



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU RELACIÓN CON
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE EL COLLAO ILAVE - 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YOVANA QUISPE MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU RELACIÓN CON
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE EL COLLAO ILAVE - 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YOVANA QUISPE MAMANI

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. ULISES AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL - P15

**RESOLUCIÓN N° 018-2024-D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 04 de marzo del 2024

VISTOS: El Expediente N° CU – 19018 presentado por el (la) Bachiller: **QUISPE MAMANI YOVANA**, quien solicita fecha y hora para la sustentación de la Tesis titulada: **DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE - 2023**; para optar el Título de **CONTADOR PÚBLICO**

CONSIDERANDO:

Que, el jurado dictaminador de la Tesis titulada: **DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE - 2023**; ha emitido su dictamen favorable para su sustentación.

Que, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, ha sorteado la fecha y hora de sustentación.

Que, es necesario dar cumplimiento a la Ley N° Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras

En uso de las atribuciones otorgadas al Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, estando al dictamen de aprobación del jurado designado, informe del Presidente de la comisión de Grados y títulos y del Director de la EP Contabilidad

SE RESUELVE:**PRIMERO:**

RATIFICAR al jurado de la Tesis titulada: **DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE - 2023**, presentado por el (la) bachiller: **QUISPE MAMANI YOVANA**, para la sustentación de la Tesis, el mismo que está conformado por los docentes:

Presidente : Dr. JESUS MAMANI MAMANI
1er Miembro : Dr. ULISES AGUILAR PINTO
2do Miembro : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

SEGUNDO: Fijar fecha y hora de sustentación de la Tesis para el día **JUEVES, 07 de marzo del 2024**, a horas **10:00 a.m.** en el **Salón de Grados** de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras ubicado en la Ciudad Universitaria.

TERCERO: Ratificar y reconocer como ASESOR (A) de Tesis al docente ordinario **Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**

CUARTO: La Dirección de la Escuela Profesional de Contabilidad, el Jurado Dictaminador y el presidente de la Comisión de Grados y Títulos, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZDra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (e) de la Facultad de Cs.
Contables y Financieras



RESOLUCIÓN N° 751 - 2023-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 17 de octubre del 2023

Visto: el Expediente N° 2023-CU-13952 de fecha 16 de octubre, presentado por el (la) Bachiller: **QUISPE MAMANI YOVANA**, quien solicita revisión del Informe Final de la Investigación "ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **QUISPE MAMANI YOVANA**, quien solicita la revisión y aprobación de Informe Final de Título: **DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE – 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corrobora la propuesta del ASESOR (a) Dr. **CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ATÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE – 2023**, presentado por el (la) Bachiller: **QUISPE MAMANI YOVANA**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ATÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR como ASESOR(a) al: **Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**

ATÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"



**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**

RESOLUCIÓN N° 701-2023- D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 05 de octubre del 2023

VISTOS:

El Oficio No 124-2023-DUI-FCCF-UANCV de fecha 04 de octubre del 2023, emitido por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el expediente N° CU-09959 presentado por el (la) Bachiller: **QUISPE MAMANI YOVANA**; quien solicita la aprobación de la propuesta de Investigación Titulado: **DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE-2023**; para optar el Título Profesional de Contador Público, y

CONSIDERANDO:

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento General de Investigación de la UANCV; el **Comité de Investigación** de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras integrado por:

PRESIDENTE : Dr. MARTIN LEON CALA
MIEMBROS : Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

Ha emitido el dictamen favorable para que dicha propuesta de Investigación pueda ser aprobado por Resolución.

Que, es requisito indispensable contar con un Docente Ordinario de la Facultad quien oficiara de Asesor de Tesis.

Estando el informe favorable del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, en concordancia con el Reglamento General de Investigación y con el Reglamento de Grados y Títulos, y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización N° 1287-92-ANR. D.L. N° 739 y el Estatuto Modificado 2020 de la UANCV, al Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

PRIMERO:

APROBAR LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: **DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE-2023**, presentado por el (la) Bachiller: **QUISPE MAMANI YOVANA**, para optar el Título Profesional de Contador Público; y de conformidad con el Reglamento General de Grados y Títulos y del Reglamento General de Investigación, **se dispone su EJECUCIÓN.**

SEGUNDO:

RATIFICAR como Asesor(a) de Tesis al(la): Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

TERCERO:

La Facultad de Ciencias Contables y Financieras, el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, la Dirección de la Escuela Profesional y el Secretario Académico de la Facultad, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesado(01)
- Asesor (01)
- FCCF (01)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (a) de la Facultad de Ca.
Contables y Financieras



DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

23%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	16%
2	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.pj.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1%



METADATOS COMPLEMENTARIOS

Título de la tesis	
DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE - 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	YOVANA QUISPE MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47454671
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-8274-9882
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01213364
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2022-1260
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JESÚS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ULISES AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02295853
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820



Datos de investigación	
Línea de investigación	POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL - P15
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú</p> <p>Departamento: Puno</p> <p>Provincia: El Collao</p> <p>Distrito: Ilave</p> <p>Coordenadas:</p> <p>Latitud: -15.4912044</p> <p>Longitud: -70.1359823</p> <p>https://maps.app.goo.gl/hrHZ6pn3cCSmWjvi7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Noviembre 2023 – Marzo 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Administración pública</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p> <p>Ciencias Sociales</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p>
https://purl.org/pe-repo/ocde/ford (concytec-pe.github.io)	



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YOVANA QUISPE MAMANI, identificado con DNI Nro. 47454671 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

CONTABILIDAD

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación**, **Trabajo Académico** denominada:

DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE - 2023

Asesorado por: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 02 de Abril del 2024


Firma del Asesor (obligatoria)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A mi hijo Martin Yeiko Atencio Quispe, por ser mi gran motivación, a mi pareja Alex Atencio Turpo por motivarme a seguir logrando cada meta que tengo y a mis padres por ser forjadores de mi persona



AGRADECIMIENTO

A mis docentes de Contabilidad por inculcarme sus sabios conocimientos. Y brindarme la sabiduría para poder sobresalir para adelante



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	ixi
ÍNDICE	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	xvii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del planteamiento del problema.....	2
1.2.1 Problema general.....	2
1.2.2 Problemas específicos.....	2
1.3. Justificación.....	3
1.4. Objetivos	4
1.4.1. Objetivo General.....	4
1.4.2. Objetivos Específicos	4
1.5. Hipótesis	4
1.5.1 Hipótesis general	4
1.5.2 Hipótesis específica	5
1.6. Variables	5
1.7. Operacionalizacion de variables.....	6



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la investigación 7

 2.1.1 Antecedentes Internacionales 7

 2.1.2 Antecedentes Nacionales 8

 2.1.3. Antecedentes Locales..... 9

2.2. Marco teórico 11

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de investigación..... 22

3.2. Método de investigación 22

3.3 Tipo de investigación 22

3.4 Nivel de Investigación 23

3.5. Diseño de investigación..... 23

3.6. Población y muestra 23

 3.6.1 Población 23

 3.6.2 Muestra 25

3.7 Técnicas e instrumentos..... 26

 3.7.1. Técnicas..... 26

 3.7.2 Instrumentos 27

3.8 Confiabilidad y Validez del instrumento..... 27

3.9. Procedimiento de datos 28

3.10. Contrastación de hipótesis 29



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados 34

 4.1.1 Prueba de Normalidad 34

 4.1.2 Resultados para el objetivo general. 35

 4.1.3 Resultados para el objetivo específico uno. 36

 4.1.4 Resultados para el objetivo específico dos. 37

 4.1.5 Resultados para el objetivo específico tres. 38

4.2. Discusión de resultados..... 38

CONCLUSIONES 41

RECOMENDACIONES 43

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 44

ANEXOS 48



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población: Número de sujetos de investigación..... 23

Tabla 2 Resumen de la muestra: sujetos de investigación. 25

Tabla 3 Proceso de contratación 27

Tabla 4 Cumplimiento de metas y objetivos 28

Tabla 5 Prueba de la hipótesis general usando Tau c de Kendall..... 30

Tabla 6 Prueba de la hipótesis específico 1 usando Tau c de Kendall..... **¡Error!**

Marcador no definido.

Tabla 7 Prueba de la hipótesis específico 2 usando Tau c de Kendall..... 32

Tabla 8 Prueba de la hipótesis específico 3 usando Tau c de Kendall..... 33

Tabla 9 pruebas de Normalidad 34

Tabla 10 Determinar la relación el Decreto Legislativo N° 728 con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023 35

Tabla 11 Describir la relación del contrato de naturaleza temporal con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023 36

Tabla 12 Conocer la relación del contrato de naturaleza Accidental con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023 37

Tabla 13 Conocer la relación del contrato para obra con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023 38



RESUMEN

El título de este estudio es: Decreto Legislativo No. 728 y su relación con el desempeño de los trabajadores de la provincia y municipio de Collao llave 2023, y el objeto general es: determinar la relación entre el Decreto Legislativo no. 728 y Desempeño del Mercado Laboral de la Provincia y Municipio de El Collao llave al 2023. El método utilizado se basó en un enfoque cuantitativo y el diseño de la investigación también fue no experimental, de nivel correlacional transversal, la población estuvo conformada por 40 trabajadores y por otro lado, la muestra estuvo conformada por 40 trabajadores. Una relación entre dos variables es significativa cuando se observa que el nivel de significancia es 0,000 y por tanto inferior a 0,05. Asimismo, a nivel del coeficiente Rho Spearman, el coeficiente es 0.823, es decir, mientras que el Decreto Legislativo No. 728, corresponderá a la actuación del municipio de la provincia de El Collao llave. Conclusión Con base en los objetivos generales, se determinó que el Decreto Legislativo n. 728 está directamente relacionado con la ejecución de obras en la provincia de Coya Oilevi. Esto se debe a que estos son los dos factores principales para la contratación de personal administrativo en instituciones públicas, así como el contraste general de hipótesis ($t_c=0,317$; valor $p=0,0000,05$) y correlación moderadamente positiva: Decreto Legislativo. N^a728.

Palabras clave: Decreto legislativo N^a728, desempeño laboral, contrato, contrato por obra y desempeño de tareas



ABSTRACT

The title of this study is: Legislative Decree No. 728 and its relationship with the performance of the workers of the province and municipality of Collao Ilave 2023, and the general objective is: to determine the relationship between Legislative Decree no. 728 and Performance of the Labor Market of the Province and Municipality of El Collao Ilave to 2023. The method used was based on a quantitative approach and the research design was also non-experimental, of a transversal correlational level, the population was made up of 40 workers and on the other hand, the sample was made up of 40 workers. A relationship between two variables is significant when it is observed that the level of significance is 0.000 and therefore less than 0.05. Likewise, at the level of the Rho Spearman coefficient, the coefficient is 0.823, that is, while Legislative Decree No. 728 will correspond to the actions of the municipality of the province of El Collao Ilave. Conclusion Based on the general objectives, it was determined that Legislative Decree no. 728 is directly related to the execution of works in the province of Coya Oilevi. This is because these are the two main factors for the hiring of administrative personnel in public institutions, as well as the general contrast of hypotheses ($r_c=0.317$; $p \text{ value}=0.0000.05$) and moderately positive correlation: Legislative Decree. N^a728

Keywords: Legislative Decree N^a728, work performance, contract, contract for work and performance of tasks



INTRODUCCIÓN

Dentro del desarrollo personal y su nexo con el desempeño laboral en el personal que esta regido por el decreto legislativo N728 dentro de la Municipalidad Provincial de Ilave el Collao es por ello que se da a conocer como es la relevancia de los aspectos dentro del desarrollo de las normas que dan a entender dicho decreto para ver el rendimiento de las normas. Es por ello que se ve como es el rendimiento de los trabajadores y como es su desempeño en las respectivas áreas dentro de la institución. A lo largo de los años varios investigadores dan a conocer como es de complicado el desarrollo de los empleados con el fin de poder tener un adecuado desempeño por parte de ellos es por ello que se desde muchas perspectivas de diversos puntos de vista para poder entender a los empleados

Con respecto a este punto, mi actual proyecto de investigación se dividirá en cuatro fases. En la primera fase se identificará el problema que será el foco de estudio; en consecuencia, se establecerán los objetivos generales y específicos, así como la meta final del proyecto. Sin embargo, cuando discutimos la segunda fase, discutimos el marco teórico comenzando con los precedentes de investigaciones anteriores en relación con nuestro tema.

La tercera sección se basa en la metodología que se utilizó para establecer el nivel, tipo y metodología que se utilizaría, que es la misma que se indica a la población y se demuestra en la investigación del estudio.

En el cuarto capítulo, presentaremos los resultados del procesamiento de la información y la discusión que siguió, junto con una propuesta de interpretación de esta información mediante el uso de cuadrantes.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad cada individuo tiene sus propias metas es por ello que se da entender como varios aspectos dentro del trabajo de ello da entender como la motivación es uno de los aspectos más importantes de por lo cual esta concatenado con el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad u otra entidad, adicional a eso se ve como el colaborador está desempeñándose en su área de trabajo

A nivel nacional las normas y decretos que tiene para las diversas entidades están vinculados a decretos de ley lo cual hace entender que solo se menciona como el colaborador tiene que trazar las metas y objetivos de la institución y que su producción tiene que ser relevante para las empresas y así poder calificar su desempeño, es por ello que tenemos a los trabajadores que no saben si tienen un adecuado desempeño, con lo cual es perjudicial para la entidad pública y eso trae muchas también consecuencias en sus salarios ya que se ve afectado por la productividad dentro de la empresa, es por ello que se tiene mejorar varios aspectos.



Desde diversas perspectivas uno de los grandes incentivos para poder tener a los empleados motivados para así poder cumplir con lo objetivos de la empresa y así teniendo un adecuado rendimiento laboral dentro de la institución pública.

Es por ello que dentro de la municipalidad se ve grandes dificultades en el desempeño de los profesionales que es pieza fundamental dentro de la institución pública asimismo con el decreto legislativo N 728 no se ve un adecuado apoyo para ellos es por eso que se tienen grandes dificultades en el personal dentro de la municipalidad. Es por ello que necesitamos que tener estrategias adecuadas para poder motivar a los empleados y puedan tener un adecuado control de las obligaciones de cada área es por ello que debemos de seguir calificando el desempeño individual de cada uno de ellos para poder así ver la calidad de su trabajo.

1.2 Formulación del planteamiento del problema

1.2.1 Problema general

- ¿Cómo se relaciona el Decreto Legislativo N° 728 con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023?

1.2.2 Problemas específicos

- **PE₁**. ¿Cómo se relaciona el contrato de naturaleza temporal con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023?
- **PE₂**. ¿Cómo se relaciona el contrato de naturaleza Accidental con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023?



- **PE₃**. ¿Cómo se relaciona el contrato para obra con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023?

1.3. Justificación

Justificación Teórica

La justificación teórica se basa en los aspectos teóricos que se tomarán en cuenta para el desarrollo de la investigación respondiendo a los objetivos que tiene el trabajo de la misma manera el conocimiento de diversas teorías ayudara a que se pueda ver de diversos aspectos dentro del sector público.

Justificación Practico

El decreto legislativo N 728 tiene un desempeño muy importante en la investigación para poder identificar el comportamiento de los beneficios que puede traer dicha ley y la información relevante que te proporciona al momento de hacer los contratos respectivos del personal es por ello que nos ayudara a poder realizar diversas estrategias que puedan fortalecer al desempeño de los trabajadores para ver su adecuado control en las actividades diarias en la institución.

Justificación metodológico

El propósito de la investigación es poder ver los resultados proporcionados dentro de la elaboración del respectivo trabajo es por ello que se usó diversas herramientas tanto estadísticas como metodologías para así poder contar con la veracidad de la investigación, se da a conocer que la



investigación va ser cuantitativa que contara con cuadros y gráficos desarrollados en la herramientas del spss .

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación el Decreto Legislativo N° 728 con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023

1.4.2. Objetivos Específicos

- **OE₁**. Describir la relación del contrato de naturaleza temporal con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023
- **OE₂**. Conocer la relación del contrato de naturaleza Accidental con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023
- **OE₃**. Conocer la relación del contrato para obra con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023

1.5. Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

El decreto legislativo N° 728 se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023



1.4.2 Hipótesis Especifica

- El contrato de naturaleza temporal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023
- El contrato de naturaleza accidental se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023
- El contrato para obra se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023

1.5. VARIABLES

- El decreto legislativo N° 728
- Desempeño laboral

1.6. Operacionalización de variables

TITULO	VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	FUENTE DE INFORMACION	INSTRUMENTO			
La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023	INDEPENDIENTE Decreto Legislativo N° 728	Contrato de naturaleza temporal	Salario Mensual	Encuesta	Cuestionario			
			Salario por hora					
			Bonos					
		contrato de naturaleza accidenta	Participacion en los resultados	Encuesta	Cuestionario			
			Horas extras					
		Contrato para obra	Gratificaciones	Encuesta	Cuestionario			
	Seguro de salud							
	CTS							
	DEPENDIENTE Desempeño Laboral	Desempeño de Tareas	Obligaciones laborales	puesto de trabajo	Encuesta	Cuestionario		
							conocimientos	habilidades
			Desempeño contextual	colaboración				
				atención				
Desempeño contextual		comunicación	Encuesta	Cuestionario				
		apoyo entre compañeros						



CAPÍTULO II

MARCO TEORICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Bolagay (2021) menciona que entre la brecha salarial tanto como mujeres y varones en el marco laboral que se viene trabajando dentro del distrito metropolitano de quito en el año 2018-2019. Se dio a entender como en Ecuador ahí una gran discriminación laboral por parte de las instituciones hacia las mujeres como es en el mercado laboral y que da a entender que existe una gran diferencia salarias entro los hombres y las mujeres es por ello se da a conocer como un enfoque único laboral, es por ello que se desarrolló modelo económico Mincer. Después de tomar la adecuada teoría se llegó a formular el modelo Heckman para asi poder eliminar la selección existente. Por otro lado se dio a entender que se utilizó el método por descomposición de Oaxaca Blinder y dio a entender cómo se examina la brecha salarial de género que se tiene en país ya mencionado es por ello que en la actualidad si existe una discriminación salarial en el mercado laboral en especial en la ciudad de quito. Concluyendo que existe una gran discriminación por parte de los diferentes géneros es por ello que se debe



de realizar políticas de igualdad de género sin perjudicar el mercado laboral en las diversas ciudades de Ecuador.

Tandayamo (2020) da entender la brecha salarial y la inequidad de género que tiene la sociedad que dentro de ello se establece una variedad de límites de los cuales se da y trabajo de acuerdo al tipo de trabajado para que así se pueda desarrollar de manera que tenga una función que cumple con lo promulgado. Es por ello que la división laboral que se tiene, dando a entender que la mujer tiene un trabajo no remunerado y muchas veces no reconocido que es el trabajo reproductivo, en cambio el varón tiene el trabajo remunerado. Es por ello que se da a entender como la desigualdad de salarial y laboral que se tiene entre ambos géneros es por ello que, si existe una brecha entre ambos, dentro de los diversos factores y responsabilidades que tiene cada género y llegando a la conclusión que las mujeres tienen una gran brecha laboral en las diversas industrias ecuatorianas.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Alva (2019) menciona que el propósito del trabajo de investigación es dar a entender como la remuneración tiene vínculo con el desempeño en la agencia Pizarro scotiabank Trujillo-2019. El diseño que tiene la investigación es correlaciones con la intención de poder medir el grado de relación que tiene ambas variables, también dio a entender que se utilizó la herramienta de liker que fueron desarrolladas para una muestra de 14 trabajadores de la entidad ya mencionada. Asimismo, nos dio a conocer



los resultados que tiene la empresa que tiene una relación significativa de la remuneración y rendimiento laboral. Concluyendo que ambas variables tienen un grado de conexión significativas y además dio a conocer que mientras más tengan una remuneración alta tendrán un desempeño optimo.

Carnaque (2014) la finalidad del trabajo da a entender como un sistema de compensación salarial el desempeño laboral de los empleados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Ábaco Chiclayo, es poder atender a la incógnita de la institución, se diagnosticó de la misma manera que la compensación salarial, de la misma manera se llegara a ver el nivel de desempeño entre ambas variables. Entre la metodología que tenemos es descriptivo-correlacional, expresados con datos cuantitativos con una población de 52 empleados de los cuales laboran desde 2013 a 2014. La divulgación de la investigación donde da entender que la hipótesis de la relación significativa entre ambas variables de los cuales el sistema salarial y el desempeño laboral al poder obtener una correlacional de 0.70498758. además de ello se propone como como las compensaciones dentro de la institución ayudara a poder ver los cambios requiriendo de compromisos de los cuales el cambio de compromiso por parte del dueño y directivos de la institución.

2.1.3. Antecedentes Locales

Gonzales (2017) dentro de la investigación la remuneración mínima de los trabajadores en Perú es por ello que los empresarios de los cuales se llega



a ver como el salario de los trabajadores y de acuerdo al INEI se ve el salario mínimo importante es por ello que el crecimiento casi interrumpido desde la perspectiva de la investigación ayudara a poder desarrollar los efectos del gran aumento desde la perspectiva del aumento y la manipulación salarial de los empleo a nivel nacional en el Perú es por ello que eso incluye los diversos filtros y modelación de las herramientas de los cual la producción agraria dio a entender como es el desarrollo economico que reducirá el 0.44% de los cual trajo un incremento de los delo cuales el 1% de la remuneración mínima vital actual, en comparación en un imcremento de punto porcentual en los índices de precios al consumidor u el empleo.

Mendiola (2016) dentro de la investigación se da a entender el grado de correlación para la satisfacción de los trabajadores y el desempeño de los trabajadores del lunar de Oro en Ananea durante el primer semestre del año 2016. En el centro del poblado del lunar de Oro. El estudio es de enfoque cuantitativo y deductivo la investigación es aplicada transversales utilizo un cuestionario que se aplicado a 24 empleados dando a entender que la calificación de la correlación de Sperman es de .0.022 que se obtiene como resultado de hecho y concluye que la compensación de la satisfacción laboral.



2.2. Marco teórico

2.2.1. Decreto Legislativo N° 728

El contrato de trabajo individual podrá tomar el lugar libremente durante un período arbitrario o sujeto a términos específicos. La primera podrá ocurrir verbalmente o por escrito, mientras que la segunda podrá ocurrir exclusivamente en las situaciones y con las condiciones que señalen la ley en vigencia. Cruz (2018) reafirma que este salario es una forma de pago por los servicios prestados, ya sea en efectivo o en especie. Página 298.

De acuerdo con Chiavenato (2014), la remuneración apropiada de un empleado depende de múltiples factores, como la base salarial, los beneficios y los incentivos, que pueden variar dependiendo de la organización. Página 283.

Aunque otra oferta más atractiva puede hacerlo reconsiderar, Rodríguez (2015) define la remuneración como el pago regular que el empleador realiza al trabajador, funcionando como un incentivo para su permanencia en la compañía (p. 119).

Es necesario considerar criterios relevantes para determinar un salario adecuado para establecer esta compensación.

El contrato queda suspendido mientras dure su total invalidez temporal. La única manera en la que la enfermedad temporal parcial lo suspende es si no puede realizar tareas de manera normal. El Ministerio de Salud, el



Colegio Médico del Perú, el Instituto Peruano de Seguridad Social o la Junta de Médicos deben declarar una solicitud del empleador.

Para acordar los términos de terminación de los contratos de trabajo u otras respuestas para prevenir o mitigar conflictos, la empresa continuará negociando con el sindicato, o en su lugar, con los trabajadores afectados o sus representantes.

El objetivo podría ser apoyar la continuación de las actividades económicas de la compañía o llevar a cabo otras medidas, como reevaluar las condiciones laborales, reducir los turnos, días u horas de trabajo, alterar las condiciones de trabajo y reexaminar las condiciones colectivas previas. Habrá una fuerza conectora en su acuerdo.

CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL

Acuerdo de inicio o constitución

Un contrato de trabajo temporal celebrado al iniciar un nuevo negocio se conoce como contrato de trabajo entre un empleador y un empleado. Tres años es lo más largo. Se consideran nuevas actividades tanto el inicio de la producción como la posterior instalación o apertura de nuevas instalaciones o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o la ampliación de actividades existentes dentro de una misma empresa.

Contrato por Necesidades del Mercado

Para las tareas rutinarias que forman parte de las operaciones diarias de la empresa y que no pueden ser realizadas por empleados permanentes, se



celebran contratos temporales entre el empleador y el empleado en función de las necesidades del mercado para hacer frente a aumentos temporales de producción. Provoca cambios en la demanda del mercado. El artículo 74 de esta ley determina el plazo máximo prorrogable en consecuencia. Si un contrato temporal se celebra por necesidades del mercado, deben existir razones objetivas que respalden el carácter temporal del contrato. Además de los cambios cíclicos o estacionales que ocurren en las actividades de producción estacionales individuales, un aumento temporal e impredecible en el ritmo de las actividades de producción normales debe ser un desafío por las razones objetivas mencionadas.

Contrato por Reconversión Empresarial

Este acuerdo temporal de restablecimiento de la actividad económica se celebra en atención a la sustitución,

CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL

Cuando un empleador y un empleado celebran un contrato para satisfacer una necesidad temporal fuera de las operaciones normales del lugar de trabajo, se denomina contrato casual. La duración máxima es de seis meses al año.

Acuerdo de asistencia

En un acuerdo de reposición de emergencia: el empresario y el empleado unen fuerzas para sustituir al empleado en la empresa por un empleado estable. El contrato de trabajo con el citado empresario se basa en una justificación válida de acuerdo con la legislación vigente o la normativa habitual aplicable al laboratorio. Según Velandia y Morales (2020), su



duración se considerará necesaria teniendo en cuenta las circunstancias específicas. En tal caso, el empleador deberá reintegrar al propietario, quien conservará el derecho de regresar y administrar la empresa, siempre que se reincorpore a ella al finalizar el contrato de trabajo. Dichos contratos cubren puestos de trabajo permanentes, y sus titulares están obligados por orden administrativa a crear nuevos puestos en un plazo razonable.

CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO

Un contrato de trabajo se entiende como un contrato especial o de trabajo entre un empleador y otro empleado con objetivos predeterminados y un período de tiempo específico. Su duración se considerará necesaria.

Carrillo y Juárez (2014)

Estos contratos podrán incluir renovaciones según sea necesario para completar o completar el trabajo o servicios que son objeto del contrato. Un contrato de servicio es un contrato entre un empleador y un empleado para satisfacer las necesidades operativas de la empresa, que por definición son continuas pero irregulares. Estos contratos podrían haber sido celebrados por los mismos empleados a los que tenían derecho Davis y Werther(2017). Optar por transferir dichos derechos en el primer contrato es una ventaja en el proceso de contratación, estos derechos entran en vigor automáticamente sin necesidad de firmar o renovar un nuevo contrato.

REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ

DE LOS CONTRATOS

Ciertos contratos de trabajo a que se refiere este capítulo deberán constar por escrito, por triplicado, y deberán explicar la duración del contrato, así



como los factores objetivos que determinan los términos del contrato y demás condiciones de empleo. En el año 2016, El Dessler presentará copia del contrato a la Oficina Administrativa del Trabajo dentro de los 15 días siguientes al feriado natural para su información y registro. La Agencia Danesa de Trabajo y Empleo podrá, de conformidad con el inciso (d), ordenar controles adicionales sobre la autenticidad de la información proporcionada en las copias del último cheque de pago, sin afectar la cantidad que puede retenerse del empleador por falta de pago de los ahorros. salarios. . Horas extras. . 2017 Asivella

Los salarios son el dinero que gana un empleado al brindar servicios a la organización; varía según el puesto del empleado. Cruz Fuente no mencionó ni destacó esto, ya que el salario era pago por servicios recibidos, tanto en dinero como en perros. (pág. 298). Según Chiavenato (2014) (p. 14), la remuneración adecuada de los empleados depende de varios factores, incluido el salario base, los incentivos y los beneficios, que pueden variar de una organización a otra. 283). Según Rodríguez (Rodríguez, 2018), los incentivos se definen como pagos periódicos ofrecidos por un empleador a un empleado para incentivarlo a permanecer empleado, incluso si otra oferta más atractiva puede conducir a su reemplazo (p. 17). 119). Para la determinación de esta compensación deberán tenerse en cuenta los criterios adecuados para determinar la retribución adecuada. La remuneración se basa en los servicios prestados y se acuerda de antemano entre el empleador y el empleado. Un contrato de trabajo es un mecanismo mediante el cual un empleador compensa a un empleado por su tiempo y



deberes con una determinada cantidad determinada por las actividades a realizar (por ejemplo, trabajo). 48). La compensación laboral no se trata solo de mantener a su familia. Una declaración para enfatizar lo importante que es el salario para los empleados.

Remuneración Básica

El salario base puede ser un salario mensual o un salario dependiendo de la jornada laboral. Es una recompensa financiera por el servicio del empleado (páginas 9-12). Según la definición (inaceptable) de Orihuela Fuente, un salario básico es la remuneración mínima recibida por realizar un trabajo y utilizada como base para una remuneración adicional. El salario base de un trabajador para los beneficios regulares recibidos se basa en una determinada fuente no válida (como el salario) determinada por la unidad de cuenta utilizada. 79). Según el convenio colectivo entre el empleador y el empleado, el salario base se determina en función de la experiencia y las habilidades del empleado. El salario mensual que se paga al trabajador es un pago único que incluye todos los días del mes (laborables y festivos). Final de mes. El salario por hora es la compensación que paga el empleador al empleado por cada hora trabajada según las reglas anteriores. Una bonificación es una recompensa otorgada a un empleado, que el empleador determina en función de los resultados presentados por el empleado.

Incentivos Salariales

Las bonificaciones salariales más bajas se definirán como "el salario laboral es un aumento en el salario otorgado a un empleado en función de su desempeño individual" (p. 452). La fuente no es válida. Werth y Davis



consideran "cualquier beneficio especial que una empresa proporciona a un pequeño grupo de empleados clave para proporcionarles una compensación adicional" (p. 17). 314) se define como "fuente especificada no válida". Los incentivos de recompensa se implementan en función del desempeño individual y los objetivos de resultados de cada empleado. Los "resultados de participación" se refieren a la participación de los empleados en actividades de mejora organizacional, lo que significa un mayor compromiso de los empleados en la empresa. Las horas extras se definen como el tiempo adicional que dedica un empleado durante la jornada laboral, normalmente ocho horas. Las horas extraordinarias no remuneradas o el tiempo fuera del horario laboral normal se pagan con compensación, es decir, horas extras fuera del horario laboral normal. El dinero recibido por servicios de desarrollo se llama incentivo. Según la ley actual, la gratificación es un subsidio que los empleados reciben dos veces al año y debe pagarse a los colegas durante los días festivos y festivos.

Prestación salarial

Salario adyacente es un término más utilizado. Hay muchas maneras de obtener un beneficio financiero. páginas 9 a 12). En gran medida, los beneficios económicos ofrecidos a los socios hacen que estén completamente satisfechos con los productos ofrecidos por la agencia. Juárez y Carrillo coincidieron en que la fuente citada no era válida. La pregunta sobre beneficios de 2014 se refiere al tamaño del balance actual y otros beneficios disponibles para los empleados, dándoles a los empleados un sentido de identificación con la empresa (p. 14). 45). Chiavenato 2014 se refiere a los beneficios y servicios que los empleadores



brindan a sus empleados para ahorrar tiempo y preocupaciones. Estos incluyen características, beneficios y servicios. Estas herramientas son fundamentales para mantener su fuerza laboral al máximo rendimiento. Por otro lado, una compañía de seguros contrata a una compañía de seguros de salud que paga primas mensuales a través de un plan o póliza para cubrir total o parcialmente los gastos médicos de un individuo o empleado como compensación. Para poder mantener una buena salud, existen varios tipos de seguros que pueden resultar muy beneficiosos. Si el empleado está empleado.

Los beneficios que las empresas ofrecen a los empleados dependen del tiempo que hayan trabajado para la empresa; esto se llama compensación por el tiempo dedicado al servicio o CTS. Además, la compañía pone a disposición de sus 24 empleados un servicio que les permite predecir los riesgos que pueden surgir si la relación laboral con los empleados se ve afectada durante los periodos de desempleo. Cuando se trata de vacaciones, las vacaciones se definen como un período de tiempo en el que un individuo o grupo no participa en ninguna actividad relacionada con su trabajo. Toda persona tiene derecho a suspender todas las actividades durante un período de tiempo determinado.

2.2.2. Desempeño Laboral

Según Lado (2013), el comportamiento humano es importante para lograr los objetivos organizacionales y se denomina desempeño laboral. Según Chiavenato (2014) (p. 11) 359), el desempeño relacionado con el trabajo se define como las acciones que realizan los empleados para lograr las



metas establecidas. Schermerhorn (2015) cree que el desempeño de un empleado en el desempeño de las tareas asignadas depende de su personalidad y voluntad de sacrificio. Se supone que un mejor desempeño y calificaciones profesionales son el resultado de los sacrificios de los empleados (p. 309). Morales y Velandia (2020) sostienen que mejorar el desempeño organizacional significa fomentar un ambiente caracterizado por la confianza y ofrecer programas de capacitación para adoptar enfoques adecuados (p. 483). Según Mertens (2017), la capacidad de un empleado para crecer y desarrollarse en un entorno organizacional se denomina "desempeño laboral" (p. 20). Para alcanzar los objetivos deseados, el empleado confiará en su capacidad para comunicarse con sus compañeros y adaptarse rápidamente al entorno en el que realiza sus tareas.

2.2.2.1. Desempeño de tareas

Su mejor desempeño está determinado por consideraciones laborales como conocimientos, habilidades, destrezas, experiencia y comportamiento. Esta dimensión tiene como objetivo evaluar y resaltar la capacidad del empleado para desempeñar el papel que se le reconoce en el trabajo de la empresa. Según Vásquez (2017), el desempeño de una persona o grupo en el trabajo se refiere a la cantidad y calidad de las tareas realizadas. Según Alcibíades (2016), esto significa que implica el desempeño satisfactorio y completo de las tareas relacionadas con el trabajo. El desempeño laboral determina la calidad del empleado y su desempeño y desempeño efectivo de las funciones asignadas. Por lo tanto,



la evaluación continua del desempeño es necesaria para comprender la lealtad, la identidad y el compromiso de cada empleado con la organización y si es necesaria una nueva política de compensación o reentrenamiento. Además, se puede determinar si existen problemas personales que afecten el desempeño del empleado.

2.2.2.2. Desempeño Contextual

La eficacia de la gestión está determinada en parte por comportamientos o comportamientos que promueven factores sociales y humanos, así como por personalidades y actitudes que conceptualizan el ambiente de trabajo, y comportamientos o conductas que aumentan y facilitan la disponibilidad de recursos para la acción individual o colectiva. tarea. Además, el comportamiento y las acciones voluntarias de los gerentes son importantes para lograr los verdaderos objetivos de la gestión. Según Chiavenato (2014), la eficacia de los empleados en una organización es la base de la organización y permite que todos se desempeñen con un esfuerzo laboral superior y satisfacción laboral (p. 11). 39). Según Mendoza (2012), es cualquier conducta que restringe a los empleados a determinadas áreas y tiempo en la organización. 52 páginas. Ahmodt (2014) argumentó que la evaluación entre pares ayuda a determinar si se necesitan componentes adicionales, como una instrucción que les resulte útil. Estas evaluaciones también pueden mostrar mejoras en el desempeño de estos compañeros en la organización. Es importante mencionar la capacitación de los empleados porque, según Coens (2015), es un arma estratégica para incrementar la competitividad del empleador.



2.3. Marco Conceptual

Pago de acuerdo con el sueldo real

Hose (2013) Esto se evalúa durante una evaluación de desempeño en la que el empleador evalúa a cada empleado individualmente en aspectos como habilidades de liderazgo, habilidades de gestión del tiempo, habilidades organizativas y productividad.

Oficina de Normalización Provisional (ONP)

Según Pineda (2014): El Sistema Estatal de Pensiones, la administración del Sistema Estatal de Pensiones (SNP) es supervisada por la Oficina Provisional de Normalización (ONP). Las contribuciones a la PEA brindan apoyo a las pensiones de quienes ya no pueden trabajar y son esenciales para el funcionamiento del sistema. (Parte 21)

Remuneración computable

Hurtado y Dávila (2018) afirman: "La recompensa que se utiliza para calcular la satisfacción es el monto recibido en el mes anterior al pago".

página 34

Oportunidad de pago

Como dice Romero (2018): "Los pagos siempre se realizan en su totalidad y solo por meses cumplidos cuando la obra haya sido terminada seis meses después de la solicitud de la otra parte". página 13

Monto de la gratificación

Hurtado y Dávila (2018) Retención: satisfacción integral integral: si el empleador ha cumplido los seis meses necesarios para alcanzar la satisfacción plena, resultará perjudicado.



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de investigación

La investigación es cuantitativa y la metodología es relativa

3.2. Método de investigación

Los estudios relacionados utilizan los datos recopilados durante el uso de las herramientas para mejorar el conocimiento teórico y obtener una comprensión básica de los resultados para sugerir algunas estrategias de apoyo para los empleados. Según Hernández (2014), "los tipos de investigación requieren de estrategias investigativas". Por lo tanto, es muy importante clasificarlos para ayudar a lograr los objetivos principales del estudio.

3.3 Tipo de investigación

Al respecto Tamayo (2013), indica para los estudios correlacionales en este nivel que: En esta clase de investigación, el objetivo principal es cuantificar el grado en que los cambios en uno o más factores se relacionan con los cambios en otros factores. En términos generales, los coeficientes de



correlación determinan estadísticamente si esta variación existe y qué tan fuerte.

3.4 Nivel de Investigación

Los estudios de correlación descriptivos están diseñados para determinar tendencias o magnitudes de una o más variables a lo largo del tiempo en una población muestreada. Por ejemplo, el proceso implica asociar una o más variables con un grupo de personas

3.5. Diseño de investigación

No es experimental porque no se modifican las variables de estudio; más bien, los resultados son lo único que se puede medir (Hernández et al., 2010). Es horizontal en el sentido de que el material se obtiene en un momento determinado. Según Pino (2018), estos modelos implican recopilar información para caracterizar variables mientras se analiza su comportamiento. Este estudio se basa en datos recopilados a través de las herramientas utilizadas (encuestas, entrevistas, sondeos, etc.) que nos permiten ver la realidad que rodea al tema en estudio (fenomenología). Los datos se recopilarán durante todo el proceso para describir los resultados. Modelos de interpretación transversales e integrados.

3.6. Población y muestra

3.6.1 Población

Arias (2016) afirma que “una población es el conjunto de fenómenos objeto de estudio, incluyendo todas las unidades de análisis que



componen dicho fenómeno y que necesitan ser cuantificadas para un estudio particular". Carrasco (2018) lo define como "pertenecente al dominio espacial en el que se realiza el estudio" El conjunto de todos los elementos (unidades de análisis).

Tabla 1

Población: Número de sujetos de investigación.

Fuente: Municipalidad provincial de Ilave

N°	CARGO	CANTIDAD
1	subdirector del departamento de desarrollo urbano y rural	1
2	Consejero legal	2
3	Gerente de equipo de recursos - Gerente personal	3
4	Subgerente de planificación y presupuesto - contabilidad	3
5	Subjefe de Desarrollo Popular y Promoción Social (ULE, SISFO, PVL, Pensija 65, programa Juntos y otros programas sociales (según sus capacidades) Áreas técnicas de desarrollo económico y medio ambiente y municipios - Subjefe de Defensa Civil	3
6	Director de la Oficina de Planificación Plurianual de Inversiones (OPMI).	3
7	Jefe del Departamento de Finanzas	3
8	Jefe de Logística de Abastecimiento y Control de Activos	3
9	Trabajadores de limpieza pública y mantenimiento de parques y jardines.	3
10	Trabajadores de limpieza pública y mantenimiento de parques y jardines.	3
11	Oficina de Tecnología de Sanidad Animal para el Desarrollo Agrícola	2
12	Oficina de Desarrollo Agrícola Centro Tecnológico de Salud Animal	3
13	Personal de soporte del cajero automático	2
14	Asistente de personal	
15	ASISTENTE ADMINISTRATIVO, DESARROLLO HUMANO Y DESARROLLO SOCIAL Responsable de los departamentos de Doctorado OMAPED y CIAM.	2
16	subdirector del departamento de desarrollo urbano y rural	2
	TOTAL	40



3.6.2 Muestra

Arias (2016) afirma que “un subconjunto limitado y representativo se extrae de la población disponible”. Según Carrasco (2018), “el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) pertenecientes al dominio espacial en el que se realiza el estudio” se define de la siguiente manera (p. 17). 236).

Un paso esencial en todo estudio de investigación de mercado es determinar el tamaño de la muestra que se elegirá; esto debe justificarse de manera que tenga sentido teniendo en cuenta el planteamiento del tema, el público objetivo, los objetivos y el propósito del estudio.

La evidencia de la investigación no es probabilística porque utilizamos todos los datos disponibles para el estudio, el 100% de la población.

Tabla 2

Resumen de la muestra: sujetos de investigación.

N	CARGO	CANTIDAD
1	subdirector del departamento de desarrollo urbano y rural	1
2	Consejero legal	2
3	Gerente de equipo de recursos - Gerente personal	3
4	Subgerente, planificación y presupuesto - contabilidad	3
5	Subjefe de Desarrollo Popular y Promoción Social (ULE, SISFO, PVL, Pensija 65, programa Juntos y otros programas sociales (según sus capacidades) Áreas técnicas de desarrollo económico y medio ambiente y municipios - Subjefe de Defensa Civil	3
	Director de la Oficina de Planificación Plurianual de Inversiones (OPMI).	3
	Jefe del Departamento del Tesoro	3



Jefe de Logística de Abastecimiento y Control de Activos	3
Trabajadores de limpieza pública y mantenimiento de parques y jardines.	3
Trabajadores de limpieza pública y mantenimiento de parques y jardines.	3
Oficina de Tecnología de Sanidad Animal para el Desarrollo Agrícola	2
Oficina de Desarrollo Agrícola Centro Tecnológico de Salud Animal	3
Personal de soporte del cajero automático	2
Asistente de personal	2
ASISTENTE ADMINISTRATIVO, DESARROLLO HUMANO Y PROGRESO SOCIAL Responsable de los departamentos de Doctorado OMAPED y CIAM.	2
subdirector del departamento de desarrollo urbano y rural	2
TOTAL	40

Fuente: Elaboración del investigador.

3.7 Técnicas e instrumentos

3.7.1. Técnicas

Implica recolectar datos de una muestra de investigación, expresar opiniones, conocimientos o experiencias relacionadas con la pregunta de investigación y el proceso que contribuye a la recolección de datos, como los conocimientos, ideas y opiniones del grupo, así como aspectos que se prueban para el diseño o motivo de investigación. Sugerir relaciones entre sujeto, lugar y características de una situación o hecho. Según Córdova (2004), p. Utilizando un método de cuestionario, se realizó una encuesta entre el personal administrativo de una ciudad de la provincia de Irafah para evaluar el clima organizacional que cambiaron los investigadores.



3.7.2 Instrumentos

El instrumento para la recolección de datos, es el cuestionario.

3.8 Confiabilidad y Validez del instrumento

3.8.1 Confiabilidad

ALFA DE CRONBACH

El proceso de obtener datos de una muestra de investigación para expresar opiniones, conocimientos o experiencias relacionadas con una pregunta de investigación ayuda a recopilar datos como conocimientos, ideas y opiniones grupales, así como aspectos a revisar para formular o formular recomendaciones. Temas, lugares y relaciones entre características de una situación o evento. (Córdoba pág. 20, 2004). Los investigadores utilizaron métodos de cuestionario para entrevistar al personal administrativo en la provincia y los municipios de Irafah para evaluar el clima organizacional cambiante.

Resultados para el instrumento del decreto Legislativo N^o 728

En el cuadro de diálogo que aparece, podemos ver los resultados alfa. Cuanto mayor sea el valor alfa, mayor será la confiabilidad. El valor alfa teórico más alto es 1 y 0,70 generalmente se considera un valor aceptable. En este estudio hemos obtenido los siguientes resultados:



Tabla 3. Decreto Legislativo N° 728

Alfa de Cronbach	alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,745	,824	18

Se puede observar que el valor alfa de la cultura organizacional es 0,745, que está por encima del rango especificado y por lo tanto es bueno.

Resultados para el instrumento desempeño laboral

Tabla 4 Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	A.lfa de Cronb.ach basada en elementos estandariza.dos	N de elem.entos
,835	,840	22

Podemos observar que el valor alfa de la cultura organizacional es 0.835, el cual es superior al rango especificado y por tanto bueno.

3.9. Procedimiento de datos

Esto se realizará utilizando el software Excel como base de datos, luego de lo cual se sistematizarán los datos en SPSS 25 Estadística, lo que nos conducirá a resultados, conclusiones y recomendaciones.



3.10. Contratación de hipótesis

Prueba de hipótesis general utilizando la Tau c de Kendall

datos:

$$r = 0,536$$

Número de personas = 40

Cálculo de supuestos estadísticos:

hipótesis

Hipótesis nula (Ho): Decreto Legislativo núm. 728 no tiene relación significativa con el desempeño del trabajo en la provincia y ciudad de El Collao llave-2023

cuando $r = 0$ (matemáticamente irrelevante)

Hipótesis alternativa (Ha): Decreto Legislativo núm. 728 tiene relación significativa con la ejecución de obra en la provincia y municipio de El Collao llave en el año 2023.

cuando. $r \neq 0$ (matemáticas. si es aplicable)

Nivel significativo:

$$0,05 = 5\%$$

Regla de decisión: Dado que ($\text{valor}_p = 0,000 < 0,05$), se rechaza Ho y se acepta Ha.

Estadístico de prueba.

Tabla 5

Prueba de la hipótesis general usando Tau c de Kendall

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por Tau-c de Kendall	,303	,056	5,406	,000
N de casos válidos	40			

a. No acepte la hipótesis nula.

b. Utilice los errores estándar asintóticos basados en la hipótesis.

Decisión: Cómo comprobar el valor del coeficiente Tau. – $c = 0.303$ significa Kendall. , lo que significa que el Decreto Legislativo No. 728 tiene relación significativa con la ejecución de obra en la provincia y municipio de El Collao llave en el año 2023.

Prueba de la hipótesis específica uno.**Datos:**

$$r = 0.414$$

$$n = 40$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:**Hipótesis**

Hipótesis Nula (Ho): El contrato de naturaleza temporal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao llave-2023

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)



Hipótesis Alternativa (Ha): El contrato de naturaleza temporal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023

Decisión: Se puede observar que el valor del coeficiente Tau - Kendall $c = 0.287$ significa que los contratos temporales se relacionan significativamente con el desempeño del trabajo en la provincia y ciudad de El Collao Ilave-2023.

Prueba de la hipótesis especificados.

Datos:

$$r = 0.414$$

$$n = 40$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): El contrato de naturaleza accidental no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alternativa (Ha): El contrato de naturaleza accidental se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Regla de decisión: Como la ($p_valor = 0,000 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.



Estadística de prueba

Tabla 6

Prueba de la hipótesis específico 2 usando Tau c de Kendall

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por Tau-c de Kendall	,257	,057	6,522	,000
N de casos válidos	40			

a. No acepte la hipótesis nula.

b. Utilice los errores estándar asintóticos basados en la hipóte.

Decisión: Se puede observar que el valor del coeficiente Tau – c de Kendall =0.257 significa que los contratos de contingencia se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la provincia y ciudad de El Collao llave-2023.

Prueba de la hipótesis especifica tres.

Datos:

$r = 0.490$

$n = 40$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

hipótesis

Hipótesis nula (Ho): Los contratos de trabajo no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la provincia y ciudad de El Collao llave en el año 2023.

cuando $r = 0$ (matemáticamente irrelevante)

Hipótesis alternativa (Ha): Los contratos laborales están significativamente relacionados con los resultados laborales en la provincia y ciudad de El Collao llave-2023

Cuando $r \neq 0$ (lo que significa matemáticamente)

Nivel significativo:

Alfa = 0,05

Regla de decisión: Dado que ($\text{valor}_p = 0,000 < 0,05$), se rechaza H_0 y se acepta H_a .

Estadístico de pruebas.

Tabla 7

Prueba de la hipótesis específico 3 usando Tau c de Kendall

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por Tau-c de ordinal Kendall	,335	,058	5,735	,000
N de casos válidos	40			

No acepte la hipótesis nula.

Utilice los errores estándar asintóticos basados en la hipóte.

Decisión : Se puede observar que el valor del coeficiente Tau – Kendall $c(\tau_c = 0.335; p\text{-valor} = 0.000 < 0.05)$ significa que el contrato de trabajo está significativamente relacionado con el desempeño del trabajo en la provincia y la ciudad de El Collao llave-2023



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

4.1.1 Prueba de Normalidad

Prueba de Normalidad.

Se utilizó la prueba de Kolmogorov para probar la normalidad y determinar si los datos tenían una distribución normal. —Smirnov. y Shapiro. – Wilk., que mide qué tan bien coinciden dos distribuciones de probabilidad entre sí.

Planteo de la Hipótesis:

H₀: El conjunto de datos del presente trabajo siguen una distribución normal

H₁: El conjunto de datos del presente trabajo no siguen una distribución normal

Regla de Contraste:

Si el Valor p > 0.05, se acepta la H₀. Si Valor p < 0.05, se rechaza H₀.

Tabla 8 pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Decreto Legislativo N ^a 728	,138	40	,001	,890	40	,000
Desempeño Laboral	,094	40	,001	,939	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se puede observar en la tabla, el valor de la variable obtenida $p=.000$ es menor al 5%, lo que puede indicar con un 95% de probabilidad que los datos establecidos en este trabajo no corresponden a la sección Leyes y Legislación Variable de la distribución normal. . 728 Flujo de trabajo, página de inicio de estadísticas no paramétricas, se utilizará el coeficiente Rho de Spearman.

4.1.2 Resultados para el objetivo general.

Tabla 9

Determinar la relación el Decreto Legislativo N° 728 con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023

Correlaciones

		Decreto Legislativo N° 728		Desempeño laboral	
Rho Spearman	de Decreto Legislativo N° 728	Coeficiente de correlación	de 1,000	Coeficiente de correlación	,823**
		Sig. (bilateral)	.	Sig. (bilateral)	,000
		N	40	N	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de ,823**	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	Sig. (bilateral)	.
		N	40	N	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Existe una correlación positiva significativa y estadísticamente se observa que el nivel de significancia es 0.000 que es menor a 0.05 por lo que la correlación entre las dos variables es significativa. Asimismo, a nivel del coeficiente Rho Spearman, la relación es 0.823, es decir, mientras que el Decreto Legislativo No. 728, corresponderá a la actividad del municipio de la provincia de El Collao Ilave.

4.1.3 Resultados para el objetivo específico uno.

Tabla 10

Describir la relación del contrato de naturaleza temporal con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023

Correlaciones

		Contrato de naturaleza temporal	de Desempeño laboral
Rho Spearman	de Contrato de naturaleza temporal	de Coeficiente correlación Sig. (bilateral) N	de 1,000 ,854** . ,000 40 40
	Desempeño laboral	Coeficiente correlación Sig. (bilateral) N	de ,854** 1,000 ,000 . 40 40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Existe una correlación positiva significativa y estadísticamente se observa que el nivel de significancia es 0.000 que es menor a 0.05 por lo que la correlación entre las dos variables es significativa. Asimismo, el indicador a nivel del coeficiente Rho Spearman es de 0,854, es decir, aunque los contratos temporales estarán bien diseñados, el desempeño del trabajo es suficiente para la empresa estatal.



4.1.4 Resultados para el objetivo específico dos.

Tabla 11

Conocer la relación del contrato de naturaleza Accidental con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023

Correlaciones

			Contrato de Naturaleza Accidental	de Desempeño laboral
Rho Spearman	de Contrato de Naturaleza Accidental	de Coeficiente correlación Sig. (bilateral) N	de 1,000 . 40	,803** ,000 40
	Desempeño Laboral	Coeficiente correlación Sig. (bilateral) N	de ,803** ,000 40	1,000 . 40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Existe una correlación positiva significativa y estadísticamente se observa que el nivel de significancia es 0.000 que es menor a 0.05 por lo que la correlación entre las dos variables es significativa. Asimismo, a nivel del coeficiente Ro Spearman es de 0.803, lo que significa que siempre que el contrato esté adecuadamente preparado para contingencias, el desempeño del personal de la unidad será de gran beneficio para la institución pública.

4.1.5 Resultados para el objetivo específico tres.

Tabla 12

Conocer la relación del contrato para obra con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023

Correlaciones

			Contrato obra	por Desempeño laboral
Rho Spearman	de Contrato por obra	Coefficiente de correlación	de 1,000	,890**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de ,890**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Existe una correlación positiva significativa y estadísticamente se observa que el nivel de significancia es 0.000 que es menor a 0.05 por lo que la correlación entre las dos variables es significativa. De igual forma, a nivel del coeficiente Rho Spearman es de 0.890, lo que significa que mientras el contrato de trabajo esté vigente responderá al desempeño del esfuerzo laboral del empleado.

4.2. Discusión de resultados

Con respecto al objetivo general, las variables de Decreto Legislativo N° 728 y el desempeño laboral se relacionan ya que ambas variables se desarrollan de acuerdo a la normativa de dicho decreto por ende tiene una relación muy significativa. Tandayamo (2020) La brecha salarial y la desigualdad de género son constructos sociales predeterminados por la



sociedad que ponen límites al tipo de trabajo que un individuo puede realizar en función del género y asignan un determinado valor en función de las funciones que desempeña. Esto creó una división del trabajo en el lugar de trabajo, donde las mujeres realizaban trabajos reproductivos o no remunerados y los hombres realizaban trabajos remunerados. Por lo tanto, se cree que la desigualdad salarial y laboral es causada por una serie de factores que determinan las diferencias salariales, incluido el tiempo dedicado al trabajo productivo y reproductivo, la edad, el estado civil, la educación y las responsabilidades familiares. - Indican la brecha salarial y describen la situación actual de las mujeres ocupadas en la industria manufacturera en el Ecuador del 2014 al 2017.

Por otro lado, Mendiola (2016) presentó en un estudio el grado de correlación entre la satisfacción de los empleados y el desempeño de los empleados en Luna de Oro, Ananea, en el primer semestre de 2016. Topo Dorado. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo y deductivo, el estudio fue transversal y se utilizó un cuestionario que se administró a 24 empleados, lo que significó que el puntaje de correlación de Spearman fue de 0.022, el cual se obtuvo como resultado real, y se concluyó que Sí, el salario es satisfactorio.

Finalmente, Carnaque (2014) sugirió que el objetivo de este trabajo es poder resolver la problemática desconocida de la institución como sistema de compensación salarial por el desempeño de los empleados del Colegio Técnico Superior Privado Abacoa Chiclayo, que de igual manera con compensación salarial También puede ver una comparación de los niveles de desempeño de las dos variables. El método que utilizamos fue un



enfoque descriptivo correlacional, que estuvo representado por datos cuantitativos de 52 empleados que trabajaron en 2013-2014. año. Trasladando el estudio, se entiende que la hipótesis de una relación significativa entre las dos variables logró alcanzar una correlación de 0,70498758 entre el sistema de recompensa y el desempeño laboral. Además, se sugiere que la compensación en las instituciones ayudará a ver cambios en los compromisos necesarios a medida que cambien los compromisos de los propietarios y directores de las instituciones.



CONCLUSIONES

- PRIMERA:** De acuerdo con los objetivos generales, se determinó que el Decreto Legislativo No. 728 está directamente relacionado con el funcionamiento de la Municipalidad Provincial de Koya Oilevi. Esto se debe a que estos son los dos factores principales para la contratación de personal administrativo en instituciones públicas, además de la hipótesis general de contraste ($r_c=0.317$; $p\text{-valor}=0.0000.05$) y una correlación moderadamente positiva: Decreto Legislativo N°728.
- SEGUNDA:** De acuerdo con el Objetivo Específico 1, el contrato de naturaleza temporal se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023. Esto se logra mediante la utilización efectiva de las políticas, estrategias y tácticas que se aplican en el dentro del contrato desarrollado por la entidad pública. Esto también se logra a través del proceso de la Prueba de Hipótesis Específica.
- TERCERA:** De acuerdo con el Objetivo Específico 2, el contrato de naturaleza accidental se relaciona Significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023 a través del Desarrollo de la Hipótesis Específica Dos ($r_c=0.235$; $p\text{-Valor}=0.0000.05$); adicionalmente, el contrato de naturaleza accidental está Moderadamente Relacionadas con el desempeño laboral en un 0.803.



CUARTA: De acuerdo con el objetivo específico 3, el contrato para obra se relaciona significativa y directamente con desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023. Adicionalmente, de acuerdo con los resultados del proceso de prueba de hipótesis específicas, tres ($\beta=0.303$; $p\text{-value}=0.0000.05$), la conexión del contrato de obra es en promedio de 0.890.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** En la provincia y municipio de Collao llave, es necesario implementar un programa de capacitación continua a los comisionados e involucrados en el proceso de selección para optimizar el proceso de selección. Además, los empleados deben poder identificar las numerosas etapas antes y durante la contratación, incluida la toma de decisiones apropiadas o la contratación conforme a la ley, el nombramiento de comités especiales y el desarrollo de criterios de contratación.
- SEGUNDA:** Lo primero a considerar es la determinación adecuada y oportuna de las necesidades anuales de la agencia y la inclusión del presupuesto de participación en el plan anual, lo cual es necesario para un adecuado control del personal.
- TERCERA:** Por lo tanto, se recomienda que los municipios cuenten con un plan de personal anual aprobado, por un lado, y un plan de adquisiciones, por el otro, ya que estos son elementos clave para un proceso de adquisiciones exitoso.
- CUARTA:** Necesitan evaluar sus recursos humanos, especialmente aquellos involucrados en las ventas del sector público, para que participen en el proceso de contratación de vez en cuando, hagan recomendaciones basadas en las necesidades y no se nieguen a firmar contratos una vez finalizados.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alva, J. (2019). *Remuneraciones y desempeño laboral en el Banco Scotiabank agencia Pizarro Trujillo 2019*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Álvarez, J., & Morante, L. (2013). *Manual de contrataciones del estado*. Lima: Instituto Pacífico.
- ARIAS, F. (2016). *MUESTRA. PROYECTOS EDUCATIVOS*.
- Armijo, M. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Arpi. (2017). *La Ley de Contrataciones del Estado y su Influencia en el Proceso de Adquisiciones de Bienes y Servicios en la Municipalidad Provincial de Azángaro 2013 – 2014*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Ayala, G. (2016). *Contabilidad Gubernamental: teoría y práctica*. Ediciones PAMPA.
- Balbín, F., & Boza, W. (2018). *Procesos y Gestión de las Contrataciones y Adquisiciones de las Instituciones Microfinancieras de la Provincia de Huancayo – 2016*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.
- Bocanegra. (2015). *Ley de Contrataciones y sus Efectos en el Distrito de José Crespo y Castillo – Leoncio Prado – 2014*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Bolagay, H. (2021). *Brecha salarial por género en el mercado laboral del Distrito Metropolitano De Quito en los años 2018-2019*. Quito: Universidad Central del Ecuador.



- Cabanillos. (2019). *Intervención Obligatoria del OSCE en los procesos de contratación pública realizados por la municipalidad provincial de Chiclayo, años 2014-2016*. Pimentel – Perú.: Universidad Señor de Sipán.
- Carnaque, P. (2014). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Conde, W., & Jaime , Y. (2018). *Gestión directiva y procesos de contratación del estado en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista 2018*. Lima: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29097>
- Diaz , S. (2022). *Contrataciones del Estado y proceso de contratación directa del Gobierno Regional San Martín, 2020*. Lima: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101461>
- Drucker, P. (2002). *El Ejecutivo Efectivo*. Negocios de Harper.
- Gonzales, N. (2017). *El incremento del salario mínimo vital y sus efectos en el crecimiento económico: un análisis de productividad en el Perú (2001-2016)*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Guado, C. (2019). *Propuesta de mejora de los procesos internos administrativos y financieros de pre- contratación y contratación pública y su incidencia en la ejecución presupuestaria de la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS de la Pro. Quito: UNIVERSIDAD*



CENTRAL DEL ECUADOR. Obtenido de

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/23990>

Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (2014). *"Metodología de la investigación"*. México: McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *"Metodología de la investigación"* (6ta ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

ISO 9000. (2015). *Sistemas de gestión de la calidad - Fundamentos y vocabulario*. Organización Internacional de Normalización.

Kaplan, R., & Norton, D. (2001). *La organización centrada en la estrategia: cómo las empresas de cuadro de mando integral prosperan en el nuevo entorno empresarial*. Prensa empresarial de Harvard.

Mallo, C., & Merlo, J. (1995). *Control de gestión y control presupuestario*. Madrid: McGraw-Hill, 1995.

Mendiola, G. (2016). *Grado de relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajos del operador minero Miguel Mamani Chambi en el centro poblado Lunar de Oro, ANANEA, en el Primer Semestre del Año 2016*. Puno: Universidad Andina Nestor Caseres Velazquez.

OIT. (2016). *Mejore su negocio. El recurso humano y su productividad. I*. MESUN.

Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado. (2018). *Organismo Supervisor de las Contrataciones, Aspectos Generales, 2018*. Lima: Resolución N° 035-2018-0seE/ SGE.

Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación, elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. Lima - Perú: San Marcos E.I.R.L.



- Porter, M., Bueno, E., Merino, C., & Salmador, M. (2010). *Ventaja competitiva*. España: Madrid : Pirámide, 2010.
- Roselló, M., & Gómez-Acebo. (2019). *Manual de contratación pública*. Aranzadi.
- Saldaña, P. (2016). *Análisis de los procesos de contratación de consultoría desde la normatividad y la gestión de buenas prácticas en la etapa precontractual*. Colombia: Universidad Católica De Colombia.
- Tamayo y Tamayo, M. (2013). *"El proceso de la investigación científica"* (4ta ed.). México: Limusa. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=BhymmEqkkJwC>
- Tandayamo, D. (2020). *Brecha salarial entre hombres y mujeres en la Industria Manufacturera del Ecuador, período 2014-2017*. Quito: Universidad Central Ecuador.



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

Titulo	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología, técnicas de la investigación	Población y muestra
<p>DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE-2023</p>	<p>PG. ¿Cómo se relaciona el Decreto Legislativo N° 728 con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona el contrato de naturaleza temporal con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el contrato de naturaleza Accidental con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el contrato para obra con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023?</p>	<p>OG. Determinar la relación el Decreto Legislativo N° 728 con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE 1. Conocer la relación del contrato de naturaleza Accidental con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023</p> <p>OE 2. Conocer la relación del contrato de naturaleza Accidental con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023</p> <p>OE 3. Conocer la relación del contrato para obra con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023</p>	<p>El DECRETO LEGISLATIVO N° 728 se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>El contrato de naturaleza temporal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023</p> <p>El contrato de naturaleza accidental se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023</p> <p>El contrato para obra se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave-2023</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>El DECRETO LEGISLATIVO N° 728</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrato de naturaleza temporal • Contrato de naturaleza Accidental • Contrato para obra <hr/> <p>Variable Independiente</p> <p>Desempeño Salarial</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de tareas • desempeño contextual 	<p>Tipo investigación</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>correlacional</p> <p>Técnicas</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario de encuesta.</p>	<p>Población</p> <p>40 <u>trabajadores</u> de la Municipalidad Provincial de El Collao <u>Ilave</u></p> <p>Muestra</p> <p>No probabilístico</p>

ANEXO N° 02

INSTRUMENTO APLICADO EN LA INVESTIGACION

Anexo N° 2.1: Instrumento de DECRETO LEGISLATIVO N° 728

ITEMS						
DECRETO LEGISLATIVO N° 728						
CONTRATO DE NATURALEZA TEMPORAL		1	2	3	4	5
1	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas.					
2	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas.					
3	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.					
4	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario.					
CONTRATO DE NATURALEZA ACCIDENTA						
5	Cuando se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio.					
6	La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.					
7	Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores.					
8	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.					
9	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"					
10	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"					
CONTRATO PARA OBRA						
11	Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.					
12	Las gratificaciones deben estar asignadas a las funciones que realizo.					
13	Considero que la institución debe pagarme un seguro de salud privado.					
14	Considero que el monto por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración.					
15	La CTS debe ser de libre disponibilidad.					



16	Considero que la CTS me permitirá cumplir mis sueños en el futuro.						
17	Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir.						
18	Considero que por la carga laboral que tengo debo percibir dos sueldos en mis vacaciones.						
DESEMPEÑO LABORA							
DESEMPEÑO DE TAREAS							
19	Desarrollo mis obligaciones laborales con entusiasmo.						
20	Cumplo con mis obligaciones laborales en los plazos establecidos.						
21	Considero que los puestos de trabajo están ocupados por personal con experiencia.						
22	La institución considera muy importante la selección del personal para los puestos de trabajo.						
23	Los horarios de entrada y salida son flexibles.						
24	Respeto el horario de entrada y salida de la institución.						
25	Demuestro mis conocimientos en las diversas actividades que realiza.						
26	Adquiero más conocimiento conforme desarrollo mis actividades.						
27	Demuestro mis técnicas en las diversas actividades que realizo.						
28	Adquiero más técnicas conforme desarrollo mis actividades.						
29	Demuestro mis habilidades en las diversas actividades que realizo.						
30	Adquiero más habilidades conforme desarrollo mis actividades.						
DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
31	Dentro de los ambientes de trabajo se respira un ambiente de cortesía.						
32	Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros de la institución.						
33	Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución.						
34	En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros.						
36	La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.						
37	Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros.						
38	La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.						
39	Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros.						
40	Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este.						



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 02 / 04 / 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: YOVANA QUISPE MAMANI

Dirección: JR. VELA VELA # 290 - JULIACA

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 47454671

Teléfono: 988 809 352 email: yovis36qm@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO

Asesor: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Desempeño laboral, contrato por obra y desempeño de tareas

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.


La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL - P15


Firma de Autor



huella digital

02 / 04 / 24

Fecha