiento comienza con la publicación del cronograma culminando con la presentación del Informe de resultados del proceso de evaluación del desempeño del personal a cargo de la comisión de evaluación que estará conformado por cuatro miembros uno representante del consejo municipal (comprendido por el alcalde y regidores) uno de los funcionarios de primer nivel (gerentes y sub gerentes) uno de los trabajadores administrativos y uno de los obreros, lo cuales son elegidos con antelación de un mes del inicio del procedimiento de evaluación, no pudiendo ser reelegidos por tres periodos consecutivos.

3. Normas legales

Reglamento del Decreto Legislativo 1025.


Decreto Supremo 009-2010-PCM

Ley N° 30057. Ley de Servicio Civil

TUO de la Ley 27444

Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Decreto Legislativo 1057 – Régimen Administrativo de Servicios CAS

	FORMATO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÍCSI			
		DÍA	MES	AÑO

DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN

DATOS DEL EVALUADO			
Nombre		DNI	
Dependencia		Servicio	
Cargo		Fecha de ingreso	

DATOS DEL EVALUADOR			
Nombre		DNI	
Dependencia		Servicio	
Cargo		Fecha de ingreso	

PERIODO DE EVALUACIÓN			
SEMETRAL			
Desde		Hasta	

La Presente evaluación comprende las competencias técnicas, académicas y conductuales parametradas por las exigencias sociales requeridas para el desempeño del cargo o especialidad que desarrolla en la Municipalidad de Pícsia fin de promover una adecuada gestión pública.

1. Funciones que desarrolla dentro de la institución municipal:
2. Cumplimiento de las funciones asignadas en el desarrollo de actividades propias del servicio.

3. Colaboración con las funciones que otros servidores o funcionarios desarrollan en la institución municipal.
4. Circunstancias que limitaron, detuvieron o perjudicaron el cumplimiento de sus funciones en la institución municipal
5. Competencias relacionadas con el desempeño del servicio
LIDERAZGO: Motivación, orientación y coordinación del profesional hacia el logro de los resultados y compromisos organizacionales
Observaciones:
PLANEACIÓN: Capacidad para establecer metas y responsabilidades con una perspectiva de corto, mediano y largo plazo a través de planes de trabajo para el servicio que representa o ejecuta actividades
Observaciones:
COMPROMISO CON LOS INDICADORES SANITARIOS: Disposición constante para alcanzar o superar resultados concretos, cuantificables y verificables, mediante el cumplimiento oportuno de las responsabilidades asociadas al ejercicio de sus funciones y especialidad que ejerce, promueve reuniones técnicas de evaluación frecuentes:
Observaciones:
TRABAJO EN EQUIPO: Capacidad para participar activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos
Observaciones:
RELACIONES INTERPERSONALES: Interés de establecer y mantener relaciones cordiales o reales de contacto con personas que son o pueden ser valiosas para el desarrollo de los procesos o conseguir los objetivos estratégicos de la institución. Enseña con el ejemplo
Observaciones:

APERTURA AL CAMBIO: Habilidad para promover o adaptarse a nuevas circunstancias o situaciones desconocidas, promueve clima organizacional positivo con participación de todos los trabajadores
Observaciones:
ESTÁNDARES DE PROFESIONALISMO: Preocupación por actuar de acuerdo a estándares y competencias profesionales, motiva darle “toque profesional” a todo lo que se hace
Observaciones:
6. Actualización académica
Cursos de actualización en su especialidad
Observaciones:
Cursos de actualización en otra especialidad
Observaciones:
Cursos de especialización en materia municipal
Observaciones:
Cursos de especialización en materia de gestión pública
Observaciones:
6. Aspectos positivos del evaluado
7. Aspectos negativo del evaluado
8. Aspectos por mejorar del evaluado

9. Recomendaciones y/o sugerencias al evaluado

Firmas			
Evaluado		Evaluador	
	_____		_____
	_____		_____

Tabla de puntaje por categorías

Desempeño	12.50
Conductalaboral	12.50
Asistencia	20.00
Puntualidad	20.00
Capacitación	35.00
TOTAL	100.00

RANGO DE APLICACIÓN DE RESULTADOS		
CALIFICACIÓN CUANTITATIVA	CALIFICACIÓN CUALITATIVA	PUNTAJE FINAL
81-100	EXCELENTE	
61-80	MUY BUENO	
51-60	BUENO	
26-50	REGULAR	
0-25	DEFICIENTE	

REFERENCIAS

1. Amador, H. (2011). *Evaluación del desempeño laboral municipal. Propuesta metodológica para los municipios semiurbanos del Estado de Michoacán. (Premio INAP, edición XXXV)*. México: Instituto Nacional del Administración Pública (INAP).
2. Alianza Pobreza y Medio Ambiente (2012). *Building an Inclusive Green Economy for All: Opportunities and Challenges for Overcoming Poverty and Inequality*. Recuperado de pdf.wri.org/building_inclusive_green_economy_for_all.pdf.
3. Arias, F. (1991) *Introducción a la metodología de la investigación en ciencias de la administración y del comportamiento*. México. Trillas.
4. Bastidas, D. y Pisconte, P. (2009). *Gestión Pública*, Lima: Perú, Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral - IDEA Internacional - Asociación Civil Transparencia
5. Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3° Ed.). Colombia: Editorial Prentice Hall.
6. Borda, N. (2017). Satisfacción, calidad percibida y fidelización de los usuarios. Cuna Más - Midis - 2017 (Tesis de doctorado). Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19242/Borda_LN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Capuano, A. (2004). *Evaluación de desempeño: desempeño por competencias* Invenio, vol. 7, núm. 13, noviembre. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina. Recuperado de la página web <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87713710>
8. Cerda, H. (1998). *Los Elementos de la investigación*. Bogotá: Colombia. Edit. El Buho.

9. Chiang, M y San Martín (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Recuperado de la página web https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001

10. Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. 9ª ed. Bogotá-Colombia*. México: Editorial McGraw-Hill.

11. Consejo del Atlántico (2011). *Energy for Water and Water for Energy*. Recuperada de www.acus.org/files/publication_pdfs/403/111011_ACUS_EnergyWater.PDF.

12. Diálogo Interamericano (2013), *Remittances and Development*, recuperado de www.thedialogue.org/page.cfm?pageID=80. (2013a).

13. Díaz-Bonilla, E.; Saini, B., y Guy Henry (2013), *Better to be Foresighted than Myopic: A foresight Frame for Agriculture, Food, Security and R&D in Latin America*. Recuperado de http://ciat.cgiar.org/wp-content/uploads/2012/11/Better_to_be_Foresighted_than_Myopic.pdf

14. Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Randall, S. (2007). *La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. (3ª ed.). Madrid: Editorial Mc Graw Hill.

15. García, P. (1994) *Pequeño Larousse Ilustrado*. México. Ediciones Larousse.

16. García, R. (2011). *Evaluación de Desempeño aplicado al personal administrativo Titular del Liceo Bolivariano "Pedro Arnal", del Municipio Sucre, Estado Sucre. Año 2011*. (Tesis de Licenciatura, Universidad San Carlos de Guatemala). Recuperado de la página web: http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1748/1/TESIS_RG.pdf

17. Goldstone, J. (2013), *10 Billion: Demography and Global Challenges*, ponencia expuesta el 26 de febrero de 2013 en el Centro Woodrow Wilson, recuperado de [http://www.wilsoncenter.org/sites/default/files/Jack%20Goldstone%20Presentati on_Global%20Trends%202030.pdf](http://www.wilsoncenter.org/sites/default/files/Jack%20Goldstone%20Presentation_Global%20Trends%202030.pdf).

18. Guachichulca (2015). *Evaluación del desempeño laboral y propuesta de mejoramiento, utilizando el método 360° en el personal del área administración del Hospital Militar de Cuenca, período 2014-2015*. (Tesis maestría, Universidad de Cuenca). (Acceso 09 Octubre de 2019)

19. Global Center for Public Service Excellence (2014). *Foresight and Strategic Long Term Planning Tool*, UNDP, recuperado de <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/capacity-building/globalcentre-for-public-service-excellence/Foresight.html>

20. Grados, J. (2002). *Calificación de méritos: Evaluación de competencias laborales*. México: Editorial Trillas.

21. Graham, C. (2010). *Happiness Around the World: The Paradox of Happy Peasants and Miserable Millionaires*, Oxford University Press.

22. Hausmann, R.; Hidalgo, C. (2011), *The Atlas of Economic Complexity: Mapping Paths to Prosperity*, Universidad de Harvard, [en línea] www.hks.harvard.edu/centers/cid/publications/featured-books/atlas.

23. Ho, P. (2010). *Thinking About the Future: What the public sector can do*, Ethos- issue 7, January. [http://www.cscollege.gov.sg/Knowledge/Ethos/Issue%207%20Jan%202010/Pages/Thinking-Aboutthe- Future-What-the-Public-Service-Can-Do.aspx](http://www.cscollege.gov.sg/Knowledge/Ethos/Issue%207%20Jan%202010/Pages/Thinking-Aboutthe-Future-What-the-Public-Service-Can-Do.aspx).

24. House of Commons (2015). *Leadership for the long term: Whitehall's capacity to address future challenges*, recuperado de <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm201415/cmselect/cmpublicadm/669/669.pdf>

25. Huamán, E. (2015). *El clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Distrital de Independencia - Huaraz, Ancash-Perú*. (Tesis de Maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo). (Acceso 01 de Octubre de 2019)
26. Hughes, B. (2013). *International Futures*, Universidad de Denver.
27. Instituto de Educación Internacional (2012). *Open Doors Report*, recuperado de www.iie.org/Research-and-Publications/Open-Doors/Data.
28. Kagan, R. (2012). *The World America Made*. Nueva York, Alfred A. Knopf.
29. Kishore Mahbubani (2014). *The Expanding Middle Class in Asia*, World Economic Forum recuperado de <http://reports.weforum.org/outlook-14/wp-content/blogs.dir/30/mp/files/pages/files/trend-8.pdf>.
30. Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración global. Una perspectiva global y empresarial*. (14ª ed.). México: Editorial McGraw Hill.
31. Maristany, J. (2000). *Administración de recursos humanos*. Buenos Aires: Pearson Education.
32. Mendoza (2015). *Programa de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Administrativo, basado en un Sistema de Gestión de Calidad en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote-2015*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso 03 de Octubre de 2019)
33. Mondy, R. W. & Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos* (9ª ed.). México: Pearson Educación.
34. Muñoz, C. (1998). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de Tesis*. México, Prentice Hall.

35. Nicolelis, Miguel, (2012), *A monkey that controls a robot with its thoughts. No, really*, presentado en TED Conferences, recuperado de www.ted.com/talks/miguel_nicolelis_a_monkey_that_controls_a_robot_with_its_thoughts_no_really.html.
36. Nye, Joseph (2015). *Is the American Century Over?*, Belfer Center for Science and International Affairs (2011), “The Future of Power”, Nueva York, Public Affairs.
37. Osco, G. (2014). *Propuesta de Evaluación del desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional José María Arguedas). (Acceso 02 Octubre de 2019)
38. Orozco, M. (2015), *Trends in Remittances to Latin America and the Caribbean in 2014*, Inter-American Dialogue [en línea] <http://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2015/06/TrendsInRemittancesIn2014ForLatinAmericaandtheCaribbeanFINAL.pdf>
39. Pagani, M. (2015) *Estudios sobre Gestión Pública: aportes para la mejora de las organizaciones estatales en el ámbito provincial*. La Plata: Argentina, Editorial La Plata.
40. Paredes, E. (2017). *Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz, 2017*. (Tesis Maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 08 de Octubre de 2019)
41. Pew Research Center (2015). *The Future of World Religions: Population Growth Projections 2010-2050*. Recuperado de <http://www.pewforum.org/2015/04/02/religious-projections-2010-2050/>
42. Policy Horizons Canada (2014), *MetaScan3: Emerging Technologies, Government of Canada*, recuperado de

http://www.horizons.gc.ca/sites/default/files/Publication-alt-format/pdf_version_0239_6698kb-45pages.pdf

43. Sánchez, J. (2012) *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría*. Talca: Chile, Editorial de la Universidad de Talca, Chile.
44. Sánchez, J. y Calderón, V. (2010) *Tendencias que afectan la auditoría del proceso de capacitación*. Contabilidad y Auditoría. Chile.
45. Sastre, M. y Aguilar, E. (2013), *Dirección de Recursos Humanos Un enfoque estratégico*. Madrid: España, Editorial Mc. Graw-Hill.
46. Scwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution, Word Economic Forum, 2016*.
47. Tamayo, M. (2014) *El Proceso de Investigación científica*. Mexico: México, Edit. Prentice-Hall.
48. Valdés, Garza, Pérez, Gé y Chávez (2015). *Una propuesta para la evaluación del desempeño de los trabajadores apoyada en el uso de técnicas cuantitativas*. (Tesis licenciatura, Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría de La Habana). (Acceso 04 de Octubre de 2019)
49. Villegas, J. (2000). *Administración de Personal*. (2ª Ed.). Caracas: Editorial texto S.R.L.
50. Werther, W. y Keith, D. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. (5ª ed.). México: Editorial McGraw-Hill.

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL PARA UNA EFICIENTE GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSÍ CHICLAYO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿Cuál es la evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Distrital de Pícsi, que permita una eficiente gestión pública?	<p>Objetivo general: Diseñar una propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Distrital de Pícsi, a fin de obtener una eficiente gestión pública.</p> <p>Objetivos específicos: a) Identificar el sistema de evaluación del desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pícsi, y b) Establecer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pícsi, y c) Elaborar una Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Distrital de Pícsi.</p>	La propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Distrital de Pícsi debe contemplar la prevalencia de méritos así como un adecuado trato de los usuarios para obtener una eficiente gestión pública.	Variable 1: Calidad de servicio			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
			Política municipal laboral	Normatividad legal	1	Totalmente en desacuerdo (1)
				Objetivos	2	
				Finalidad	3	
			Proceso de evaluación de desempeño	Método de evaluación	5	En desacuerdo (2)
				Factor de evaluación	6	
				Metas	7	
			Valoración de desempeño	Disciplina	13	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)
				Buen trato	14	
				Proactividad	22	
			Variable 2: Eficiente gestión pública			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
			Simplificación administrativa	Reducción de procesos de tramitación	20	Totalmente en desacuerdo (1)
				Concentración de funciones	17	
			Coordinación interinstitucional	Coordinación y control de desempeño	21	En desacuerdo (2)
				Comunicación entre compañeros	23	
Idoneidad de personal	Actualización académica	24	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)			
	Quejas administrativas	26				
	Proceso judicial	27				
			De acuerdo (4)			
			Totalmente de acuerdo (5)			

Anexo 2: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EVALUACIÓN DE DEL DESEMPEÑO PERSONAL PARA UNA EFICIENTE GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSÍ CHICLAYO

N	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DISPOSICIONES GENERALES							
	¿En la labor que desempeña se cumple con la normatividad legal vigente del estado peruano para el proceso de evaluación del desempeño?							
	¿El empleador verifica el cumplimiento de los objetivos requeridos para planificar, ejecutar y evaluar el desempeño laboral del personal?							
	¿En los documentos institucionales se detalla el procedimiento del proceso de evaluación de desempeño?							
	¿Al momento de ingresar a la institución se le hizo conocer cual sería el proceso de evaluación de desempeño?							
	PROCESO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO							
	¿Se utilizan métodos diferenciados de evaluación del desempeño según áreas, cargos y niveles de trabajo?							
	¿Se utiliza diferentes tipos de evaluación en función de las niveles o puestos de trabajado?							
	¿Se especifican las metas de logro de la evaluación del desempeño?							
	¿Se especifican los criterios de evaluación e Indicadores del proceso de la evaluación del desempeño?							
	¿Se comunica de forma oportuna a las diferentes áreas y trabajadores el cronograma del proceso de evaluación del desempeño?							

	¿Se publican los resultados del proceso de evaluación del desempeño en función de los plazos establecidos en el cronograma de evaluación?							
	VALORACION DE DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No	
	¿Cómo funcionario o personal administrativo cumple con responsabilidad en el cargo o puesto que desempeña?							
	¿Posee los conocimientos, habilidades y actitudes para el puesto?							
	¿Actúa con disciplina y organización en el trabajo?							
	¿Muestra cortesía en el trato y atención al público							
	¿Posee y demuestra la capacidad y actitud para el trabajo en equipo?							
	¿Demuestra iniciativa en el trabajo?							
	¿Actúa con criterio y objetividad en su trabajo?							
	¿Cumple con la permanencia dentro de su jornada laboral?							
	¿Tiene la estabilidad emocional para manejar conflictos dentro de la municipalidad?							
	¿Muestra la capacidad de planeamiento de sus actividades?							
	¿Demuestra coordinación y control en el desempeño de sus funciones?							
	¿Es proactivo con capacidad para anticiparse a problemas o necesidades futuras?							
	¿Establece una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo y con sus jefes o funcionarios?							
	¿Ha llevado cursos actuales de actualización vinculados a la labor?							
	¿Participa en reuniones de trabajo donde se trata la problemática de la institución?							
	¿Ha tenido alguna queja interpuesta por un usuario?							
	¿Ha tenido o tiene algún proceso judicial vinculado a la labor que desempeña en la institución?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DNI:.....

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 20.....

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EVALUACIÓN DE DEL DESEMPEÑO PERSONAL PARA UNA EFICIENTE GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PCSI CHICLAYO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DISPOSICIONES GENERALES								
1	¿En la labor que desempeña se cumple con la normatividad legal vigente del estado peruano para el proceso de evaluación del desempeño?		X					
2	¿El empleador verifica el cumplimiento de los objetivos requeridos para planificar, ejecutar y evaluar el desempeño laboral del personal?	X						
3	¿En los documentos institucionales se detalla el procedimiento del proceso de evaluación de desempeño?		X					
4	¿Al momento de ingresar a la institución se le hizo conocer cual sería el proceso de evaluación de desempeño?		X					
PROCESO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Se utilizan métodos diferenciados de evaluación del desempeño según áreas, cargos y niveles de trabajo?		X					
6	¿Se utiliza diferentes tipos de evaluación en función de las niveles o puestos de trabajado?		X					
7	¿Se especifican las metas de logro de la evaluación del desempeño?		X					
8	¿Se especifican los criterios de evaluación e indicadores del proceso de la evaluación del desempeño?		X					
9	¿Se comunica de forma oportuna a las diferentes áreas y trabajadores el cronograma del proceso de evaluación del desempeño?		X					
10	¿Se publican los resultados del proceso de evaluación del desempeño en función de los plazos establecidos en el cronograma de evaluación?		X					

VALORACION DE DESEMPEÑO		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Cómo funcionario o personal administrativo cumple con responsabilidad en el cargo o puesto que desempeña?		X				
12	¿Posee los conocimientos, habilidades y actitudes para el puesto?		X				
13	¿Actúa con disciplina y organización en el trabajo?	X					
14	¿Muestra cortesía en el trato y atención al público		X				
15	¿Posee y demuestra la capacidad y actitud para el trabajo en equipo?		X				
16	¿Demuestra iniciativa en el trabajo?		X				
17	¿Actúa con criterio y objetividad en su trabajo?		X				
18	¿Cumple con la permanencia dentro de su jornada laboral?		X				
19	¿Tiene la estabilidad emocional para manejar conflictos dentro de la municipalidad?		X				
20	¿Muestra la capacidad de planeamiento de sus actividades?	X					
21	¿Demuestra coordinación y control en el desempeño de sus funciones?	X					
22	¿Es proactivo con capacidad para anticiparse a problemas o necesidades futuras?	X					
23	¿Establece una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo y con sus jefes o funcionarios?	X					
24	¿Ha llevado cursos actuales de actualización vinculados a la labor?	X					
25	¿Participa en reuniones de trabajo donde se trata la problemática de la institución?	X					
26	¿Ha tenido alguna queja interpuesta por un usuario?	X					
27	¿Ha tenido o tiene algún proceso judicial vinculado a la labor que desempeña en la institución?	X					

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jessico Karina Nuñez Jimenez

DNI: 44486801

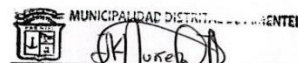
Especialidad del validador:.....

Magister en Gestión Pública - Contador

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de enero del 2022.



C.P.C. Jessica K. Nández Jiménez

SUB GERENTE DE CONTABILIDAD

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EVALUACIÓN DE DEL DESEMPEÑO PERSONAL PARA UNA EFICIENTE GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSI CHICLAYO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DISPOSICIONES GENERALES								
1	¿En la labor que desempeña se cumple con la normatividad legal vigente del estado peruano para el proceso de evaluación del desempeño?		X					
2	¿El empleador verifica el cumplimiento de los objetivos requeridos para planificar, ejecutar y evaluar el desempeño laboral del personal?	X						
3	¿En los documentos institucionales se detalla el procedimiento del proceso de evaluación de desempeño?		X					
4	¿Al momento de ingresar a la institución se le hizo conocer cual sería el proceso de evaluación de desempeño?		X					
PROCESO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO								
5	¿Se utilizan métodos diferenciados de evaluación del desempeño según áreas, cargos y niveles de trabajo?		X					
6	¿Se utiliza diferentes tipos de evaluación en función de las niveles o puestos de trabajado?		X					
7	¿Se especifican las metas de logro de la evaluación del desempeño?		X					
8	¿Se especifican los criterios de evaluación e Indicadores del proceso de la evaluación del desempeño?		X					
9	¿Se comunica de forma oportuna a las diferentes áreas y trabajadores el cronograma del proceso de evaluación del desempeño?		X					
10	¿Se publican los resultados del proceso de evaluación del desempeño en función de los plazos establecidos en el cronograma de evaluación?		X					

VALORACION DE DESEMPEÑO		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Cómo funcionario o personal administrativo cumple con responsabilidad en el cargo o puesto que desempeña?	X					
12	¿Posee los conocimientos, habilidades y actitudes para el puesto?	X					
13	¿Actúa con disciplina y organización en el trabajo?	X					
14	¿Muestra cortesía en el trato y atención al público?	X					
15	¿Posee y demuestra la capacidad y actitud para el trabajo en equipo?	X					
16	¿Demuestra iniciativa en el trabajo?	X					
17	¿Actúa con criterio y objetividad en su trabajo?	X					
18	¿Cumple con la permanencia dentro de su jornada laboral?	X					
19	¿Tiene la estabilidad emocional para manejar conflictos dentro de la municipalidad?	X					
20	¿Muestra la capacidad de planeamiento de sus actividades?	X					
21	¿Demuestra coordinación y control en el desempeño de sus funciones?	X					
22	¿Es proactivo con capacidad para anticiparse a problemas o necesidades futuras?						
23	¿Establece una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo y con sus jefes o funcionarios?	X					
24	¿Ha llevado cursos actuales de actualización vinculados a la labor?		X				
25	¿Participa en reuniones de trabajo donde se trata la problemática de la institución?	X					
26	¿Ha tenido alguna queja interpuesta por un usuario?	X					
27	¿Ha tenido o tiene algún proceso judicial vinculado a la labor que desempeña en la institución?		X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maria Luisa Ramírez Lobayillos DNI: 19333109

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública - Fiscoles Adjunta.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...17...de enero...del 2020.



Firma del Experto Informante.
María Luisa R. Cabanillas
Fiscal Adjunta
Tercera Fiscalía Provincial Corporativa
Cincoayo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EVALUACIÓN DE DEL DESEMPEÑO PERSONAL PARA UNA EFICIENTE GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSI CHICLAYO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DISPOSICIONES GENERALES								
1	¿En la labor que desempeña se cumple con la normatividad legal vigente del estado peruano para el proceso de evaluación del desempeño?		X					
2	¿El empleador verifica el cumplimiento de los objetivos requeridos para planificar, ejecutar y evaluar el desempeño laboral del personal?	X						
3	¿En los documentos institucionales se detalla el procedimiento del proceso de evaluación de desempeño?		X					
4	¿Al momento de ingresar a la institución se le hizo conocer cual sería el proceso de evaluación de desempeño?		X					
PROCESO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO								
5	¿Se utilizan métodos diferenciados de evaluación del desempeño según áreas, cargos y niveles de trabajo?		X					
6	¿Se utiliza diferentes tipos de evaluación en función de las niveles o puestos de trabajado?		X					
7	¿Se especifican las metas de logro de la evaluación del desempeño?		X					
8	¿Se especifican los criterios de evaluación e indicadores del proceso de la evaluación del desempeño?		X					
9	¿Se comunica de forma oportuna a las diferentes áreas y trabajadores el cronograma del proceso de evaluación del desempeño?		X					
10	¿Se publican los resultados del proceso de evaluación del desempeño en función de los plazos establecidos en el cronograma de evaluación?		X					

VALORACION DE DESEMPEÑO		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Cómo funcionario o personal administrativo cumple con responsabilidad en el cargo o puesto que desempeña?	X					
12	¿Posee los conocimientos, habilidades y actitudes para el puesto?	X					
13	¿Actúa con disciplina y organización en el trabajo?	X					
14	¿Muestra cortesía en el trato y atención al público?	X					
15	¿Posee y demuestra la capacidad y actitud para el trabajo en equipo?	X					
16	¿Demuestra iniciativa en el trabajo?	X					
17	¿Actúa con criterio y objetividad en su trabajo?	X					
18	¿Cumple con la permanencia dentro de su jornada laboral?	X					
19	¿Tiene la estabilidad emocional para manejar conflictos dentro de la municipalidad?	X					
20	¿Muestra la capacidad de planeamiento de sus actividades?	X					
21	¿Demuestra coordinación y control en el desempeño de sus funciones?	X					
22	¿Es proactivo con capacidad para anticiparse a problemas o necesidades futuras?	X					
23	¿Establece una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo y con sus jefes o funcionarios?	X					
24	¿Ha llevado cursos actuales de actualización vinculados a la labor?	X					
25	¿Participa en reuniones de trabajo donde se trata la problemática de la institución?	X					
26	¿Ha tenido alguna queja interpuesta por un usuario?	X					
27	¿Ha tenido o tiene algún proceso judicial vinculado a la labor que desempeña en la institución?		X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Deni Ra Paola Razo Mecha DNI: 16520899

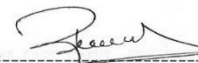
Especialidad del validador:

Magister en Gestión Pública - Fiscal Adjunto

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de Enero del 2020



Firma del Experto Informante

Fiscal Adjunto Principal del Primer Despacho

Anexo 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO ANALIZAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSÍ

A continuación se presenta un conjunto de indicadores respecto a la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pícsi con la finalidad de obtener datos que permitan diseñar una propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Distrital de Pícsi 2019, a fin de obtener una eficiente gestión pública.

Deberá leer detenidamente cada ítem y en función de tu análisis como miembro de la organización elige una de las respuestas que aparecen en la siguiente leyenda:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (D)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (N)	De acuerdo (A)	Totalmente de acuerdo (DA)

Ítems	Valoración				
	1 (TD)	2 (D)	3 (N)	4 (A)	5 (DA)
DISPOSICIONES GENERALES					
1. ¿En la labor que desempeña se cumple con la normatividad legal vigente del estado peruano para el proceso de evaluación del desempeño?					
2. ¿El empleador verifica el cumplimiento de los objetivos requeridos para planificar, ejecutar y evaluar el desempeño laboral del personal?					
3. ¿En los documentos institucionales se detalla el procedimiento del proceso de evaluación de desempeño?					
4. ¿Al momento de ingresar a la institución se le hizo conocer cual sería el proceso de evaluación de desempeño?					
PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					
5. ¿Se utilizan métodos diferenciados de evaluación del desempeño según áreas, cargos y niveles de trabajo?					

6. ¿Se utiliza diferentes tipos de evaluación en función de las niveles o puestos de trabajado?					
7. ¿Se especifican las metas de logro de la evaluación del desempeño?					
8. ¿Se especifican los criterios de evaluación e Indicadores del proceso de la evaluación del desempeño?					
9. ¿Se comunica de forma oportuna a las diferentes áreas y trabajadores el cronograma del proceso de evaluación del desempeño?					
10. ¿Se publican los resultados del proceso de evaluación del desempeño en función de los plazos establecidos en el cronograma de evaluación?					
VALORACIÓN DE DESEMPEÑO					
11. ¿Cómo funcionario o personal administrativo cumple con responsabilidad en el cargo o puesto que desempeña?					
12. ¿Posee los conocimientos, habilidades y actitudes para el puesto?					
13. ¿Actúa con disciplina y organización en el trabajo?					
14. ¿Muestra cortesía en el trato y atención al público					
15. ¿Posee y demuestra la capacidad y actitud para el trabajo en equipo?					
16. ¿Demuestra iniciativa en el trabajo?					
17. ¿Actúa con criterio y objetividad en su trabajo?					
18. ¿Cumple con la permanencia dentro de su jornada laboral?					
19. ¿Tiene la estabilidad emocional para manejar conflictos dentro de la municipalidad?					
20. ¿Muestra la capacidad de planeamiento de sus actividades?					
21. ¿Demuestra coordinación y control en el desempeño de sus funciones?					

22. ¿Es proactivo con capacidad para anticiparse a problemas o necesidades futuras?					
23. ¿Establece una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo y con sus jefes o funcionarios?					
24. ¿Ha llevado cursos actuales de actualización vinculados a la labor?					
25. ¿Participa en reuniones de trabajo donde se trata la problemática de la institución?					
26. ¿Ha tenido alguna queja interpuesta por un usuario?					
27. ¿Ha tenido o tiene algún proceso judicial vinculado a la labor que desempeña en la institución?					



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSI

Creado el 12 de Noviembre de 1823



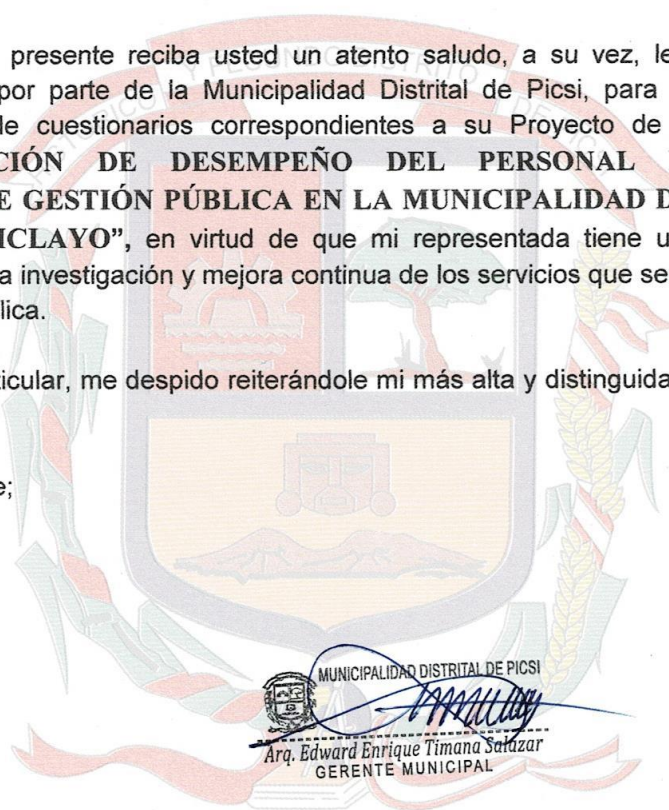
“Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad”

Señorita
Ariana Paola Segura Edquén
Presente.-

Mediante la presente reciba usted un atento saludo, a su vez, le comunico, la aceptación por parte de la Municipalidad Distrital de Pícsi, para que realice la aplicación de cuestionarios correspondientes a su Proyecto de tesis, titulado **“EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL PARA UNA EFICIENTE GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSI, CHICLAYO”**, en virtud de que mi representada tiene un compromiso directo con la investigación y mejora continua de los servicios que se presta en esta Entidad Pública.

Sin otro particular, me despido reiterándole mi más alta y distinguida consideración y estima,

Atentamente;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSI
Arq. Edward Enrique Timana Satazar
GERENTE MUNICIPAL

“Caminemos juntos”