



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La Influencia del Desempeño Laboral de los Trabajadores
Permanentes en la Eficacia de la Gestión de la Municipalidad
Provincial de Canchis – 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Mamani Mamani, Jose Humberto (ORCID: 0000-0001-8868-984X)

ASESOR:

Dr. Beraun Beraun, Emil Renato (ORCID: 0000-0003-1497-6613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

En primera instancia agradecer a Dios todo poderoso, por toda la bendición que nos da día a día, este trabajo de investigación va dedicado a mi amado hijo José Naim, mi motor y motivo de mi vida, mi fortaleza y a su vez mi mayor debilidad, fuente de mi mayor inspiración para seguir bregando en la vida y ser un padre ejemplar. Asimismo, dedicarle a mi esposa linda Nery, la mujer que me acogió en los momentos más críticos de mi vida, gracias por su apoyo constante y sobre todo por permitirme entrar dentro de tu orbita y de tenerme como tu esposo. A mi familia entera, a mi madre, mis hermanos, mis tíos y en especial a mis abuelitos por todo el apoyo brindado hacia mi persona, gracias totales a cada uno de Ud. vamos por más logros.

Agradecimiento

Agradecer a Dios; gracias a su bendición tuve la el honor de tener una esposa maravillosa y un hijo amoroso a quien los amo mucho.

A mi esposa Nery, una mujer muy inteligente y estudiosa, con quien iniciamos este reto de estudiar el Posgrado, días donde disfrutamos cada avance y a su vez compartimos algunas vicisitudes en el proceso de estudio, pero superados en su momento.

Agradecer al Dr. Emil Renato Beraun, por su asesoría brindada, un profesional a carta cabal, que supo entendernos y ayudarnos a superar algunas falencias en el desarrollo de la investigación. A todos los trabajadores de la comuna canchina, por permitirme acceder a realizar sin ningún obstáculo la aplicación de mi instrumento de investigación. Quienes siempre tuvieron la predisposición de atendernos en los momentos oportunos en el proceso de diagnóstico y extracción de datos para la formulación de nuestro problema.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	28
3.1 Tipo y Diseño de investigación	28
3.2 Variables y operacionalización	29
3.3 Población, muestra, técnica de muestreo y recolección de datos	30
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	32
3.5 Procedimientos	33
3.6 Métodos de análisis	34
3.7 Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	69
VI. CONCLUSIONES	74
VII. RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS	77
ANEXOS	81

Índice de tablas

Tabla 1 Área donde labora el encuestado	36
Tabla 2 Genero del encuestado	38
Tabla 3 Edad del Encuestado	39
Tabla 4 Comunicación del trabajador con sus compañeros	41
Tabla 5 Palabras entendibles para interactuar con sus compañeros de trabajo	42
Tabla 6 Se considera una persona comunicativa	43
Tabla 7 Las opiniones que emite son consideradas por sus compañeros de trabajo	44
Tabla 8 Se considera una persona proactiva	45
Tabla 9 Considera a sus compañeros de trabajo proactivos	46
Tabla 10 Para realizar sus actividades diarias coordina, con sus compañeros	47
Tabla 11 Las opiniones que emiten sus compañeros, Ud. lo considera	48
Tabla 12 Estas comprometido con el trabajo que realizas	49
Tabla 13 Te gusta cooperar y ayudar a tus compañeros de trabajo	50
Tabla 14 Existe compañerismo entre los colaboradores de tu centro de trabajo	51
Tabla 15 Consideras que trabajas en equipo	52
Tabla 16 Tiene interés por actualizarte	53
Tabla 17 Se siente capacitado en lo que hace	54
Tabla 18 Consideras que el nivel académico alcanzado está relacionado con la función que realizas	55
Tabla 19 Participa activamente en la planificación del trabajo	56
Tabla 20 Realizas sugerencias de estrategias para un óptimo trabajo	57
Tabla 21 Te sientes productivo por la labor que realizas	58
Tabla 22 Tiene conocimiento de los objetivos planificados del presente Gestión	59
Tabla 23 Sus objetivos personales se encuentran alineados con los objetivos institucionales	60
Tabla 24 Cooperera y apoya para cumplir el POI	61
Tabla 25 Tiene conocimiento si se está cumpliendo el POI	62
Tabla 26 Considera que las actividades que realiza es un trabajo por resultados	63
Tabla 27 Pospone sus actividades laborales del día para el día siguiente	64
Tabla 28 Considera que las actividades que realiza ayudan a cumplir con los objetivos institucionales	65

Tabla 29 Considera que la población y ciudadanos en general están satisfechos con la gestión municipal	66
Tabla 30 Resumen de los resultados de análisis inferencial de pruebas de normalidad	67
Tabla 31 Resultados estadísticos de Pearson	68

Índice de figuras

Figura 1 Área en la que labora el encuestado	38
Figura 2 Género de los encuestados	39
Figura 3 Edad del encuestado	40
Figura 4 Comunicación del trabajador con sus compañeros	41
Figura 5 Datos en porcentaje sobre la pregunta	42
Figura 6 Se considera una persona comunicativa	43
Figura 7 las opiniones que emite son consideradas por sus compañeros de trabajo	44
Figura 8 Se considera una persona proactiva	45
Figura 9 Considera a sus compañeros de trabajo proactivos	46
Figura 10 Para realizar sus actividades diarias coordina, con sus compañeros	47
Figura 11 Las opiniones que emiten sus compañeros, Ud. lo considera	48
Figura 12 Estas Comprometido con el trabajo que realizas	49
Figura 13 Te gusta cooperar y ayudar a tus compañeros de trabajo	50
Figura 14 Existe compañerismo entre los colaboradores de tu centro de trabajo	51
Figura 15 Consideras que trabajas en equipo	52
Figura 16 Tiene interés por actualizarte	53
Figura 17 Se siente capacitado en lo que hace	54
Figura 18 Consideras que el nivel académico alcanzado está relacionado con las funciones que realizas	55
Figura 19 Participa activamente en la planificación del trabajo	56
Figura 20 Realizas sugerencias de estrategias para un óptimo trabajo	57
Figura 21 Te sientes productivo por la labor que realizas	58
Figura 22 Tiene conocimiento de los objetivos planificados de la presente gestión municipal	59
Figura 23 Sus Objetivos personales se encuentran alineados con los objetivos institucionales	60
Figura 24 Cooperas y apoya para cumplir el POI	61
Figura 25 Tiene conocimiento si se está cumpliendo el POI	62
Figura 26 Considera que las actividades que realizas es un trabajo	63
Figura 27 Pospone sus actividades laborales del día para el día siguiente	64

Figura 28 Considera que las actividades que realiza ayudan a cumplir con los objetivos institucionales	65
Figura 29 Considera que la población y ciudadanos en general están satisfechos con la gestión municipal	66

Resumen

La presente tesis tiene por finalidad determinar la influencia del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la eficacia de la gestión de la municipalidad de la provincial de Canchis – 2019, nuestra investigación es de enfoque cuantitativo donde se empleó el método hipotético deductivo, de diseño correlacional – causal y el muestreo empleado es el no experimental transversal. Asimismo, dar a conocer que nuestra población estudiada son los 63 trabajadores permanentes afiliados al Sindicato de Trabajadores Municipales.

Por otro lado, señalar que en la actualidad en muchas instituciones públicas a nivel nacional se vienen incrementado incontrolablemente la presencia de trabajadores permanentes y desprendimiento laboral afectan en logro de los objetivos de las instituciones públicas. Claro ejemplo que ocurrió en la municipalidad provincial de Canchis que en el año 2019 no se logró la eficacia de la gestión tan solo se logró ejecutar el 73% del presupuesto asignado, es por tal motivo se formuló una cierta cantidad de ítems dirigido a los trabajadores permanentes para analizar el desempeño laboral, ya que son una buena cantidad del total de trabajadores de la municipalidad de Canchis. En tal efecto generando un malestar en la ciudadanía y la población en general de provincia de Canchis.

Palabras claves: Desempeño laboral, eficacia de la gestión y trabajadores permanentes.

Abstract

The purpose of this thesis is to determine the influence of the labour performance of permanent workers on the effectiveness of the management of the municipality of the province of Canchis – 2019, our research is of quantitative approach where the hypothetical deductive method, correlal design – causal and sampling used is the non-experimental transversal method was used. Also, to make known that our studied population is the 63 permanent workers affiliated to the Municipal Workers' Union.

On the other hand, it should be noted that the presence of permanent workers and job detachment are now increasing in many public institutions at the national level in achieving the objectives of public institutions. Of course, it occurred in the provincial municipality of Canchis that in 2019 the efficiency of the management was not achieved only 73% of the budget allocated, that is why a certain number of items were formulated aimed at permanent workers to analyze the work performance, since they are a good number of the total workers of the municipality of Canchis.

Keywords: Job performance, management effectiveness and permanent workers.

I. INTRODUCCIÓN

En estos postreros tiempos en el Perú, ha ido creciendo el desempleo laboral a nivel nacional, más que todo en las instituciones públicas a raíz de ello los profesionales en la actualidad se sienten casi obligados a enrolarse algún partido, movimiento o grupo político, para apoyar en las diferentes comicios electorales, ya que las autoridades electas de carácter nacional regional y local solo les dan oportunidad laboral de manera dedocrática a las personas que apoyaron en su campaña y como recompensa por financiar o apoyar en sus campañas encima les dejan con una permanencia laboral es por ello, la gran mayoría de las instituciones y/o entidades públicas en todo el país cuentan con presencia de trabajadores y/o funcionarios permanentes que en la actualidad están trayendo dificultades en el cumplimiento de los objetivos trazados en todas las institución pública; con sus actitudes, carencia de compromiso en su desempeño laboral, hace que se convierta en un obstáculo para la realización de los objetivos institucionales y el alcance de los resultados trazados por el gobierno nacional, regionales y locales.

En todas las instituciones públicas del Estado Peruano como en: los diferentes ministerios, los 25 gobiernos regionales ni que hablar en los 196 gobiernos locales provinciales y en 1 mil 678 gobiernos locales distritales, año tras año ha ido incrementándose incontrolablemente la presencia de los trabajadores permanentes, cabe indicar que cada gobierno de turno casi siempre deja trabajadores con derechos de permanencia, ya sea por decisión o descuido de los funcionarios y/o los ex autoridades de cada localidad, de tal forma las entidades y/o instituciones públicas en la actualidad cuentan con más del 40% de funcionarios permanentes. Que en la presente generan varios problemas como el desempleo laboral, en vista de que la mayor parte de los puestos vienen siendo cubiertos por personas allegados a las autoridades y exautoridades, que después vienen trayendo otro problema más grave que es la carencia en la eficacia de la gestión en cada institución del estado.

La comuna provincial de Canchis de la de región de Cusco, tampoco no ha sido ajeno a esta problemática ya mencionada, la cual a la fecha cuenta con 63

funcionarios afiliados en el Sindicato de Trabajadores Municipales (SITRAMUN) y 27 trabajadores que no están afiliados, que hacen un aproximado de 40% del total de servidores administrativos dentro de la comuna canchina, que generan y causan una gran preocupación al alcalde provincial de Canchis en la actualidad, donde a la fecha no se ve una eficacia de gestión en cumplimiento del Plan Operativo Institucional (POI) por efectos del poco compromiso que muestran los servidores públicos permanentes en su desempeño laboral y como resultado o consecuencia final es el no alcance de los resultados trazados por la presente gestión municipal 2019 - 2022. Cabe indicar que la falta de entrega en su rendimiento y desempeño laboral de estos asalariados permanentes en la actualidad no laboral al mismo ritmo que un funcionario contratado por locación de servicio o contrato administrativo de servicios (CAS).

La falta de compromiso mostrado por estos funcionarios públicos permanentes quizá es porque no se sienten identificados con esta gestión municipal, ya que no pertenecen a este grupo político, cabe indicar que la mayoría de estos trabajadores permanentes fueron dejados con derechos de permanencia por los ex alcaldes como el señor Ricardo Cornejo Sánchez que estaba en el sillón municipal por tres periodos y por el señor Mario Velásquez Roque que también estaba en la alcaldía de la provincia de Canchis por tres periodos, es importante señalar la actitud pedante que muestran estos funcionarios teniendo la experiencia y la capacidad suficiente simplemente les llega, quizá esa postura que dan a flote los funcionarios permanentes es porque lo convirtieron su trabajo en algo monótono y se sienten cansados de realizar la misma rutina de siempre y como efecto muestran en su personalidad el aburrimiento, estrés y poca productividad, pero lo más perjudicial es el no cumplimiento de la eficacia de la gestión.

Tal es el caso que en principio de los años 80 la Municipalidad Provincial de Canchis no contaba con funcionarios permanentes abultadamente según la información indagada, pero a raíz de la alternancia de estos ex autoridades en la municipalidad provincial de Canchis, han ido dejando en cada periodo más de un centenar de funcionarios permanentes, que hoy no se desempeñan al mismo ritmo

que un funcionario contratado, que más están preocupados en hacer prevalecer sus derechos que sus deberes como servidores públicos.

Es importante señalar las dificultades, obstáculos o problemas como se llame, que vienen trayendo el desempeño laboral de estos asalariados a la actual gestión municipal como: El no logro de los resultados planificados en los 4 años de gestión municipal, por falta de compromiso y productividad de parte de los funcionarios permanentes, falta de cumplimiento del actividades y proyectos programadas en el Plan Operativo Institucional del año 2019, ya que los funcionarios permanentes no se identifican con la actual gestión y es por ello poco o nada se esfuerzan y el no cumpliendo de los objetivos o promesas en campaña electoral, hay un cierto disgusto o malestar de la población hacia el concejo edil liderado por su alcalde.

Asimismo, indicar que el Desprendimiento laboral de un funcionario público se ve en la productividad o el comportamiento que revela el servidor al accionar sus responsabilidades y tareas principales que exige su puesto en su centro de trabajo, donde el servidor público demostrara su capacidad, cabe señalar que dicha conceptualización está normada y avalada en el Perú bajo la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y donde fue modificada por el D. L. N° 040-2014-PCM, asimismo señalar en referencia a la eficacia de la gestión todas las instituciones públicas que orientan su actuación hacia la obtención de los objetivos institucionales normados por el D. S. N° 123-2018-PCM, la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. Es así nuestra investigación está basada en estas normativas mencionadas.

La justificación que fundamenta esta investigación porque busca enriquecer el desempeño laboral de los trabajadores permanentes de la municipalidad provincial de Canchis (2019), que influyen en demasía en la eficacia de la gestión, en el cumplimiento del Plan Operativo Institucional o los objetivos esperados y planificados, así lograr el beneficio a toda una población entera, ya que Canchis es una de las provincias más importantes de la región de Cusco, que en estos últimos

años ha sido relegado por otras provincias a falta del cumplimiento del POI en el tiempo determinado y con la calidad esperado.

Asimismo, el problema general de esta investigación es buscar la influencia del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la eficacia de la gestión en la Municipalidad Provincial de Canchis (Cusco) con el objetivo de analizar esa influencia y demostrar la existencia significativa del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la eficacia, en el logro de los objetivos con la calidad esperada por la actual gestión de la municipalidad provincial de Canchis (Cusco) - 2019.

Para ello se emplea en nuestra investigación el método Hipotético Deductivo, de enfoque cuantitativo que nos permite ampliar los conocimientos de forma genérico a lo específico, ya que con este planteamiento se hizo el contraste de nuestras hipótesis a través del análisis empírico sobre un conocimiento ya existente. Asimismo, indicar que, para la recolección de información en un solo tiempo y hacernos ver la relación que existen entre las dos variables estudiadas, el diseño de investigación Correlacional – Causal no experimental transversal es la más adecuada, ya que nos permitió hacer ver la relación o grado de asociación que existe entre estas dos variables, teniendo como resultado de la causa del menguado rendimiento laboral el no cumplimiento de la eficacia de gestión en la municipalidad provincial de Canchis.

II. MARCO TEÓRICO

Se precisa los antecedentes internacionales a nuestro tema de investigación, como es el caso de la tesis de investigación: Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los laboriosos administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016, que se realizó con la finalidad de delinear el Clima Organizacional, detallar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los laboriosos, y para ello el investigador (Zans Castellon, 2017) emplea el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo – explicativo, teniendo su población de 88 laboriosos funcionarios, asimismo concluye en esta investigación señalando que el Clima Organizacional presente en la FAREM, que el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Finalmente, gracias a esta investigación podemos percibir con mayor presión las investigaciones de enfoque mixto.

Mientras tanto, en la investigación denominada: Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los empleados de La Universidad Linda Vista, En Chiapas, donde se realiza una investigación de tipo descriptivo, cuantitativo, explicativo, de campo y transversal, con la finalidad de señalar si contrasta la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los asalariados de la universidad. Donde el autor (Meza Cruz, 2018) llega a la siguiente conclusión de aseverar la existencia de la relación entre el clima organizacional y el desempeño, cuanto mejor sea el clima organizacional en la Universidad, será mejor el desempeño laboral. Cabe indicar que para nuestro tema investigación nos ayuda a poder operacionalizar nuestras variables teniendo en cuenta las dimensiones de la variable dependiente.

Además, en la investigación titulada: El Vínculo Entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral En Los Colaboradores De La Municipalidad Distrital De Zaña. Región Lambayeque, el autor formula esta tesis de investigación con el propósito de reconocer o focalizar la relación que existe entre la satisfacción laboral y clima

organizacional en los trabajadores de la municipalidad, también facilitó visualizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores, empleando un enfoque descriptivo no experimental y cuantitativo aplicado, Cabe indicar que esta investigación planteada por (Carrión Colchado, 2018) nos facilita a aclarar y ampliar cuando y como se emplea el diseño correlacional – causal en investigación, ya que tenemos bien definidos nuestras dos variables de nuestra investigación.

Por otro lado en la investigación titulada: Diseño Del Trabajo Y Desempeño Laboral Individual, cuyo autor realiza con el propósito de Aportar evidencias empíricas acerca de la amplitud e intensidad de la relación entre diseño del trabajo y desempeño laboral individual, empleando una investigación empírica de enfoque cuantitativo , para concluir (Ramirez, 2013) en su investigación que el desempeño laboral individual es un constructo de naturaleza multidimensional por lo que es posible delimitarlo operacionalmente en cuatro componentes independientes y generalizables a distintos puestos y roles de trabajo: desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo. Asimismo, manifestar que esta investigación nos permite ver que al desempeño laboral influyen muchas dimensiones las cuales lo tomamos en cuenta en nuestra investigación.

De igual forma, se tiene los antecedentes nacionales como la investigación titulada: La Percepción Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral De Los Servidores De La Empresa Municipal De Saneamiento Básico De Puno S.A. Perú, donde el objetivo es identificar qué relación hay entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa municipal de saneamiento básico, el autor, (Apaza Miranda, 2018) realiza un estudio hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, con un diseño de estudio no experimental de tipo transversal, con una muestra aleatoria simple de 124 trabajadores, es así que se obtuvo señalar la existencia de un vínculo directo entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Empresa Municipal. Facilitando a nuestra investigación que de todas maneras se tiene que tomar muy en cuenta la correlación entre los variables.

Igualmente la tesis denominada: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Ministerio Publico Gerencia Administrativa de Arequipa, donde el autor plantea con la finalidad de identificar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los funcionarios del Ministerio Publico Gerencia Administrativa de Arequipa, exclusivamente en los departamentos de Asesoría Legal, Presupuesto, Informática, Contabilidad, Tesorería, Abastecimiento, Patrimonio y Gerencia, para ello el investigador (Gallegos Paz, 2016), emplea un estudio cuantitativo con un diseño correlacional descriptivo, con la técnica de las encuesta y el instrumento que son los cuestionarios. Como síntesis da a conocer la presencia del nexo entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los trabajadores. Finalmente, en favor de nuestra investigación nos indica que debemos establecer un marco descriptivo y correlacional con el objeto de contribuir a detectar algunos de los principales temas vinculados al desempeño laboral.

Asimismo la investigación denominada: Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra año 2018, el investigador plantea con la finalidad de demostrar si el clima organizacional tiene sensación en el desempeño laboral de los asalariados en la mediana y gran industria de venta al por menor de calzado y atributo de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, y para ello empleo (Altez Salazar, 2019) un enfoque mixto porque se utilizó la exploración cualitativa para afinar las variables del clima y desempeño a evaluar; y se utilizó el enfoque cuantitativo para ver el vínculo y la influencia entre las variables, cuya conclusión es concluye que el clima organizacional sí impacta en el desempeño laboral, es decir si los asalariados tienen una mayor productividad es porque el clima organizacional es bueno. En tal sentido, para nuestra investigación nos da a entender el vínculo o el grado de alianza que se halla entre dos o más variables.

Seguidamente en la investigación denominada Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Trabajadores Administrativos De Una Empresa Privada De

Combustibles E Hidrocarburos Lima 2017, donde el autor (Pastor Guillen, 2018) plantea con el propósito de focalizar el vínculo que hay él entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los asalariados administrativos de una compañía privada de combustibles, por tal motivo su el nivel de la investigación es correlacional porque se buscó ligar variables y permitió cuantificar la relación entre ellas, encontrando la presencia de una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los asalariados administrativos. Finalmente, para nuestra investigación nos ayudara en el matriz de operacionalización y consistencia.

En la investigación denominada: Factores Motivadores Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De San Román – Juliaca 2014, realizada esta investigación con el objetivo de determinar la influencia de los factores motivaciones en el desempeño laborar de los asalariados municipales y se empleó el diseño de investigación descriptivo correlacional entre los factores motivares y el desempeño laboral de los trabajadores, por lo tanto el autor (Larico, 2015) en su investigación concluye comprobando la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral. Asimismo, manifestar que esta investigación nos hace un aporte principal para la reformulación de los factores que influyen en el desempeño laboral que tienen que ver mucho en cumplimiento de la eficacia de la gestión institucional.

Por otra parte, el enfoque conceptual de la terminología desempeño laboral hace mención a la calidad del servicio o del trabajo que brinda un asalariado dentro de su centro de trabajo. Asimismo, cada uno da conocer sus habilidades personales en el desenvolvimiento de las acciones que realizan, que se miden en base a resultados o logros que conseguirá la institución o la compañía, y para lo cual damos a conocer las conceptualizaciones de acuerdo algunos autores citados:

El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos, también denominada como el acto o la postura que muestran los asalariados por lograr los resultados trazados en una compañía, es así cuando hay

eficiente rendimiento de parte de los laboristas la empresa se consolida en cumplimiento de sus metas. (Chiaveanato, 2000)

El desempeño laboral es la productividad global del asalariado. En su mayoría los asalariados tratan de esforzarse para que puedan llegar a cumplir con sus funciones, y asimismo tanto el empleado y el empleado siempre tienden a evaluarse uno al otro con la finalidad lograr con los objetivos de la institución (Perez Montejo, 2009)

Conceptualiza sobre el desempeño laboral como la intensidad de accionar de cada trabajador para que pueda cumplir con sus objetivos trazados dentro de una compañía en un plazo establecido (Bohórquez, 2004) En seguida es importante señalar la interpretación de (Stoner 1987), citada en su tesis por (Guzman Cabrera, 2017) donde asevera que el desempeño laboral es el accionar de los asalariados, con la finalidad de alzar los objetivos en base a las normativas de cada institución o empresa con la intención de cumplir con lo planificado.

Concluir con la conceptualización de desempeño laboral indicando que es ascenso de sus actividades de un asalariado acorde a los lineamientos u objetivos de una institución, el desempeño está ligado con la habilidad, aptitud y la peculiaridad de un trabajador en la realización de sus labores cotidianos en la institución.

Del mismo modo es indispensable señalar las cualidades del desempeño laboral que son parte de la aptitud y las predisposiciones que tiene un trabajador y que da a flote en desarrollo de su labor. (Calcina, 2012), toma en consideración la conceptualización de Furnham (2000) para señalar las características que son las siguientes:

Adaptabilidad: El ser humano es único animal racional que pueda adaptarse en cualquier contexto, en tal sentido esta característica indica que cuan capaz es el trabajador de poder acomodarse o adaptarse en diferentes contextos para que pueda laborar y mostrar su des emprendimiento al mismo ritmo. Ya que los

trabajadores permanentes de la Municipalidad de Canchis periódicamente son cambiados de área; Comunicación: Cuando un trabajador tiene esa cualidad comunicativa, puede sociabilizar, interactuar con mayor facilidad con sus compañeros de trabajo, empleando terminologías de acuerdo a las circunstancias que lo amerita, de tal forma esta cualidad es de suma importancia ya que facilita una comunicación fluida entre trabajadores contratados y permanentes dentro de una institución; Iniciativa: Si tan solo todo los trabajadores contratados y permanentes dieran a flote esta característica de partir de ellos mismo dar una iniciativa, para realizar cualquier actividad en cumplimiento de los objetivos programados por la institución, sin que alguien les exija a diario. La mayor parte de los trabajadores ya sea en instituciones públicas o privadas muestran ese interés de poder trabajar por su propia iniciativa; Conocimientos: Esta característica es la aptitud o sapiencia que posee un trabajador. Cabe mencionar que la mayoría de los trabajadores que ganaron su estabilidad laboral en una institución, ya casi poco o nada les interesa en poder seguir capacitándose, para que tenga un buen desprendimiento en su centro de trabajo con conocimientos innovadores de acorde a la actualidad; Trabajo en equipo: Esta característica es muy importante donde el servidor muestra una predisposición de compartir su sapiencia, experiencias, anécdotas con todos sus compañeros o colegas de trabajo, para que así puedan lograr con mayor facilidad todos los objetivos trazados de una institución de manera equitativa en conjunto; Potenciar el diseño del trabajo: Esta característica indica a la capacidad que tiene un servidor de poder replantear, organizar, y estructurar o crear nuevas estrategias de manera eficiente para poder cumplir todo lo planificado por la institución en el tiempo indicado y con la calidad esperada; Maximizar el desempeño: Esta cualidad es muy primordial ya que pocos servidores tienen esa aptitud de poder establecer las metas o los objetivos de productividad previa capacitación y en lo posterior realizar una evaluación del desempeño de manera limpia.

Igualmente hablar de factores que intervengan en el desempeño laboral es habla de muchos elementos externos que están en su centro de trabajo de un asalariado, es así todos estos componentes intervienen en el rendimiento ya sea de manera directa o indirecta.

Asimismo, indicar, para que haya un buen rendimiento laboral no solo depende de la capacidad o desenvolvimiento de un trabajador en el accionar de sus actividades, sino que tiene ver mucho también los factores que están relacionadas como el clima o el ambiente tales como:

El ambiente organizacional; es el entorno percibido por todos los trabajadores y las personas que visitan a una institución, donde uno puede percibir el grado de motivación que se respira y la influencia de un tipo de liderazgo dentro de esa entidad pública, donde influye en los mecanismos para la toma de algunas decisiones, objetivos y metas empleando una comunicación adecuada de acuerdo al contexto. La estructura organizacional; prácticamente se trata del organigrama, parámetros, normativas o el reglamento que tiene la entidad para cumplir las metas u los objetivos planteados por la institución. Estos patrones mencionados tienen un propósito, para que una institución este bien organizado, así el servidor tenga un buen desempeño (Rodriguez, 2002).

Las causas que mermen el buen rendimiento laboral de un asalariado son varios, así como: un contexto inadecuado en su centro de trabajo o no percibe una remuneración justa, encima no hay una adecuada comunicación entre compañero, el retraso de los pagos. Todos estos elementos perjudican de manera directa al trabajador para su buen desempeño, tan cual como indica Davis (2001) sobre factores que influyen en el desempeño laboral, y es ratificado por (Palmar G, 2013), en su investigación que especifica las siguientes características: Como es el caso, el ambiente laboral: viene a ser el espacio donde el asalariado desarrolla sus actividades. Cabe mencionar que el contexto tiene que estar acorde a las circunstancias que le ameriten, para que el trabajador se desenvuelva adecuadamente en cumplimiento de los objetivos de la entidad, es importante indicar que se tiene que mantener una relación estrecha entre el trabajador y centro de trabajo para que se respire un buen ambiente laboral.

El Salario: Este factor es de mayor relevancia, como alguien decía uno trabaja por algo. Es así, si aún trabajador se le retribuye una remuneración justa y necesaria de las labores que desarrolla en su centro de trabajo el asalariado se sentirá

valorado por la institución. Cabe indicar que, si un asalariado percibe un sueldo adecuado de acorde a su desempeño, la motivación y la valoración en el trabajador serán de mayor relevancia como:

Relaciones Interpersonales: La comunicación entre trabajadores en una institución son elementos primordiales, para que haya una relación armoniosa sin miramientos, así de esta forma el asalariado se siente en familia y se da a flote el trabajo en equipo manteniendo el respeto y la colaboración entre compañeros. La comunicación es un factor que debe primar en toda una institución entre trabajadores y las personas que vienen de paso, porque solo así se puede pulir y superar algunas falencias en logro de los objetivos trazados por la institución, cuando en una institución hay una adecuada relación el trabajador realiza sus labores cotidianas con mayor esmero y dedicación.

Horario De Trabajo: La cronogramación de los horarios de entrada y salida para un asalariado en una institución tiende a ser un factor de mayor relevancia, porque el horario de trabajo se tiene que programar de acuerdo a las características, funciones y el perfil profesional de un trabajador. Claro ejemplo aun personal de limpieza no le podemos programar para que desarrolle sus labores en horas de oficina pudiendo hacer y desenvolverse de mejor manera a primeras horas de la mañana. Asimismo, indicar que la cantidad de las horas por laborar tiene que ser previo una evaluación, muchos piensan erróneamente que al someter a un trabajador dando más horas de trabajo va a ver mayor producción, pero no se han puesto a pensar cuál es su nivel de rendimiento.

Puntual Del Salario: Muchos estudiosos se preguntan porque el nivel de desempeño laboral es de mayor jerarquía en una institución privada que la pública; el factor que marca la diferencia es la puntualidad con que se retribuye sus remuneraciones, pero lamentablemente en las instituciones públicas las remuneraciones no son tan puntuales por los diferentes trámites burocráticos que se practica en la parte administrativa. Si tan solo la retribución de sus haberes sería de manera puntual en la fecha exacta el nivel de rendimiento laboral de un

trabajador sería de mayor productividad, porque se siente motivado al recibir una recompensa a su esfuerzo.

Incentivos Y Motivación Dentro De La Organización: Siempre es bueno retribuir o compensar con un incentivo extra muy aparte de sus remuneraciones a los trabajadores que cumplen con todas las tareas asignadas en el tiempo establecido. Es así el asalariado se siente motivado e importante para la institución, por la labor que realiza de manera eficiente en cumplimiento de los objetivos. Por consiguiente, es importante señalar ciertos factores que influyen en el desempeño laboral como los valores que tiene el asalariado: su actitud, su predisposición por realizar un trabajo en equipo y sobre todo su sapiencia que amerite su puesto laboral (la calidad, creatividad y habilidad) (chiavenato, 2000)

Por otro lado, para la evaluación del desempeño laboral es determinante las habilidades y la motivación que cuenta un asalariado, con estas dos premisas se puede dar evaluación correspondiente. Asimismo, manifestar que las habilidades vienen a ser las aptitudes, conocimiento o los recursos con que cuenta un trabajador y de tal forma la motivación son las ganas, deseo o el compromiso que tiene un trabajador en relación a las actividades a desarrollar. Cabe indicar que para la evaluación del rendimiento laboral el evaluador se tiene que fiar en las habilidades del asalariado. Por consiguiente, es recomendable que en una institución se realice aleatoriamente y periódicamente las evaluaciones al personal, para que se mantenga el equilibrio entre las aptitudes (habilidades) y la motivación, así lo indica Gerhart (2013) citada en el artículo de (Rivera, 2014)

Una de las premisas de mayor importancia para la evaluación del desempeño viene hacer la motivación, porque un asalariado que no está motivado por la institución por diferentes razones se siente sin ganas de realizar cualquier actividad, esta triste no se identifica con la institución donde labora, automáticamente el desprendimiento frente a las tareas encomendadas no las ejecutara con una fuerte intensidad, pero sin embargo el trabajador se siente feliz, cómodo y motivado por la institución donde trabaja su rendimiento laboral se desarrollará en mejor magnitud.

También, mencionar que el desempeño laboral es un variable dependiente, para su respectiva evaluación depende mucho del clima organizacional. Claro está que cuando en una institución se respira un buen ambiente organizacional, hay una comunicación fluida amena y armoniosa, el asalariado se siente a gusto en su puesto de trabajo el desempeño laboral será de manera eficaz. Asimismo, manifestar que las instituciones públicas tienen que masificar su trabajo en mejorar el clima organizacional dando oportunidades al trabajador, de lo contrario como en la actualidad se ve en muchas instituciones públicas y privadas el no cumplimiento de los objetivos planificados, donde el trabajador realiza lo necesario como para cumplir y como efecto en una institución pública viene hacer la poca productividad perjudicando a toda una población entera. Cabe indicar que las instituciones tienen que tener una mirada positiva en la evaluación del desempeño laboral y para ello se tiene que brindar a los trabajadores ciertos incentivos, quizá no en lo económico, sino en oportunidades de desarrollo personal y en lo profesional.

A la fecha se han creado infinitas herramientas e instrumentos para la medición del rendimiento laboral de manera clara, concisa y precisa. Diferentes autores plantean en sus respectivas teorías varios diseños que permitan medir el desempeño laboral enfocado en las habilidades, comportamientos y cualidades del trabajador utilizando formulas y criterios son con el hecho y la finalidad de mejorar el grado de desempeño.

De seguir así, para realizar una evaluación del desempeño laboral existen varios métodos que están enfocados uno de los modelos más comunes se enfoca en las características del trabajador como en su conducta y comportamiento, el modelo que básicamente estudia las características quizá a la fecha es la más objetiva y verídica ya que esta direccionada netamente a la acción que realiza el trabajador. Y el otro modelo la más usual en la actualidad es la que se enfoca en los resultados del trabajador ya que mide las contribuciones que manifiesta el trabajador. (Alles, 2005) Finalmente, después de tantas y venidas mencionar los métodos más tradicionales que se emplea para examinar el desempeño laboral, entre ellos se tiene a los siguientes, así como lo manifiesta (Chiaveanto, 2009)

Del mismo modo mencionar este método tradicional de escalas grises es la más simple y sencilla que consiste en que el evaluador emplea un cuestionario ya con factores definidos y graduados, donde cada factor se define de manera objetiva. Asimismo, indicar que este modelo presenta una tabla con líneas verticales donde se ponen los factores de evaluación de desempeño y en las líneas horizontales, se ponen los grados de variación de esos factores, donde el evaluador puede emplear tres o cinco grados de variación como: óptimo, bueno, regular, tolerable y malo).

Igualmente, el método de elección forzosa consiste, que el evaluador realiza una evaluación empleando frases como alternativas concernientes al comportamiento y desempeño personal, asimismo indicar que cada bloque puede estar constituido por más de una o cuatro frases, pero dentro de cada bloque una frase puede ser positiva y la otra negativa, es preciso señalar que este modelo se usa básicamente para medir el desempeño laboral.

De manera semejante el de evaluación de campo se podría decir que es la más completa, que consiste en realizar una entrevista o una encuesta a todos los asalariados en el mismo capo o lugar de investigación. Si se emplea una encuesta hay que tener en cuenta que se puede emplear preguntas cerradas (donde al encuestado solo se da una alternativa), en preguntas abiertas (aquí en encuestado puede responder a su libre albedrío) y en preguntas de abanico (en este caso el encuestado tiene una y hasta dos opciones para elegir, encima puede considerar de acuerdo al grado importancia)

Para simplificar en algo más práctico y simple se plantea en método los incidentes críticos, que se emplea en la mayoría de los casos de las investigaciones de enfoque cualitativo. Donde se realiza una entrevista en relación a su rendimiento ya de manera positiva o negativa.

En cambio, el método de listas de verificación se emplea en su mayoría, para describir el nivel de desprendimiento de un trabajador, donde las interrogantes dan la aseveración de uno de sus posibles características o atributos que lo diferencia

de sus compañeros, es por ello el entrevistado tiene que responder a la pregunta de acuerdo al grado de variación de en seguida el evaluador tiene que apuntar las aseveraciones más ligadas a su rendimiento en calificación ya sea del cero al cinco.

Finalmente señalar la importancia de toda evaluación en una institución pública es saludable, ya que gracias a este examen uno puede hacer un diagnóstico al rendimiento de un personal en relaciona a su puesto de trabajo, cabe indicar que los problemas detectados pueden estar afectando ya de manera directa o indirecta el rendimiento de asalariado. Es por ello se recomienda periódicamente realizar una evaluación al desempeño aboral de los trabajadores para tener el logro de los objetivos trazados por la institución pública. Asimismo, al tener los resultados de una evaluación nos permite replantear algunas estrategias para que el asalariado mejore en su rendimiento laboral.

De igual forma indicar que toda evaluación se realiza con un propósito o una finalidad de lograr algo y es por ello Chiavenato (1996) presenta de las siguientes maneras citado por (Anna, 2009); con el fin de valorar la capacidad del asalariado en su rendimiento cotidiano frente al desarrollo de sus actividades. Uno del propósito para someter a una evaluación es con el fin de realizar un tratamiento muy especial a todos los trabajadores, ya que los resultados obtenidos de una evaluación nos permiten hacer un diagnóstico de nuestras debilidades que se viene cometiendo en relación al personal. Es así se mejora la calidad productiva esperada en beneficio de la institución.

Es oportuno mencionar que una de las finalidades para realizar una evaluación es para repotenciar el crecimiento personal con una participación estrecha con la institución, cabe indicar que es suma importancia que los asalariados sean participativos en el logro de los objetivos de una institución y así en el logro de sus expectativas personales como asalariados. Asimismo, realzar que toda evaluación se tiene realizar previo un diagnóstico, planificado, coordinado con todo el personal de una institución, porque los datos que nos arrojara dicha evaluación nos tienen servir para lograr los objetivos planificados a largo, mediano

y corto plazo. En tal sentido todos salen beneficiados tanto el personal y la institución.

Ahora veamos las teorías que existen en relación al desempeño laboral, pero es indudable señalar la teoría motivacional de Herzberg, que se enfoca más en el rendimiento laboral de los asalariados es así (Martines, 2016) en unos artículos hace mención con a esta teoría de motivación e higiene, que todo asalariado está influenciado ya se ha de manera directa o indirecta con estos dos factores como; El factor de higiene: que es de mucha importancia ya que influye mucho en la insatisfacción de un trabajador, pero sin embargo estos factores son superados en el contexto laboral del asalariado los resultados serán satisfactorios. Asimismo, indicar que estos factores de higiene son las condiciones donde se desenvuelve el trabajador, como el sueldo que percibe, los beneficios, las relaciones que existe ente compañeros, el mismo contexto de la oficina donde se labora, las políticas que emplea la institución, la presión que pueda haber del jefe inmediato y la misma seguridad que se le brinda al trabajador.

Factores De Motivación: Estos factores son de mayor relevancia e importancia para el mejor desempeño laboral en una institución. Asimismo indicar, que para superar la insatisfacción en un personal se tiene brindar o realizar ciertos actos que eleve el nivel de motivación en servidor para que sea algo sostenible para posteriores años, como es el caso de brindar ciertos reconocimientos por los logros que obtuvo el asalariado en desempeño cotidiano, brindar una confianza para su independencia laboral dando ciertas responsabilidades que le ayuden en su crecimiento personal, económico y en lo social, hacer sentirle al trabajador que es un pilar muy importante para la institución. Todos estos factores que sea emplean ayudaran y compararan, para que existe una relación estrecha y amical entre el trabajador y la institución. Es importante señalar frente a esta teoría que a satisfacción viene a hacer un factor de mayor relevancia que la conclusión de la motivación que percibe un trabajador, y ello permite cooperar y aumentar la tranquilidad y la confianza al servidor y cabe indicar que la insatisfacción presentada en los asalariados es porque los factores de higiene no fueron superados en su mayoría o las estrategias que se emplear no son las adecuadas.

La teoría de la equidad laboral es una teoría añeja que muchos estudiosos tuvieron como base de estudio, es así esta teoría se enfoca a la equidad de la motivación, es decir los asalariados hacen una comparación al esfuerzo que dan en el desarrollo de sus faenas diarias con la recompensa que perciben de la institución donde laboran y de la misma forma de sus compañeros. Esta teoría permite hacer la comparación entre el esfuerzo brindado por los trabajadores con los estímulos, el trato, las gratificaciones, recibidas por parte de la institución a diferencia de sus demás compañeros de trabajo en similares contextos laboriosos, asimismo señalar cuando un trabajador realiza una actividad similar o igual que su compañero, ve que a ese compañero que está siendo compensado con ciertos privilegios a diferencia de él, es ahí donde surge el gran problema de la desmotivación en ese trabajador, al ver que no se le está dando el mismo trato equitativo y justo como se merece, a sabiendas que estos dos asalariados realizan la misma actividad brindando el mismo esfuerzo físico y mental.

Es importante señalar frente a esta teoría, cuando un asalariado percibe o identifica un estado inequidad, inmediatamente el trabajador trata de hacer sentir su malestar e incomodidad es por tal motivo inconsciente muestra una impotencia frente al atropello que se le está haciendo a pesar que realiza la misma actividad laboral que los demás compañeros, pero si el trabajador percibe una equidad laboral justa y adecuada en su centro de trabajo el trabajador se va sentir sumamente feliz, importante, motivado y su rendimiento laboral no va mermar en ningún motivo particular. Es por ello cabe indicar que la persecución de la equidad y la inequidad de un trabajador es importante porque de ahí depende la motivación con puede accionar un asalariado. Stacey identifica ciertos aspectos claves para su teoría, donde (Varela, 2013) hace mención en su investigación: El trabajador, Compañeros de trabajo, El Input y Los Resultados donde indica que si un trabajador ve que su input esta siendo reflejada o valorada en los resultados se respira un ambiente de equidad, pero sin embargo se ve que el input que pone el trabajador no es tomado en cuenta en los resultados el asalariado tiende a mostrar las siguientes actitudes: no muestra mayor interés en realizar sus actividades, se siente desvalorado, piensan que su trabajo no está siendo tomado en cuenta, trabajan solo por cumplir y por ultimo hasta terminan renunciando el trabajo.

La equidad o justicia, es un principio abarcado virtualmente por todas las instituciones; es parte de la tela de la organización que permite que se reconcilien los conflictos y sostiene la motivación de los gerentes y empleados. La equidad se define como tratar a cada unidad de negocios de la misma manera en que se trata a otras y evitar cualquier subjetividad en la toma de decisiones en particular en áreas tan sensibles como incentivos o precios de transferencia. La equidad se define con más precisión, de manera que todas las unidades o áreas se deben estar de acuerdo con las interrelaciones. Gracias a esta teoría de la equidad, podemos percibir las diferencias que pueden mostrar un asalariado. Es así cuando un empleado es compensado retribuido equitativamente con el esfuerzo que realiza su producción laboral se presenta con mayor proporcionalidad, el objetivo de esta teoría es de buscar la productividad en calidad que cantidad. Asimismo, manifestar que el empleado que no percibe una compensación su nivel de producción será minucioso y de menor calidad a comparación de otros trabajadores de una institución.

Con el fin de reestablecer el sentido de la equidad plantea Varela en referencia a esta teoría para fortificar o fortalecer la equidad son: (Cambiar sus Input: Tomar la decisión de dedicar más esfuerzo al trabajo en menos demostrando: confiabilidad, cooperación, con los otros, iniciativa y aceptación de responsabilidad en el trabajo; Cambiar los resultados: El empleado puede pedir un aumento de sueldo, más tiempo libre o un ascenso de acuerdo a su desempeño laboral; Cambiar en la persona de referencia: Se puede cambiar la referencia, el empleado puede hacer comparaciones de la relación input-resultados con otra persona; Cambiar los inputs los resultados de la persona de referencia: Si el referente es un compañero de trabajo, puede ser adecuado cambiar sus inputs; pedirle a otro empleado que trabaje más lento o que tenga mayor responsabilidad en los proyectos; Cambio de la situación del empleado: Podría dejar el trabajo para alterar el sentimiento de falta de equidad. También podría solicitar un traslado).

De manera puntual me refiero que cada uno de estos métodos está diseñado para reducir o cambiar el sentimiento de disconformidad y tensión

creadas por la falta de equidad y es oportuno dar a conocer que un asalariado no solo busca la satisfacción de sus necesidades investigación empírica des, sino quiere que su retribución sea en relación a su esfuerzo, para que el trabajador se sienta motivado y dar a flote tanto en su aspecto psicológico, social y económico.

Así mismo, La teoría de las expectativas más está enfocada en los sentimientos de complacencia, regocijo, gozo y de satisfacción de un trabajador, que da flote estos sentimientos en un buen rendimiento laboral, es decir cuando un hombre siente que está complacido tiene a realizar sus actividades con más ganas e ímpetu como es el caso en: Lograr cumplir todas las acciones planteadas al nivel esperado y con la calidad que se requiere, Las evaluaciones tienen que realizarse con mayor frecuencia y los reconocimientos mediante estímulos o bonos ya sea sanciones tiene que será acorde al nivel de desempeño de cada servidor público en una institución pública o privada, La consideración que un trabajador tiende al acceder a estos estímulos, bonos o gratificaciones y asimismo a las sanciones.

Gracias a esta teoría podemos interpretar y aclarar muchos acertijos en la relación estrecha que se tiene con respecto a las acciones positivas o ya sean negativas concernientes al desempeño laboral de un asalariado, teniendo en cuenta que como seres humanos siempre uno tiene aspiraciones y metas según (Donald E. Klingner, John Nalbandian, 2002)

Finalmente, Después de hacer un análisis exhaustivo y riguroso sobre las teorías que estudian al desempeño laboral, se ha optado emplear en nuestra investigación la teoría de la equidad ya que esta teoría se enfoca más que todo en dos aspectos en el desempeño y la equidad en relación con otros trabajadores. Asimismo, esta teoría de la equidad laboral de Adams, señala que el trabajador se compara con otros asalariados para ver si está siendo tratado de manera equitativa y de no ser así, se desmotiva. Claro ejemplo que está ocurriendo en la municipalidad provincial de Canchis, con los trabajadores permanentes que a la fecha no tienen un rendimiento laboral adecuado que está perjudicando en el cumplimiento de la eficacia de la gestión.

Así mismo, manifestar que el Desempeño Laboral está asociado con la apreciación que tiene un trabajador sobre el trato que obtienen. A consecuencia, de estas apreciaciones el trabajador se siente motivado, alegre, feliz, con entusiasmos y con muchas ganas de dar todo de sí mismo y en tal efecto se aprecia una mayor eficacia en su centro laborioso. Muchas veces esta impresión ha estado más vinculada a un estado mental que a una percepción basada en hechos. En tal sentido indicar que el trato equitativo e imparcialidad es fundamental para el buen rendimiento laboral de los trabajadores.

Por consiguiente, se determina que la teoría de la equidad se enfoca en el equilibrio entre el tipo de trato que reciben los trabajadores y el desempeño de estos, a saber, la vinculación existente entre el esfuerzo y la recompensa; entonces, dependerá del tipo de trato ya sea justo o injusto que reciba el colaborador para que se sienta motivado y tenga un determinado desempeño (Donald E. Klingner, 2002)

En tal sentido señalar también que en nuestra investigación utilizaremos para evaluar el rendimiento laboral de cada funcionario público permanente de la municipalidad provincial de Canchis, la investigación de campo, empleando el instrumento de la encuesta ya sea con preguntas cerradas, abiertas y abanico. Para encontrar las causas y los motivos de su bajo rendimiento.

A continuación, se detalla el enfoque conceptual de eficacia en términos referencia se define como la altura de adquisición de fines, deseos y propósitos. La eficacia en síntesis señala que es la aptitud que un ser humano tiene para lograr lo que nos planteamos hacer. Asimismo, señalamos la conceptualización que hacen algunos autores con respecto a la eficacia. La eficacia es la dimensión del alcance de los productos trazados en un tiempo determinado según (Chiavenato I. , 1999).

La eficacia lo relaciona con el alcance de las metas, resultados planeados, en tal sentido la ejecución de las acciones que admiten lograr los deseos instaurados. La eficacia es con que dimensión adquirimos el objetivo o producto según (Reinaldo, 2020)

Para algunos la eficacia es la aptitud que tiende a tener una institución para satisfacer todas las necesidades y expectativas de un espectador y referencia a la institución. Así lograr el objetivo de generar una buena imagen y aceptabilidad de la población con respecto a la institución. Según la conceptualización de Pacheco (2002) citado por (García, 2019)

Cabe destacar las características de la eficacia en mención a la gestión municipal o pública son: Se enfoca en los objetivos o resultados de un proceso es decir es el cumplimiento de los objetivos planificados, esta característica de la eficacia lo tomamos como una de las dimensiones para nuestra investigación, que consiste en cumplir todos los objetivos planificados por la institución asimismo manifestar que es el cumplimiento del Plan Operativo Institucional de un gobierno local. Se mide en razón del resultado obtenido vs resultado esperado esto quiere decir la calidad en el cumplimiento de los objetivos a cumplir por una institución deben tener una calidad notoria para establecer la conformidad de los productos y los servicios, además de la mejora en la satisfacción n de la ciudadanía con la gestión municipal. El interés por cumplimiento las metas en el tiempo establecido, hablar de la eficacia de la gestión es cumplir con todo lo establecido en el tiempo previsto sin prorrogas realizando un trabajo por resultados. Cabe indicar que cada institución pública (los gobiernos locales) tiene cronograma de actividades a realizar con fechas y tiempos.

Al mismo tiempo señalar que la eficacia organizacional sobre todo en una institución pública o privada mucho tiene que ver de acuerdo al tipo de una entidad; en caso de las instituciones privadas tiene como indicadores en cumplimiento de las utilidades, las facturaciones programadas más que todo está enfocado en relación al capital financiero. Pero sin embargo en una entidad pública las dimensiones de medición sobre todo son en el cumplimiento de las actividades programadas del plan operativo institucional teniendo como soporte los recursos activos tangibles e intangibles con que una institución cuenta. (Chiavenato I., 2007)

De modo similar se señala los indicadores más relevantes para medir la eficacia organizacional se direccionan sobre todo con el propósito de satisfacer a la sociedad en ciertos componentes como: (La Producción: Este componente se enfoca más que todo en el nivel o la cantidad de las acciones realizadas, por ejemplo, en una institución pública a mayor ejecución de proyectos u obras en beneficio de la población, a dicha institución la sociedad civil, lo percibe al personal como: proactivo, con mayor productividad y sobre todo eficiente en el cumplimiento del Plan Operativo Institucional, Eficiencia: Este indicador hace mención a la optimización de los recursos empleados por una institución, en tal sentido en una entidad pública se cataloga como eficiente cuando se cumple todas las acciones programadas en Plan Operativo Institucional, es decir lograr los objetivos pergeñados en menor tiempo posible, utilizando los recursos económicos en su mina proporción, aprovechando la capacidad, habilidad de cada trabajador sin desperdiciar el desprendimiento de cada integrante. Es así la eficiencia es un factor determinante en cumplimiento de la eficacia, Satisfacción: Hablar de la satisfacción es hablar de la complacencia del personal con la institución; cuando un trabajador está complacido por todo lo que recibe de la institución su desprendimiento laboral será con mayor productividad e ímpetu al realizar sus labores y la relación interpersonal entre trabajadores será de manera adecuada. Asimismo, cuando la institución satisface las demandas de la sociedad, de los servidores externos y entre otros, la Institución está cumpliendo a cabalidad con su responsabilidad social. Por otro lado, cuando se ve el ausentismo de la satisfacción habrá quejas y reclamos de los trabajadores y de la sociedad civil, Adaptabilidad: Una institución tiende a adaptarse de acuerdo a las circunstancias teniendo en cuenta el ambiente externo e interno sin que perjudique al trabajador y a la Sociedad).

No obstante, cabe indicar las diferencias entre eficacia y eficiencia ya que estas dos terminologías son complementarias del uno a otro, es así cuando hay un desprendimiento de manera eficiente la eficacia será un éxito, asimismo damos a conocer algunas diferencias que hay entre la eficacia y eficiencia, según (Chiavenato I., 2007). La eficacia es el logro de los deseos, objetivos planificados, mientras la eficiencia es de qué manera se empleó los recursos para lograr los resultados. La eficacia es la aptitud para satisfacer las necesidades de una

sociedad, en cambio la eficiencia está relacionado con las herramientas proceso que se empleó para satisfacer las necesidades. La eficacia se preocupa de los fines, propósitos y objetivos, sin embargo, la eficiencia se preocupa de los medios, mecanismos para poder lograr conseguir esos objetivos trazados. La eficacia es conseguir lo que sea trazado con los recursos disponibles, pero la eficiencia emplea los recursos disponibles en el alcance de los resultados.

Señalar que en algunos casos la eficacia y la eficiencia no siempre tienen una relación ya que en algunas instituciones se han visto un desempeño eficiente pero no lograron llegar a los objetivos, y lo más correcto y aceptable en una institución sería eficiente y eficaz.

De la misma forma Los principios, valores, normas, conductas concernientes a la eficacia con respecto a las actividades que realizamos dentro de la administración pública como servidores públicos. En principal es cumplir con nuestras exigencias o responsabilidades según las normativas y funciones que nos asignan en el Manual de Organizaciones y Funciones en una institución pública, para lo cual pasamos a detallar lo siguiente según (Padilla Ruiz, 2018)

El servidor público tiene que mostrar cierto respeto a las normativas que insta la Constitución Política del Perú, en todos los procesos y toma de decisiones en el desarrollo de sus actividades administrativas. Es importante señalar que un servidor público tiene que actuar con mucha honradez y honestidad siempre cuidando los intereses de la institución. El trabajador tiene que realizar cada actividad con esmero y dedicación y con la calidad esperada. El asalariado en una entidad pública tiene que ser una persona con aptitud y conocimientos actuales ligados en temas de administración pública. Un funcionario público tiene que ser veraz. Tener ese espíritu solidario hacia los compañeros de trabajo o miembros de una institución y cumplir a cabalidad las ordenes encomendadas. Tiene que actuar y obrar con equidad con el administrado y cumplimiento de sus funciones. Actuar de manera imparcial en cualquier decisión dentro de su desempeño laboral. Ejecutar los procedimientos administrativos de manera transparente brindando información real y objetiva.

Con respeto a gestión municipal de acuerdo a la Carta Magna de nuestro país en el art. 194 cita que toda municipalidad ya sea de carácter provincial o distrital tienen la autonomía administrativa, económica, más que todo la autónoma en la toma de decisiones políticas en referencia de sus competencias. Cabe señalar que dentro de una municipalidad el órgano de mayor jerarquía es el concejo municipal según la estructura orgánica de las municipales que tiene la atribución de tomar decisiones por encima de todas las instancias municipales. En tal sentido que cada periodo de cuatro años mediante el voto popular se elige a los representantes del pueblo como es el caso de los alcaldes y regidores conforme a la ley.

Así mismo, Debe señalarse que estas autoridades elegidas mediante un proceso electoral democrático, los cargos que representan son irrenunciables, pero la ciudadanía así como logro ponerlos en el poder las puede despojar mediante un proceso de revocatoria como manda la ley, en relación a este tema en el art. 195 de la Constitución Política de Perú, menciona que todas las municipalidades tienen que cumplir una de las funciones primordiales de promover el desarrollo en la reactivación económica social, sin duda brindar todos los servicios básicos de acuerdo al Plan del Operativo Institucional reglamentado por Constitución y la misma ley Orgánica de Municipalidades.

De esta manera todas las municipalidades en cumplimiento del principio de subsidiariedad tienen que cumplir con todas las tareas encomendadas ya que son las instituciones que están más cerca a la ciudadanía de a pie, satisfaciendo y atendiendo todas sus necesidades, demandas que son generados a diario, en caso de que no esté dentro de sus competencias puede hacer el nexo correspondiente mediante las gestiones con instancias administrativas de los diferentes ministerios o gobiernos regionales.

Es importante señalar, para obtener los objetivos de la gestión municipal todo gobierno local de carácter provincial y distrital debería cumplir las siguientes acciones en el bien de la población (Constitución, 1993):

El Plan Desarrollo Concertado que este instrumento es de suma importancia y explicita ya que tiene todos los lineamientos, los objetivos estratégicos y acciones, que en forma conjunta constituyen la estrategia a desarrollar por los Municipios en el próximo quinquenio. Cabe resaltar que en este instrumento podemos encontrar los objetivos, la misión y lo propio la visión de un gobierno local enfocados a largo plazo como al 2030, en síntesis, es la guía o la ruta que conduce a una institución pública a cumplir con los objetivos planificados.

Plan Operativo Institucional: Más conocido como él (POI) este documento es un plan donde están establecidos todas las acciones, actividades, programas y estrategias a realizar dentro de un año establecido o periodo anual como se llame, que están vinculadas al logro de los objetivos institucionales, es así que ya tienen la asignación presupuestal para su ejecución correspondiente por diferentes unidades ejecutoras dentro de un gobierno local. Asimismo, manifestar que el POI tiene que cumplir con todos los lineamientos que establecidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) que naturalmente lo hacen para un periodo de cuatro años. En tal sentido para incluir dentro de las acciones a realizar en el POI, en primer lugar, se tiene que hacer un diagnóstico de todas las necesidades y posteriormente de acuerdo al grado de necesidad se prioriza para incluir en el Plan Operativo Institucional y ejecutarlas con la asignación periódica del Presupuesto Inicial de Apertura.

Presupuesto Participativo: Son mecanismos de participación ciudadana, donde el ciudadano de a pie, la sociedad civil y cada gobierno local, de manera coordinada pueden en caminar este proceso de carácter público, para realizar el diagnóstico de las necesidades primordiales de la población para su posterior inclusión en el Plan Operativo Institucional como un Proyecto de Inversión Pública de mayor necesidad. Por una parte, señalar que el presupuesto participativo en la actualidad se rige en cumplimiento de cierre de brechas, es por ello indicar que todo proyecto priorizando e incluido en el listado de proyectos a ejecutarse, con estas nuevas normativas de la ley invierte tienen cumplir una finalidad pública, donde se perciba algunos cambios específicos y notables frente a la sociedad civil. Este mecanismo de participación ciudadano es un contexto donde facilita a la población en tomar

decisiones en temas de inversión de forma democracia directa que permite a la ciudadanía incidir o tomar decisiones referentes a los presupuestos públicos, generalmente sobre el presupuesto municipal de su localidad, en tal sentido este es un proceso de consulta y diálogo entre la comunidad y las autoridades sobre cuáles son las prioridades de inversión de un municipio, todas estas conceptualizaciones fueron tomas del (Proyecto USAID, 2010)

Presupuesto Municipal: que es un Instrumento financiero que permite desarrollar el Plan de gobierno de un alcalde, que contiene el financiamiento de todas las acciones y planes a largo y mediano plazo, que están establecidos en ya en el Plan de Desarrollo Concertado y en el Plan de Estrategia Institucional. Asimismo, permite la evaluación del cumplimiento de las metas fijadas durante la gestión y cerrar las brechas existentes en el gobierno local.

Por último, señalar en síntesis que La teoría de la equidad de J. Stacey Adams se concentra “en los sentimientos de una persona respecto a con qué grado de equidad se la trata en comparación con las demás.” Sostiene que el individuo se compara con otros individuos para ver si está siendo tratado de manera equitativa y de no ser así, se desmotiva. Cuando se percibe inequidad se genera una insatisfacción, y el individuo tratara de arreglar la situación y para esto puede disminuir su el tiempo y/o esfuerzo que dedica a su labor, o presionando al otro individuo que disminuya su trabajo, e incluso puede recurrir a otras opciones que pueden causar deterioro en el desempeño de la organización. En la teoría de la equidad abarca tres categorías: El otro, que se refiere a personas que ocupan cargos similares dentro de la organización, también amigos, vecinos o cualquier persona con la cual el individuo tienda a compararse debido a sus vínculos personales o similaridad; El sistema, se refiere a las “políticas y procedimientos organizativos de compensación, así como su administración.”; y La persona misma, se refiere a los niveles de aportes y resultados únicos para individuo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es BÁSICA, ya que no interviene en la realidad, tan solo se realizará una investigación donde se amplía los conocimientos sobre una idea o conocimiento que ya existe.

El diseño de mi investigación es Correlacional – Causal, no experimental transversal donde solo se hizo la recolección de información en un solo tiempo y momento, para ver la relación que existen entre las variables, La finalidad del alcance correlacional es conocer la relación o grado de asociación que existe entre las dos variables en una muestra o contexto particular y tales correlaciones se sustentan en las hipótesis sometidas a prueba. Asimismo, el análisis correlacional define si las dos variables están correlacionadas o no. Esto significa analizar si un aumento o disminución en una variable coincide con un aumento o disminución en la otra variable.

En nuestra investigación se empleó el método Hipotético Deductivo, donde se propone ampliar la calidad del conocimiento que se formuló a partir de la deducción (del terreno genérico a lo específico). Con este planteamiento se hará el contraste de hipótesis derivadas, que se deducen de la hipótesis de partida. Formular correctamente las hipótesis y las consecuencias observacionales que se derivan y permite a través del análisis empírico-documental, hacer el contraste.

El enfoque de mi investigación de la “la influencia del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la eficacia de la gestión de la Municipalidad Provincial de Canchis” es cuantitativo porque se demostrará las hipótesis formuladas estadísticamente de algo que existe.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Definición conceptual

A. Variable dependiente la eficacia de la gestión:

La conceptualización a secas la eficacia es la dimensión del alcance de los productos trazados en un tiempo determinado, así como lo manifiesta Chiavenato, pero la eficacia en relación a la gestión municipal vendría a ser el logro de las metas o de los objetivos planificados por la municipalidad de Canchis, es así también catalogado como el cumplimiento del Plan Operativo Institucional de la municipalidad de Canchis. Es oportuno mencionar que esta variable es dependiente, porque depende del nivel del desempeño laboral de cada trabajador permanente de la Municipalidad, es decir, si un funcionario permanente trabaja con esmero y dedicación el logro o cumplimiento de los objetivos trazados por la presente gestión municipal será eficaz.

B. Variable independiente el desempeño laboral de los trabajadores permanentes:

El desempeño laboral a secas viene hacer el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos, así como manifiesta Chiavenato, sin embargo, el desempeño laboral de los trabajadores permanentes de la municipalidad de Canchis se cataloga como la postura que muestran los funcionarios permanentes por lograr los resultados trazados por la presente gestión municipal. Cabe indicar que cuando hay eficiente rendimiento de parte de los trabajadores permanentes de la municipalidad de Canchis se consolida el cumplimiento de las metas. Esta variable de nuestra investigación es independiente ya que no depende de la otra variable de investigación, actúa de manera independiente.

3.2.2. Definición operacional

3.2.2.1. Variable independiente: desempeño laboral

Es el grado de medición general de la variable independiente, que es el desempeño laboral de los trabajadores permanentes y de sus dimensiones: Comunicación, Iniciativa y Trabajo en equipo, para ello se empleara un cuestionario con preguntas cerradas y mixtas, que conciernen en 19 ítems.

3.2.2.2. Variable dependiente eficacia de la gestión

Es el grado de medición general de la variable dependiente, que es la eficacia de gestión y de sus dimensiones: Cumplimiento de los objetivos planificados en el tiempo previsto y con la calidad esperada, y Cumplimiento del Plan Operativo Institucional de la municipalidad provincial de Canchis. Para ello se empleará un cuestionario con preguntas cerradas y mixtas y que conciernen en 8 ítems.

Y por último analizaremos la influencia del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la eficacia de la gestión en la municipalidad provincial de Canchis periodo 2019.

3.3. Población, muestra, técnica de muestreo y recolección de datos

3.3.1. Definición de la población

La población es el cumulo de elementos que tienen las mismas características, en tal sentido la población a evaluar en nuestra investigación viene hacer los trabajadores permanentes de la municipalidad provincial de Canchis, que a la fecha año tras año se ha venido incrementados incontrolablemente funcionarios con derechos de permanencia. Dicho ello nuestra población viene hacer los 63 trabajadores permanentes que laboran en

la parte administrativa de la municipalidad, estos servidores públicos están afiliados en el Sindicato de Trabajadores Municipales (SITRAMUN) ya que esta organización es un círculo cerrado, ya que para integrarse a este sindicato tiene que cumplir ciertos requisitos.

3.3.2. Muestra

La porción de nuestra es la población a estudiar en nuestra investigación serán los 63 funcionarios permanentes afiliados al sindicato de SITRAMUN. Y asimismo indicar que nuestra investigación presenta una Muestra de tipo censal, porque aplicaremos el instrumento de la encuesta a toda la población de los 63 trabajadores se someterán.

3.3.3. Muestreo

El muestreo es un instrumento de una investigación científica que permite identificar la parte de la población que se va a investigar. Y asimismo indicar que en esta investigación se aplica el Método de Muestreo No Probabilístico, porque aligeremos una muestra más representativa en función a esta investigación.

3.3.4. Técnicas de muestreo

La técnica de muestreo para esta investigación será intencional por conveniencia ya que aplicaremos de acuerdo a la facilidad de acceso.

3.3.5. Tamaño de la muestra

En esta investigación el tamaño o la proporción de la muestra que aplicaremos es la misma cantidad que nuestra población a estudiar, ya que

contamos con una población muy limitada que son solo 63 trabajadores permanentes afiliados en SITRAMUN.

3.3.6. Unidad de análisis

Nuestra unidad de análisis que se someterán a la evaluación son los 63 trabajadores permanentes de la municipalidad provincial de Canchis.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica y el instrumento que se empleará para la recolección de los datos en este trabajo de investigación será:

3.4.1. Técnica

La técnica que emplearemos es la encuesta, ya que esta técnica es la más común y completa que nos facilitara en extraer toda la información pertinente y necesaria, para el desarrollo de nuestra investigación, donde aplicaremos a nuestras dos variables como: El desempeño laboral de los trabajadores permanentes: en esta variable se aplicara esta técnica de la encuesta para ver cuál es nivel y que factores influyen en el desempeño laboral de estos funcionarios; la eficacia de la gestión: aquí se identificara con esta técnica si se viene cumpliendo con los objetivos y metas de la institución.

3.4.2. Instrumento

El instrumento que se empleara en esta investigación es el cuestionario, de tal forma se formulara ciertas preguntas ya sean cerradas o mixtas (abanico) a nuestra muestra. Cabe indicar que para nuestra variable dependiente "eficacia de la gestión" formaremos 8 preguntas y para la variable independiente "desempeño laboral de los trabajadores permanentes" unas 18 preguntas.

3.4.3. Insumos

Los insumos requeridos para el desarrollo de recolección de datos son:

- Lápiz
- Hojas
- Borrador

3.4.4. Validación y confiabilidad de los instrumentos

Toda investigación tiene que ser validada el instrumento que se va emplear en dicha investigación, en este caso el instrumento de la encuesta se tiene que proceder a su validación y dar la confiabilidad. De tal forma el instrumento a aplicar fue validado por el metodólogo Mg. Rodolfo Dynnik Asensios Lindo y la Dr/ Mg: Mg. Achíc Durand Rita.

Cabe indicar que la validez de un instrumento es en relación a lo que mide a las variables y la confiabilidad es la escala que se repite el proceso en las personas evaluadas en contextos iguales. Tal es así la variable independiente según los resultados de Alfa de Cronbach es ,902 en tal sentido es fiable altamente. Asimismo, el resultado de la variable dependiente es ,145 de tal forma es fiable moderadamente.

3.5. Procedimientos

Para proceder con esta investigación en primer lugar se cursó una carta dirigido al alcalde de la municipalidad de Canchis, para que nos pueda dar apertura y acceso a la información pertinente, en seguida dirigirse a la municipalidad para realizar la recolección de los datos previo coordinación con el responsable de la oficina de recursos humanos para sacar cita con los trabajadores permanente y una vez obtenido la información se realiza un diagnostico minucioso, exhaustivo y riguroso a todos los datos en relación a los dos variables.

3.6. Métodos de análisis de datos

En nuestra investigación se empleó los siguientes métodos de análisis de datos:

- Estadística descriptiva. - Esta estadística consiste en elaborar la matriz de puntuaciones de variables y sus dimensiones, elaborar tablas para distribuir frecuencias y construir gráficos estadísticos.

- Estadística inferencial. - Esta estadística consiste en procesar y conseguir resultados estadísticos, para posteriormente verificar las hipótesis planteadas, con el uso del software de estadística para ciencias (SPSS V23).

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación denominada la influencia del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la eficacia de la municipalidad provincial de Canchis – 2019, se conceptualizo en referencia a estos dos variables teniendo referencia a varios autores, libros, artículos, documentos virtuales, pero siempre manteniendo el aspecto ético sin tergiversar el contenido de la información y respetando el consentimiento de las personas que someterán a la evaluación de tal forma manteniendo la confidencialidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de análisis descriptivo

Tal es así una vez obtenida los resultados sobre la encuesta realizada a los 63 trabajadores permanentes de la Municipalidad Provincial de Canchis se tiene la siguiente interpretación; teniendo en cuenta que nuestro objetivo principal era analizar la influencia del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la eficacia de la gestión de la Municipalidad Provincial de Canchis (Cusco) – 2019, de tal forma podemos determinar esa influencia ya que la mayoría de los trabajadores dan una respuesta probabilística nada aseverativa.

Asimismo, se determina positivamente esa influencia del desempeño laboral de los trabajadores permanentes de acuerdo a nuestras hipótesis planteadas en nuestra investigación en el logro de los objetivos planificados, en el cumplimiento de metas en el tiempo establecido y en la calidad del cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Provincial de Canchis ya que cada uno de los funcionarios no tienen esa respuesta convincente de un definitivamente si, los encuestados. En ese sentido se puede aseverar de acuerdo a las preguntas formuladas a nuestros encuestados que depende en demasía el desempeño laboral de los trabajadores permanentes en el logro de la eficacia de la gestión de la Municipalidad Provincial de Canchis.

Para dar mayor credibilidad a nuestra investigación, se da una interpretación y análisis a cada resultado obtenida de cada ítem en relación al cumplimiento de los objetivos e hipótesis planteadas por la investigación.

4.1.1. Datos generales

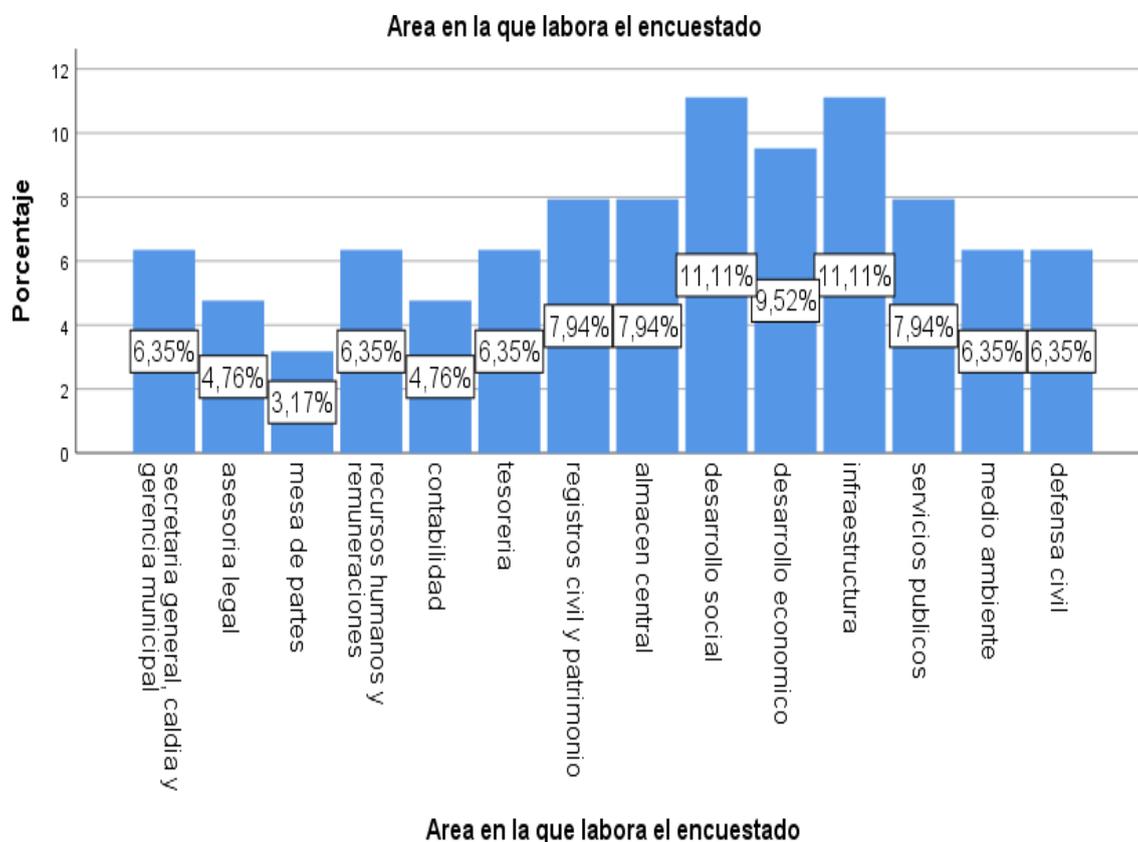
Tabla 1

Área donde labora el encuestado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	secretaría general, alcaldía y gerencia municipal	4	6,3	6,3	6,3
	asesoría legal	3	4,8	4,8	11,1
	mesa de partes	2	3,2	3,2	14,3
	recursos humanos y remuneraciones	4	6,3	6,3	20,6
	contabilidad	3	4,8	4,8	25,4
	tesorería	4	6,3	6,3	31,7
	registros civil y patrimonio	5	7,9	7,9	39,7
	almacén central	5	7,9	7,9	47,6
	desarrollo social	7	11,1	11,1	58,7
	desarrollo económico	6	9,5	9,5	68,3
	infraestructura	7	11,1	11,1	79,4
	servicios públicos	5	7,9	7,9	87,3
	medio ambiente	4	6,3	6,3	93,7
	defensa civil	4	6,3	6,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 63 trabajadores permanentes de la MPC 2019

Figura 1 Área en la que labora el encuestado



Interpretación: Cabe indicar según esta primera Ítem, aplicada a los 63 trabajadores permanentes de la Municipalidad Provincial de Canchis, se tiene como resultado los siguiente en: secretaria general, alcaldía y gerencia municipal laboran 4, Asesoría legal laboran 3, mesa de partes laboran 2, recursos humanos y remuneraciones laboran 4, contabilidad laboran 3, tesorería 4, registros civil y patrimonio trabajan 5, almacén central laboran 5, desarrollo social laboran 7, desarrollo económico laboran 6, infraestructura trabajan 7, servicios públicos trabajan 5, medio ambiente trabajan 4 y por último en defensa civil trabajan 4 trabajadores permanentes.

En ese sentido se infiere que la mayoría de los trabajadores permanentes de la Municipalidad Provincial de Canchis trabajan en las áreas administrativas, donde se operativizan y se da celeridad de las documentaciones ligadas al aspecto financiero y la ejecución del presupuesto asignado a dicho gobierno local.

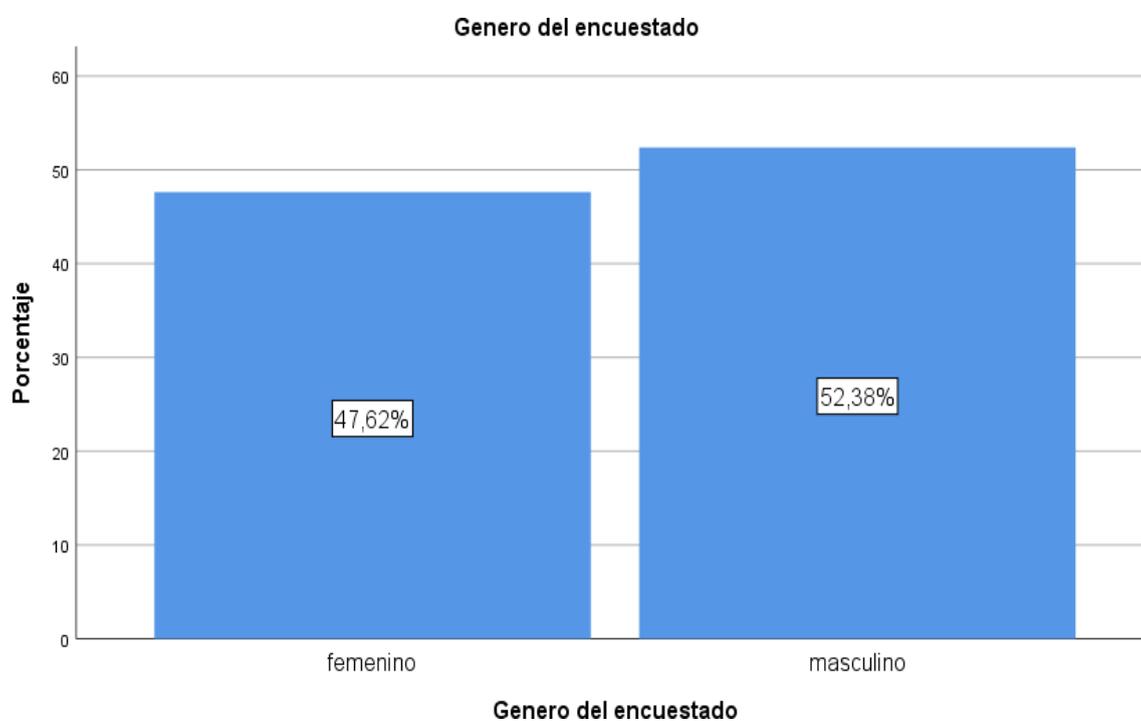
Tabla

Genero del encuestado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	femenino	30	47,6	47,6	47,6
	masculino	33	52,4	52,4	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 2

Genero de los encuestados



Interpretación: De acuerdo a este ítem como resultado tenemos 33 trabajadores permanentes de sexo masculino que hacen un total de 52.36%, asimismo se tiene 30 trabajadores permanentes de sexo femenino que hacen un total de 47.62% dentro de la Municipalidad Provincial de Canchis.

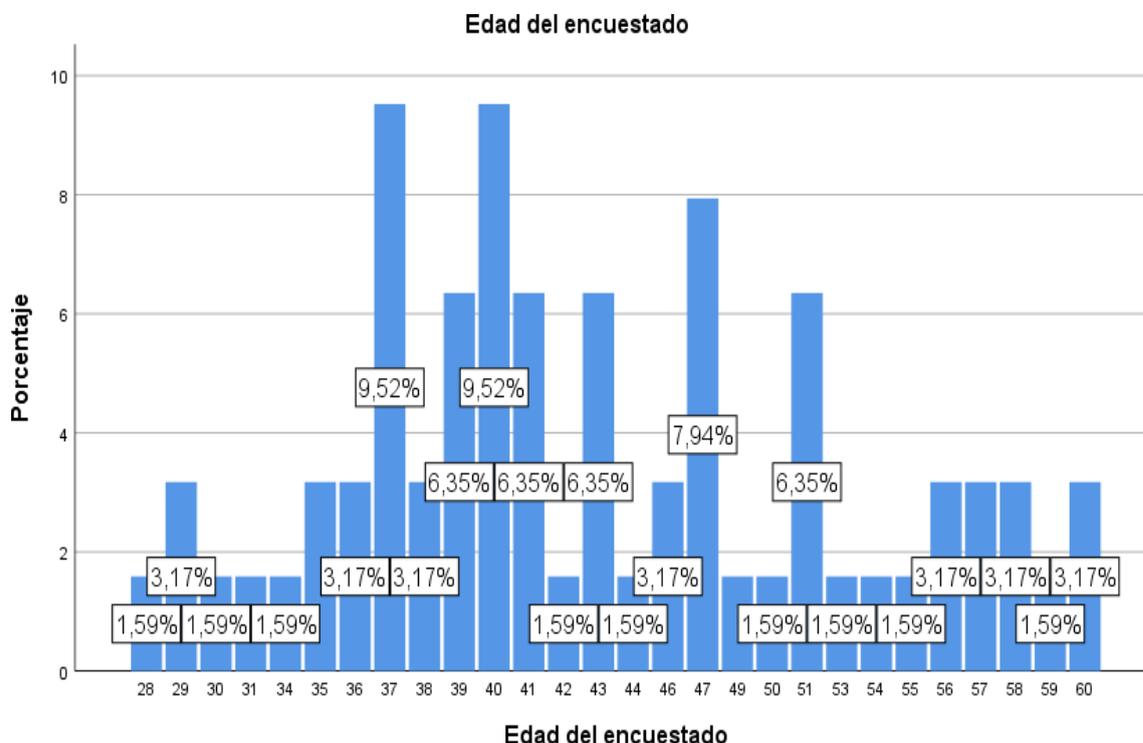
En sentido se asevera que la equidad de género con respecto a los trabajadores permanente es casi por igual, ya que la diferencia es mínima.

Tabla*Edad del Encuestado*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1,6	1,6	1,6
8	2	3,2	3,2	4,8
9	1	1,6	1,6	6,3
0	1	1,6	1,6	7,9
1	1	1,6	1,6	9,5
4	2	3,2	3,2	12,7
5	2	3,2	3,2	15,9
6	6	9,5	9,5	25,4
7	2	3,2	3,2	28,6
8	4	6,3	6,3	34,9
9	6	9,5	9,5	44,4
0	4	6,3	6,3	50,8
1	1	1,6	1,6	52,4
2	4	6,3	6,3	58,7
3	1	1,6	1,6	60,3
4	2	3,2	3,2	63,5
6	5	7,9	7,9	71,4
7	1	1,6	1,6	73,0
9	1	1,6	1,6	74,6
0	4	6,3	6,3	81,0
1	1	1,6	1,6	82,5
3	1	1,6	1,6	84,1
4	1	1,6	1,6	85,7
5	2	3,2	3,2	88,9
6	2	3,2	3,2	92,1
7	2	3,2	3,2	95,2
8	1	1,6	1,6	96,8
9	2	3,2	3,2	100,0
0				
total	63	100,0	100,0	

Figura 3

Edad del encuestado



Interpretación: El promedio de edad que nos da como resultado este ítem; la mayor parte de los trabajadores permanentes de la Municipalidad Provincial de Canchis son de 37 años de edad que hacen un 9.52% y de igual forma los trabajadores de 40 años de edad que hacen un 9.52%, seguidos con edades de: 47 años de edad que hacen un 7.94% y así sucesivamente hay trabajadores en menor cantidad de 28 hasta los 60 años de edad.

Teniendo este resultado se concluye que la mayoría de los trabajadores permanente son de promedio de 37 a 51 años de edad, y de tal forma se asevera que la mayoría están en la edad ideal para poder dar todo de si mismos, y maximizar su rendimiento laboral.

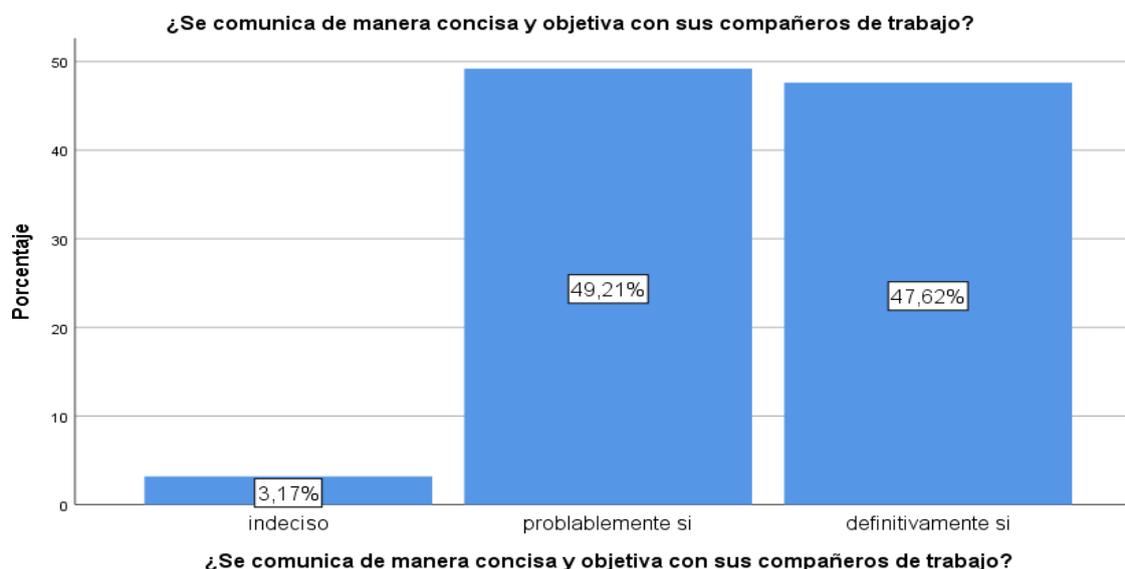
4.1.2. Desempeño laboral

Tabla 4 *Comunicación Del Trabajador Con Sus Compañeros*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	indeciso	2	3,2	3,2	3,2
	probablemente si	31	49,2	49,2	52,4
	definitivamente si	30	47,6	47,6	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 4

Comunicación Del Trabajador Con Sus Compañeros



Interpretación: En este ítem aplicado a los 63 trabajadores permanentes de la Municipalidad Provincial de Canchis, el 49.21% de los encuestados responden que probablemente si hay una comunicación concisa y objetiva, y el 47.62% responde definitivamente sí.

Estos resultados obtenidos nos causan extrañeza porque, más de la mitad de los trabajadores indicaron que probablemente si, se comunican de manera clara empleando un lenguaje conciso, pero estas respuestas no nos aseveran que dentro de la Municipalidad Provincial de Canchis hay una buena comunicación.

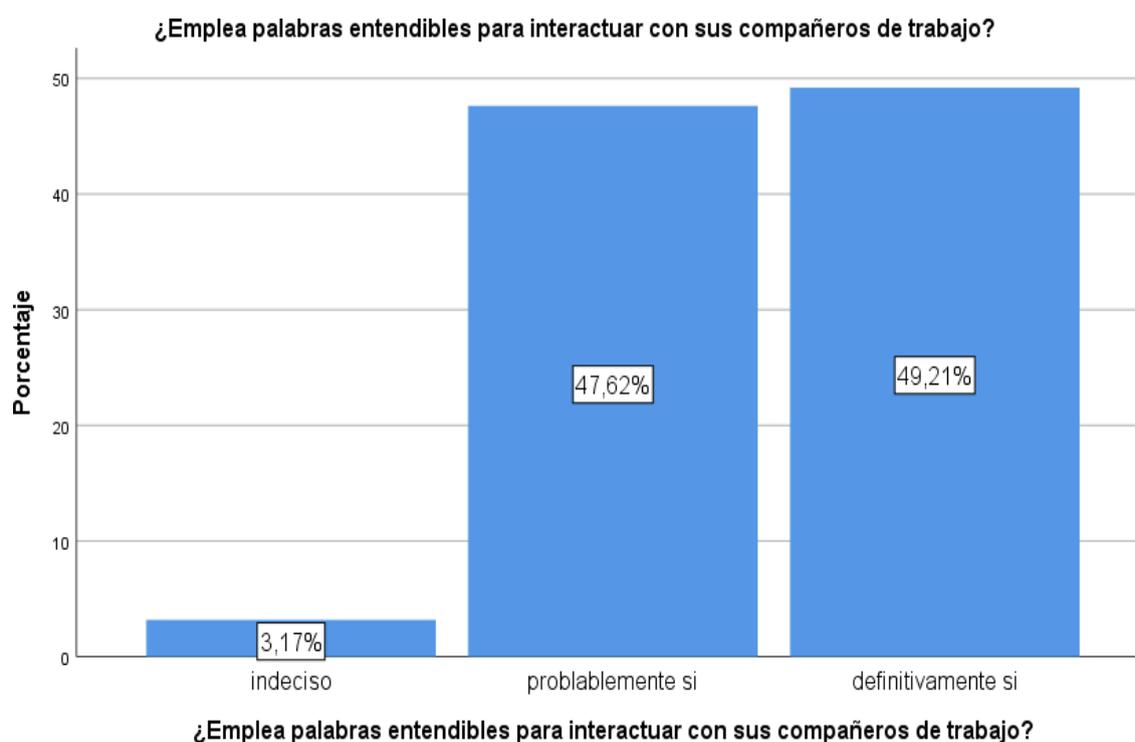
Tabla

Palabras entendibles para interactuar con sus compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	indeciso	2	2,9	3,2	3,2
	probablemente si	30	44,1	47,6	50,8
	definitivamente si	31	45,6	49,2	100,0
	Total	63	92,6	100,0	
Perdidos	Sistema	5	7,4		
Total		68	100,0		

Figura 5

Datos en porcentaje sobre la pregunta



Interpretación: En este ítem nos asevera que la mayoría de los trabajadores un 49.21% emplean palabras entendibles para poder interactuar con sus compañeros de trabajo, el 47.62% menciona que posiblemente si emplean palabras entendibles y finalmente el 3.17% responde de manera indeciso.

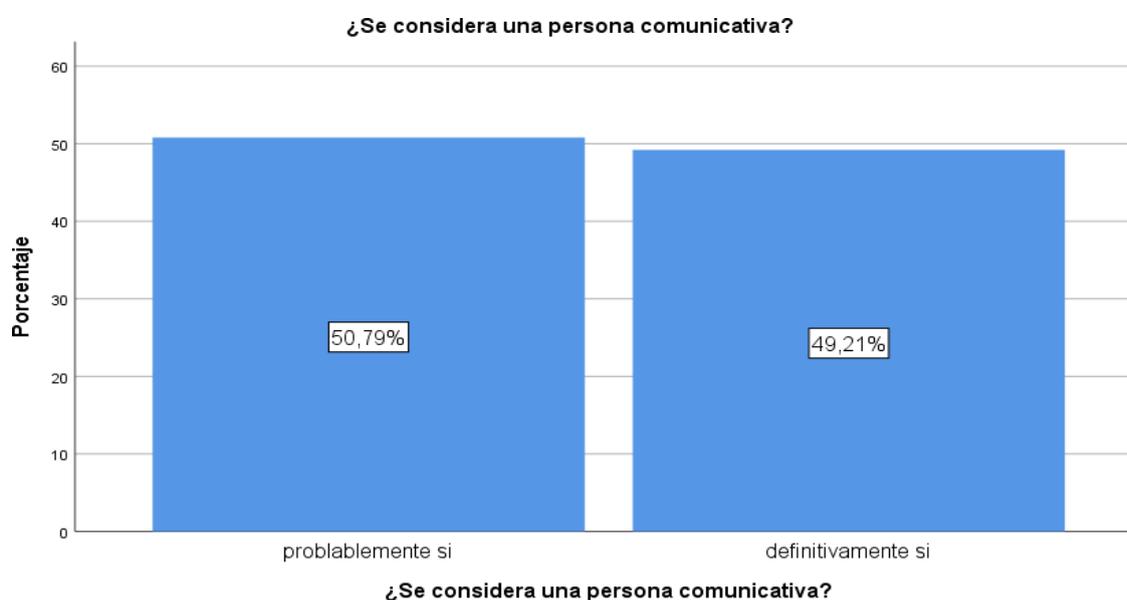
Tabla

Se Considera Una Persona Comunicativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	probablemente si	32	50,8	50,8	50,8
	definitivamente si	31	49,2	49,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 6

Se Considera Una Persona Comunicativa



Interpretación: las respuestas emitida por parte de nuestros encuestados a este ítem; el 50.79% manifiesta que probablemente si, se considera personas comunicativas, pero el 49.21% manifiesta con total seguridad que definitivamente si, son personas comunicativas. De tal forma se infiere que dentro de la municipalidad existen personas comunicativas.

Cuando se da una respuesta con una cierta probabilidad, esto indica que nada seguro esta, tal así que dentro de la Municipalidad Provincial de Canchis la mayoría de los trabajadores permanente piensan que probablemente si, son personas comunicativas.

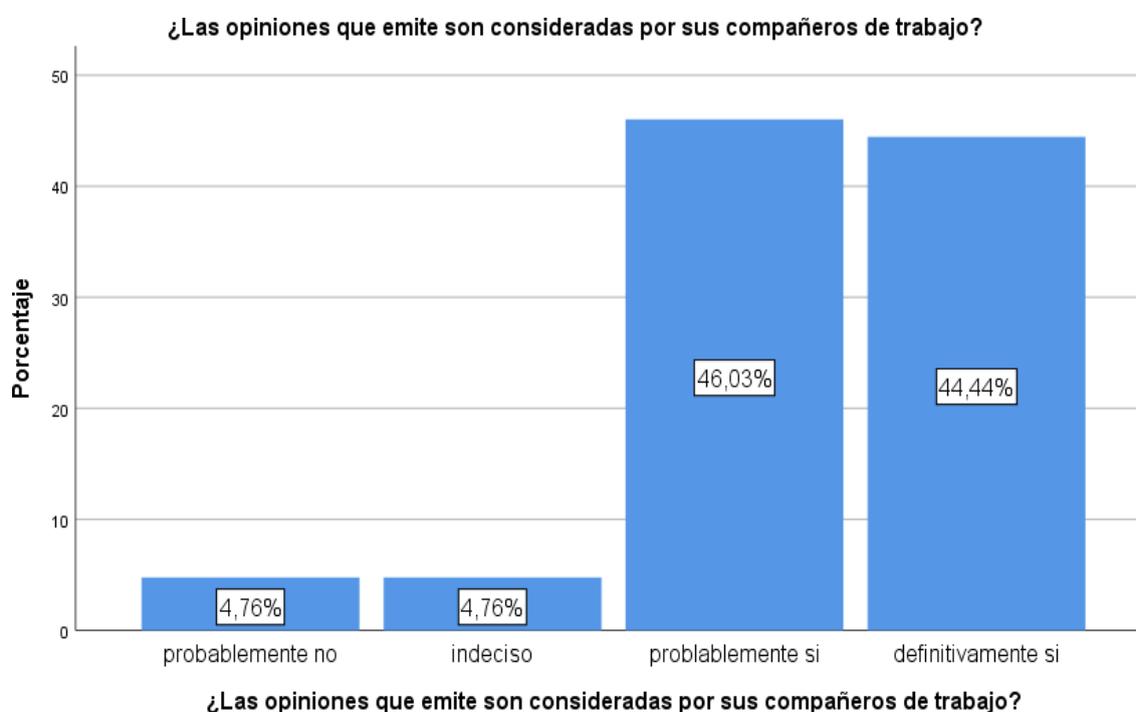
Tabla

Las Opiniones Que Emite Son Consideradas Por Sus Compañeros De Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	probablemente no	3	4,8	4,8	4,8
	indeciso	3	4,8	4,8	9,5
	probablemente si	29	46,0	46,0	55,6
	definitivamente si	28	44,4	44,4	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 7

Las Opiniones Que Emite Son Consideradas Por Sus Compañeros De Trabajo



Interpretación: En este ítem nos indica que la mayoría de los trabajadores en un 46.03% consideran que la opinión que emiten es considerada por sus compañeros probablemente si y el 44.44% señala que definitivamente si son consideradas, el 4.76% se encuentra indeciso y el 4.76% señala que sus opiniones probablemente no, son consideradas por sus compañeros de trabajo dentro de la Municipalidad Provincial de Canchis.

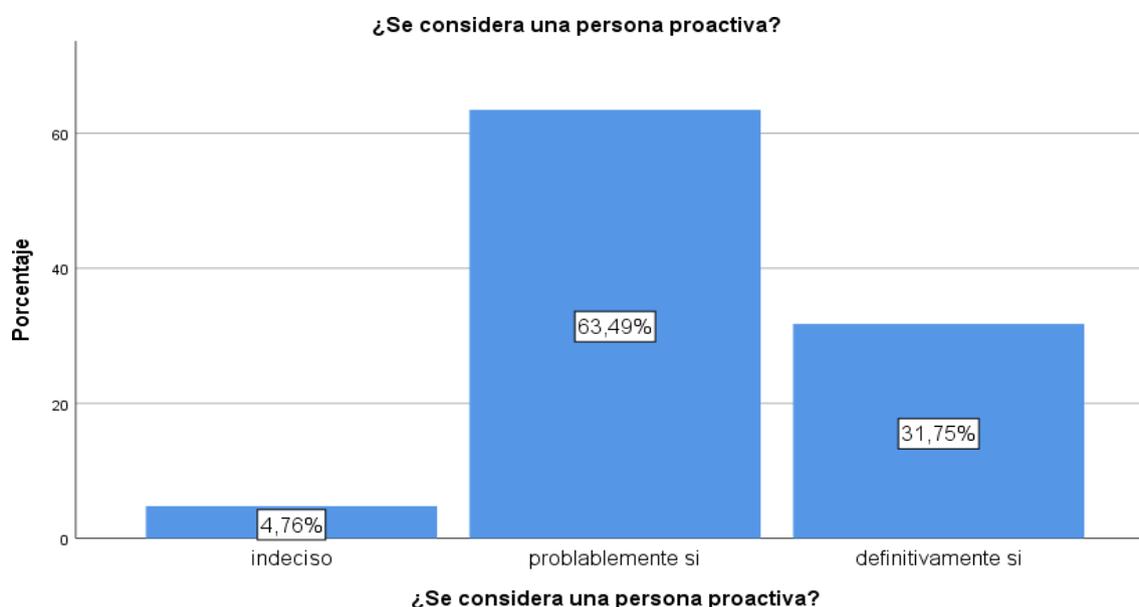
Tabla

Se Considera Una Persona Proactiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	indeciso	3	4,8	4,8	4,8
	probablemente si	40	63,5	63,5	68,3
	definitivamente si	20	31,7	31,7	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 8

Se Considera Una Persona Proactiva



Interpretación: De acuerdo a este ítem formulada a los encuestados señalan el 63.49% probablemente si, se consideran personas proactivas, asimismo el 31.75% indican que definitivamente son proactivos y el 4,76% son indecisos ante esta pregunta.

Es preocupante tener una respuesta probabilística, de tal forma dentro de la Municipalidad Provincial de Canchis los trabajadores permanentes la mayoría no se consideran personas proactivas, quizá falta de autoestima y etc.

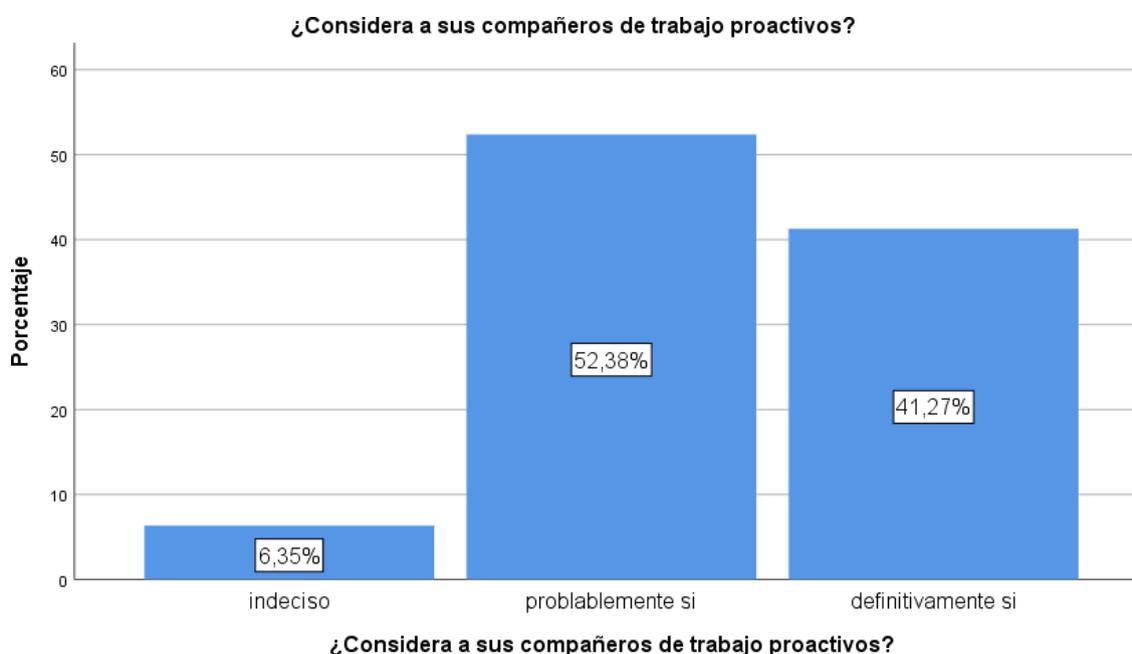
Tabla

Considera A Sus Compañeros De Trabajo Proactivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	indeciso	4	6,3	6,3	6,3
	probablemente si	33	52,4	52,4	58,7
	definitivamente si	26	41,3	41,3	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 9

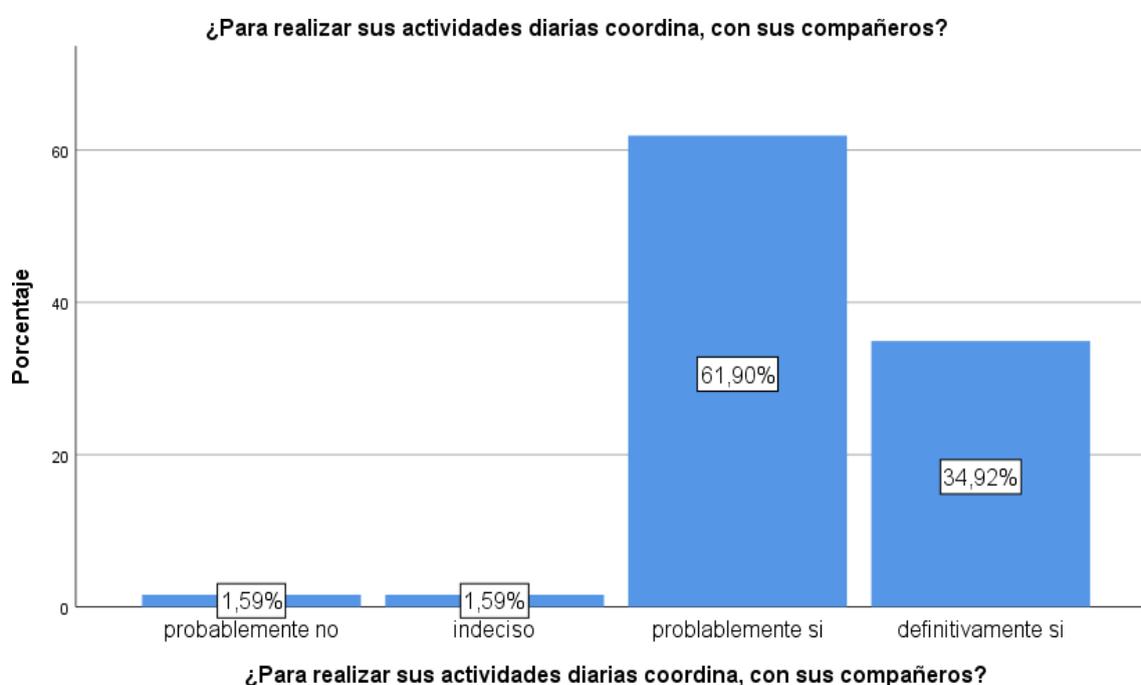
Considera A Sus Compañeros De Trabajo Proactivos



Interpretación: Los resultados que se obtienen con respecto a este ítem son: el 52.38% consideran probablemente si, son proactivos sus compañeros de trabajo, el 41.27% señala que definitivamente si, son proactivos sus compañeros de trabajo y el 6.35% se sienten indecisos frente a esta pregunta. En ese sentido se manifiesta que dentro de la comuna canchina los trabajadores permanentes consideran la mayoría que sus compañeros no son proactivos.

Tabla 47*Para Realizar Sus Actividades Diarias Coordina, Con Sus Compañeros*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	probablemente no	1	1,6	1,6	1,6
	indeciso	1	1,6	1,6	3,2
	probablemente si	39	61,9	61,9	65,1
	definitivamente si	22	34,9	34,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 10*Para Realizar Sus Actividades Diarias Coordina, Con Sus Compañeros*

Interpretación: Con respecto a este ítem se tiene como resultado que el 61.90% probablemente si, realizan sus actividades diarias coordinando con sus compañeros, el 34.92% indican que definitivamente coordinan con sus compañeros, pero el 1.59% señala probablemente no coordina. En tal sentido se da a conocer que dentro la institución de Canchis no hay coordinación con los compañeros de trabajo para realizar sus actividades.

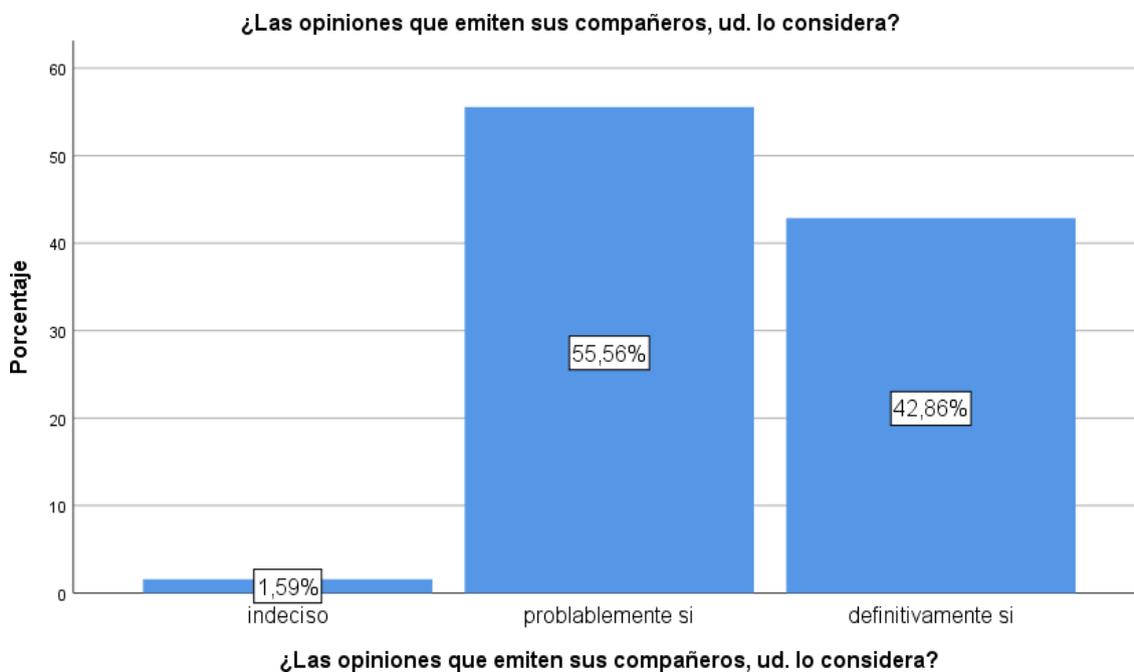
Tabla 48

Las opiniones que emiten sus compañeros, Ud. lo considera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	indeciso	1	1,6	1,6	1,6
	probablemente si	35	55,6	55,6	57,1
	definitivamente si	27	42,9	42,9	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 11

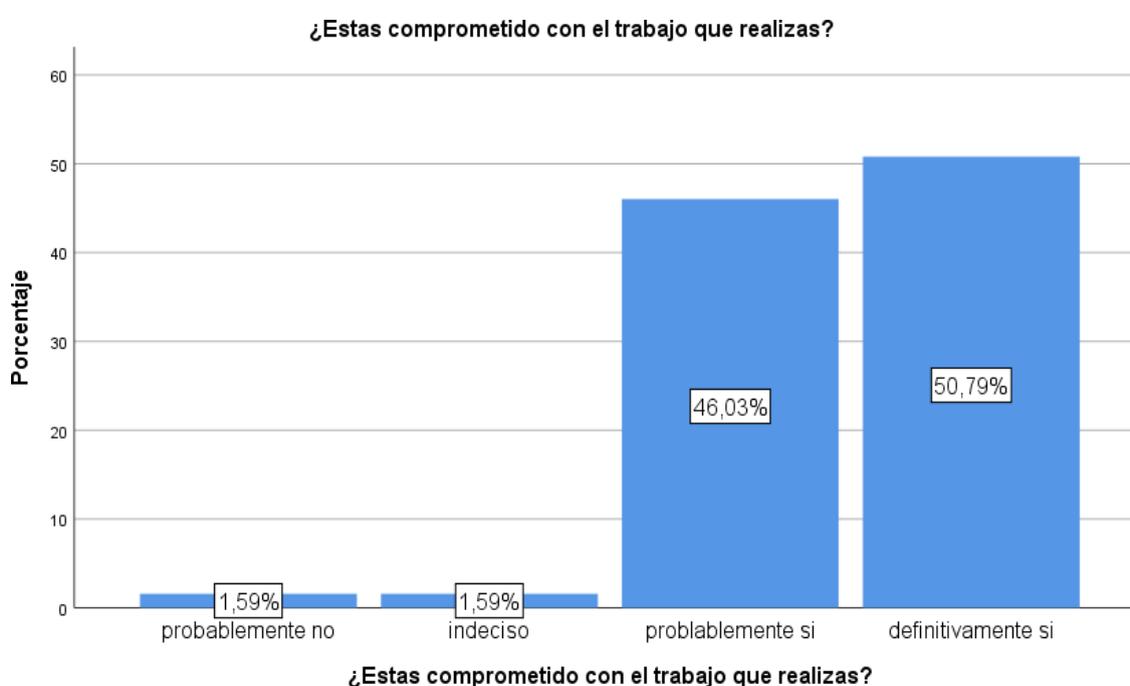
Las opiniones que emiten sus compañeros, Ud. lo considera



Interpretación: las respuestas que nos dan los encuestados sobre este ítem señalan que la mayoría del 55.56% probablemente si, consideran las opiniones que dan sus compañeros, pero el 42.86% indica que definitivamente si los consideran las opiniones de sus compañeros de trabajo y finalmente el 1.59% está indeciso. En ese sentido se manifiesta que no es considerada las opiniones de los trabajadores por sus compañeros de trabajo.

Tabla 49*Estas comprometido con el trabajo que realizas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	probablemente no	1	1,6	1,6	1,6
	indeciso	1	1,6	1,6	3,2
	probablemente si	29	46,0	46,0	49,2
	definitivamente si	32	50,8	50,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 12*Estas comprometido con el trabajo que realizas*

Interpretación: Gracias a este ítem podemos mencionar que el 50.79% definitivamente si están comprometidos con el trabajo que realizan dentro de la Municipalidad Provincial de Canchis en sus diferentes áreas, el 46.03% indica que probablemente si están comprometidos, un 1.59% se sienten indecisos, pero el 1.59% de total de trabajadores encuestados señalan que probablemente no, se sienten comprometidos con el trabajo que hacen. De tal forma se manifiesta que si hay compromiso laboral de parte de los trabajadores con lo que realizan a diario.

Tabla 50*Te gusta cooperar y ayudar a tus compañeros de trabajo*

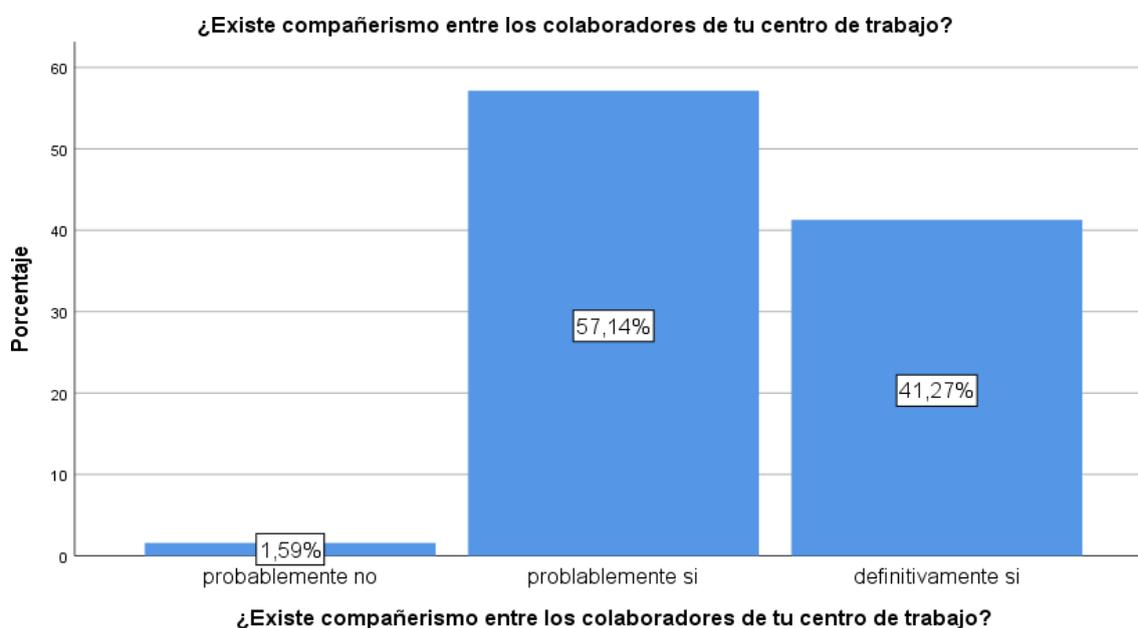
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	probablemente no	1	1,6	1,6	1,6
	indeciso	3	4,8	4,8	6,3
	probablemente si	32	50,8	50,8	57,1
	definitivamente si	27	42,9	42,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 13*Te gusta cooperar y ayudar a tus compañeros de trabajo*

Interpretación: Frente a este ítem podemos señalar que la mayoría de los trabajadores permanente en un 50.79% probablemente si, les gusta cooperar y ayudar a sus compañeros de trabajo, el 42.86% indican que definitivamente si cooperar y ayudan, pero el 4.76% se siente indeciso y finalmente el 1.59% indica que probablemente no le gusta cooperar y ayudar. Cabe indicar que dentro de la institución de Canchis no hay cooperación y ayuda entre compañeros de trabajo.

Tabla 51*Existe compañerismo entre los colaboradores de tu centro de trabajo*

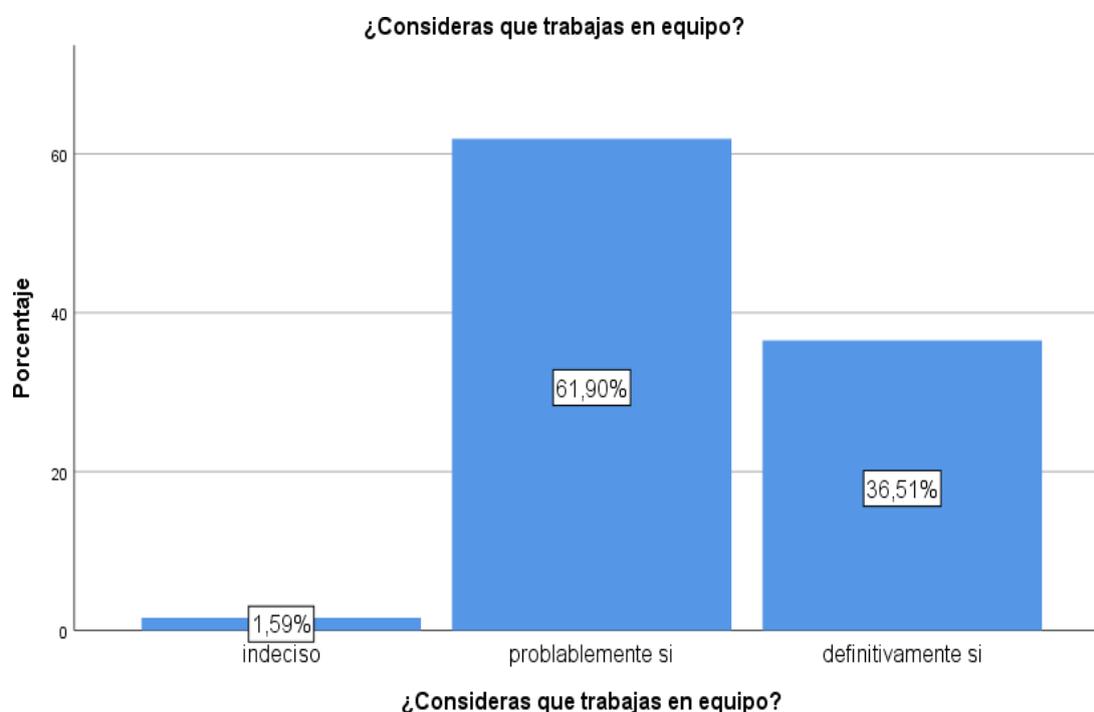
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	probablemente no	1	1,6	1,6	1,6
	probablemente si	36	57,1	57,1	58,7
	definitivamente si	26	41,3	41,3	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 14*Existe compañerismo entre los colaboradores de tu centro de trabajo*

Interpretación: los resultados que se obtuvieron con respecto a este ítem donde el 57.14% señala que probablemente si, existe compañerismo entre los colaboradores (trabajadores) del municipio, el 41.27% indica que definitivamente si existe compañerismo, pero el 1.59% del total de encuestados de los trabajadores señalan que probablemente no hay compañerismo entre compañeros de trabajo. Cabe indicar que dentro de la institución de Canchis no hay cooperación y ayuda entre compañeros de trabajo.

Tabla 52*Consideras que trabajas en equipo*

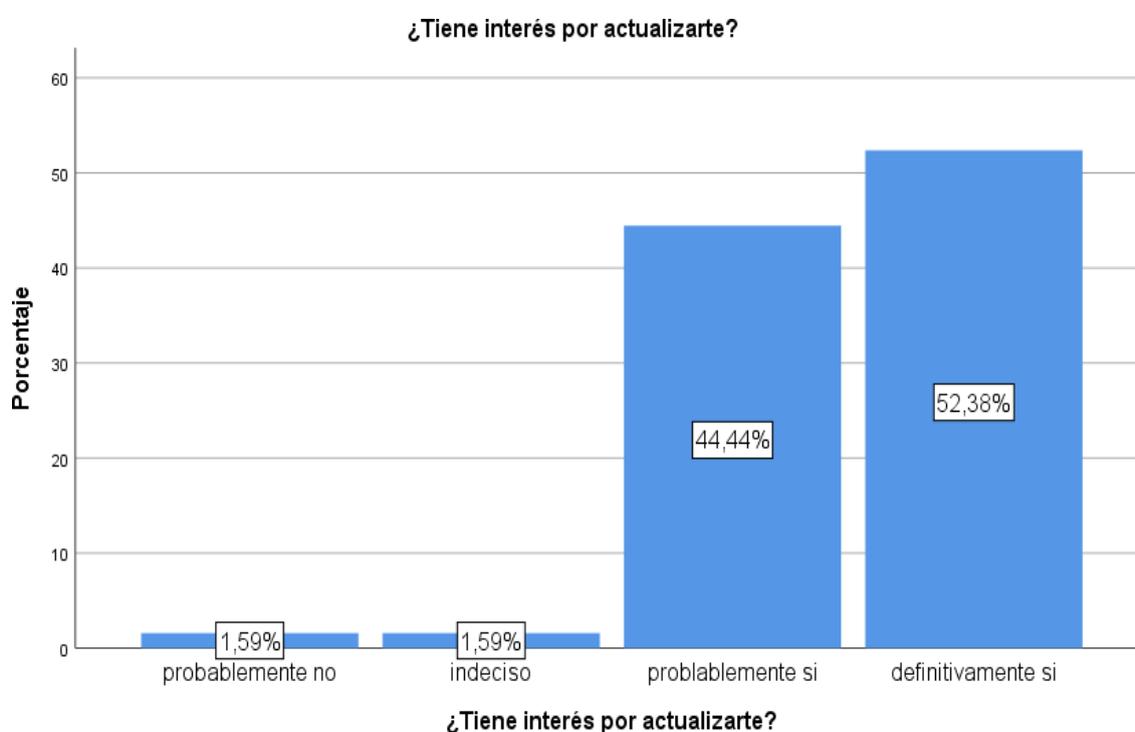
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	indeciso	1	1,6	1,6	1,6
	probablemente si	39	61,9	61,9	63,5
	definitivamente si	23	36,5	36,5	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 15*Consideras que trabajas en equipo*

Interpretación: Gracias a este ítem se dio a conocer como resultado que el 61.90%, casi la mayoría de los trabajadores permanentes de la Municipalidad Provincial de Canchis señalan que probablemente si trabajan en equipo, el 36.51% señala definitivamente si hay trabajo en equipo, pero el 1.59% la minoría del total de encuestados se sienten indecisos. Es así que no existe un trabajo en equipo quizá por x razones.

Tabla 53*Tiene interés por actualizarte*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	probablemente no	1	1,6	1,6	1,6
	indeciso	1	1,6	1,6	3,2
	probablemente si	28	44,4	44,4	47,6
	definitivamente si	33	52,4	52,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 16*Tiene interés por actualizarte*

Interpretación: frente a esta pregunta se obtuvo como resultado lo siguiente: el 52.38% definitivamente si tienen interés por actualizarse o capacitarse, el 44.44% señalan probablemente si, el 3.18% no toman interés por actualizarse. En tal sentido señalar que la mayoría de los trabajadores permanente de la Municipalidad Provincial de Canchis si tienen esas ganas de actualizar sus conocimientos. En sentido anunciar que si hay interés por actualizarse.

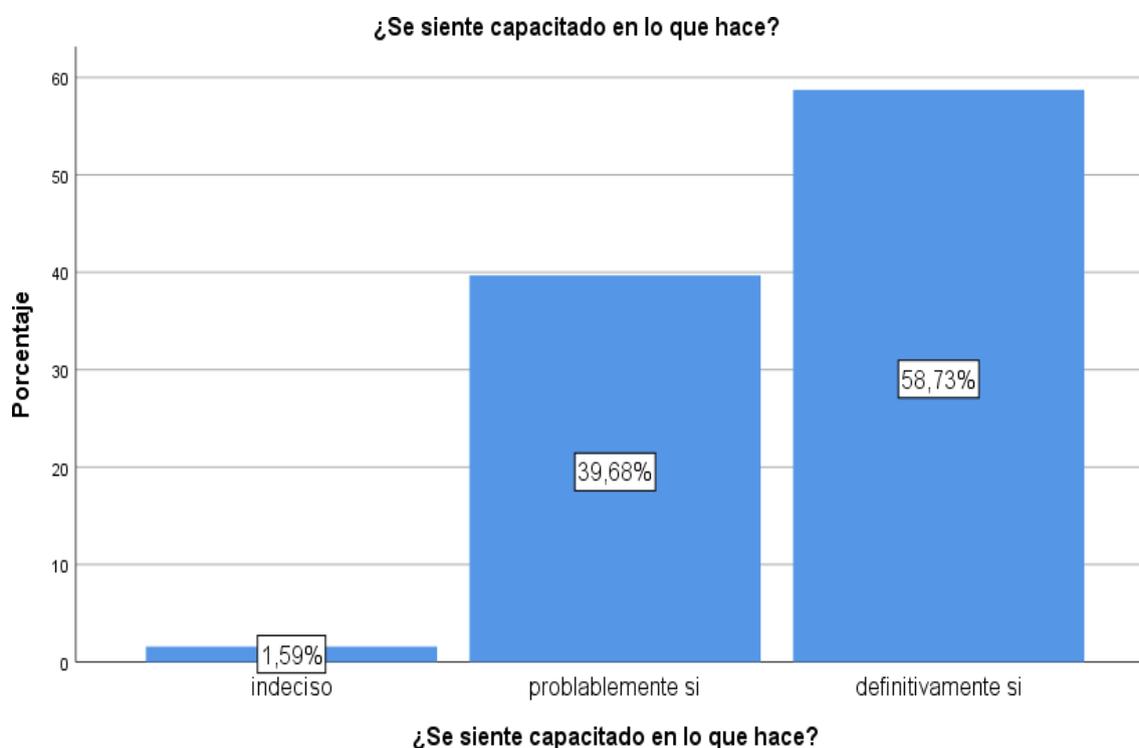
Tabla 54

Se siente capacitado en lo que hace

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	indeciso	1	1,6	1,6	1,6
	probablemente si	25	39,7	39,7	41,3
	definitivamente si	37	58,7	58,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 17

Se siente capacitado en lo que hace



Interpretación: Con respecto a este ítem se llega a los siguientes resultados: donde el 58.73% del total de trabajadores permanentes de la Municipalidad Provincial de Canchis definitivamente si se siente capacitados en lo que hacen, el 39.68% señalan que probablemente si son capacitados, pero el 1.59% está indeciso en dar su respuesta frente a esta pregunta. De tal forma se manifiesta que la mayoría de los trabajadores se sienten capacitados en lo que hacen.

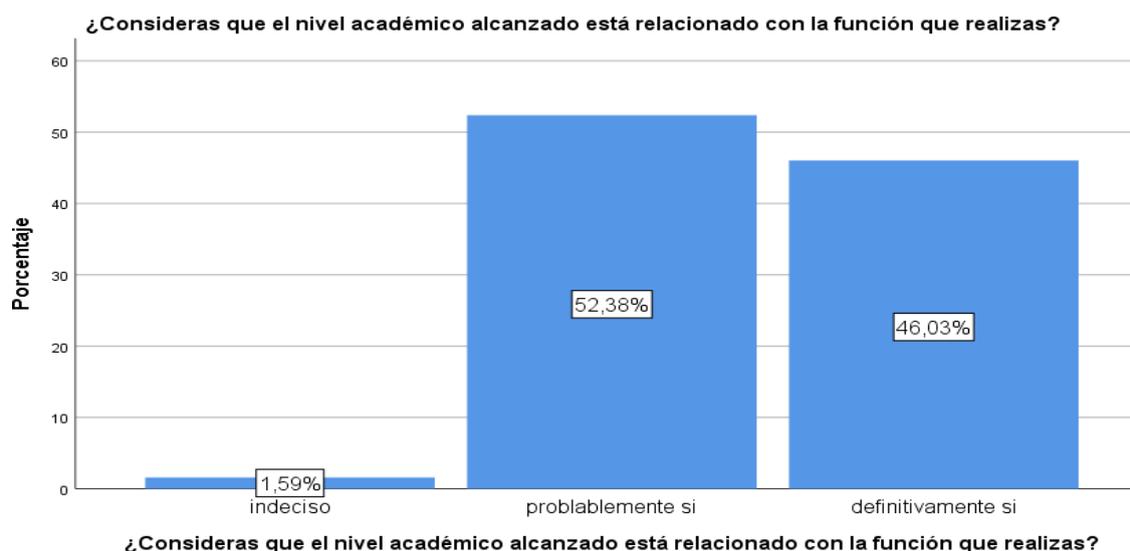
Tabla 55

Consideras que el nivel académico alcanzado está relacionado con la función que realizas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	indeciso	1	1,6	1,6	1,6
	probablemente si	33	52,4	52,4	54,0
	definitivamente si	29	46,0	46,0	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 18

Consideras que el nivel académico alcanzado está relacionado con las funciones que realizas



Interpretación: Se tiene los siguientes resultados con respecto a este ítem; que el 52.38% señala que probablemente su nivel académico alcanzado está relacionado con la función que realizan, el 46.03% indican que definitivamente si, su nivel académico está acorde a sus funciones y por último el 1.59% se siente indeciso. En ese sentido manifestar que la mayoría de los trabajadores permanentes no tienen el nivel académico en relación al trabajo que realizan.

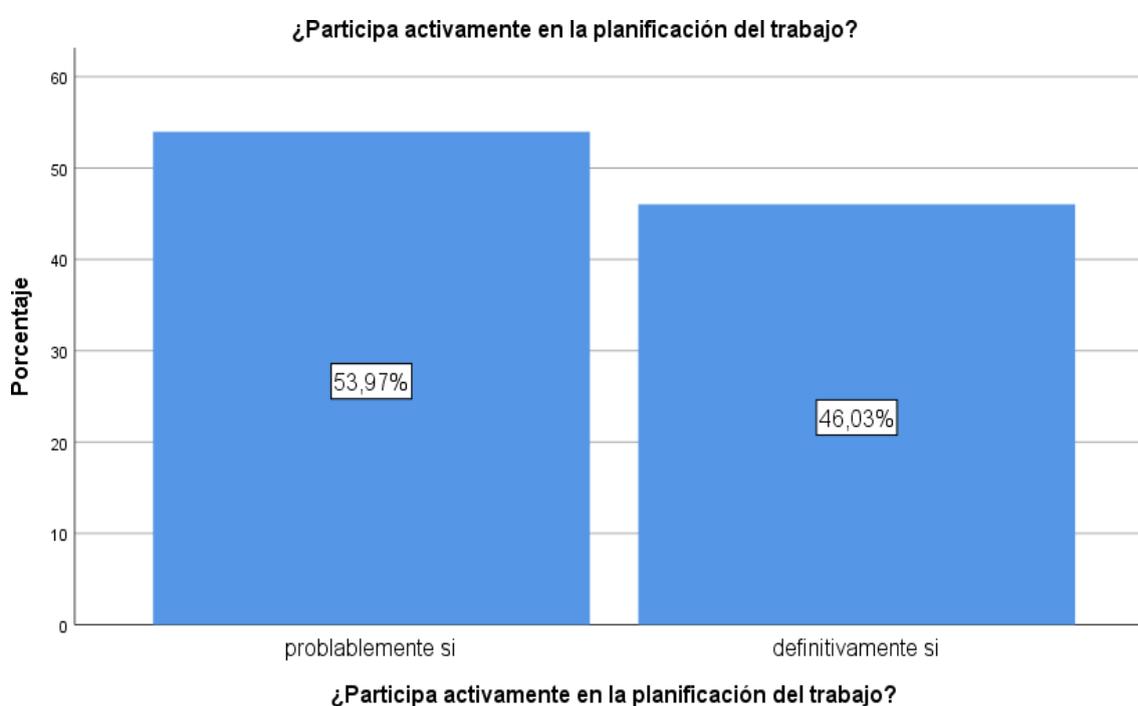
Tabla 56

Participa activamente en la planificación del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	probablemente si	34	54,0	54,0	54,0
	definitivamente si	29	46,0	46,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 19

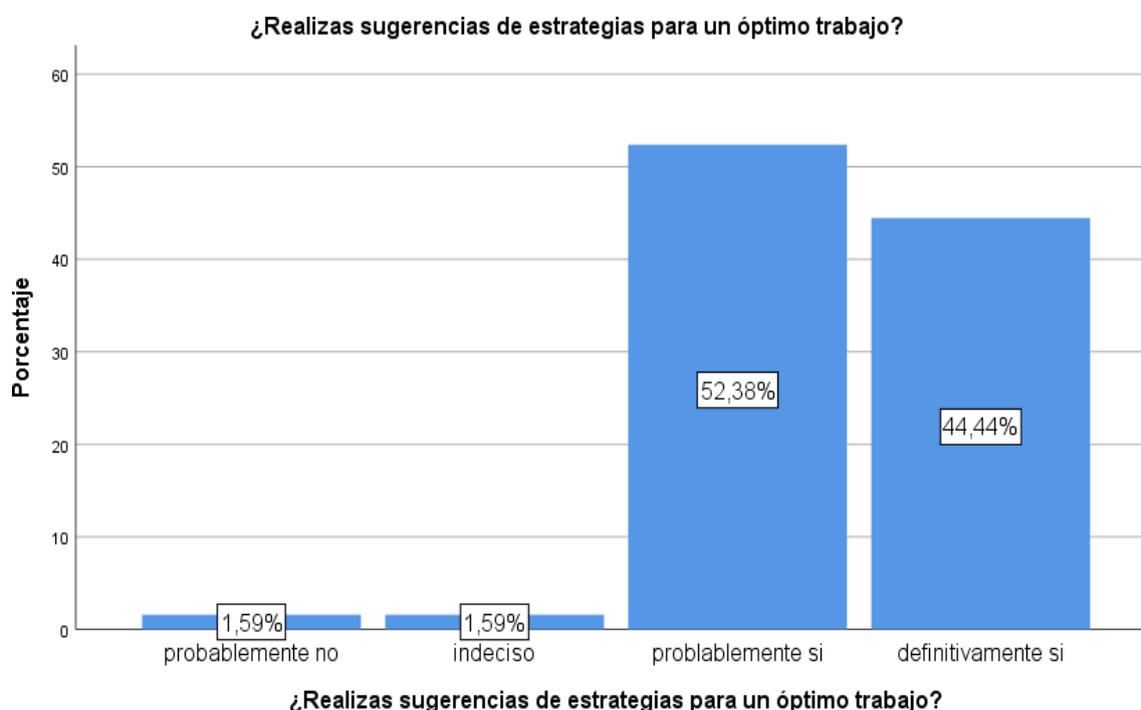
Participa activamente en la planificación del trabajo



Interpretación: De acuerdo a este ítem tenemos como resultado, donde la mayoría de los trabajadores señalan el 53.97% que probablemente si, participan activamente en la planificación de los trabajos que hacer, asimismo el 46.03% indican que definitivamente si, participan la planificación porque es importante antes de la ejecución la planificación de las labores a desarrollar. Es así que no hay participación activa en la planificación del trabajo.

Tabla 57*Realizas sugerencias de estrategias para un óptimo trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	probablemente no	1	1,6	1,6	1,6
	indeciso	1	1,6	1,6	3,2
	probablemente si	33	52,4	52,4	55,6
	definitivamente si	28	44,4	44,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura 20*Realizas sugerencias de estrategias para un óptimo trabajo*

Interpretación: Se obtiene como resultado de este ítem que el 52.38% de los trabajadores probablemente si, realizan sugerencias hacia sus compañeros de estrategias para un óptimo trabajo, el 44.44% indica que definitivamente si realiza, pero el 3.18% no toma mayor interés en realizar sugerencias. Es así mencionar que cada trabajador anda por su lado porque, no dan sugerencias de estrategias para un óptimo trabajo entre ellos.

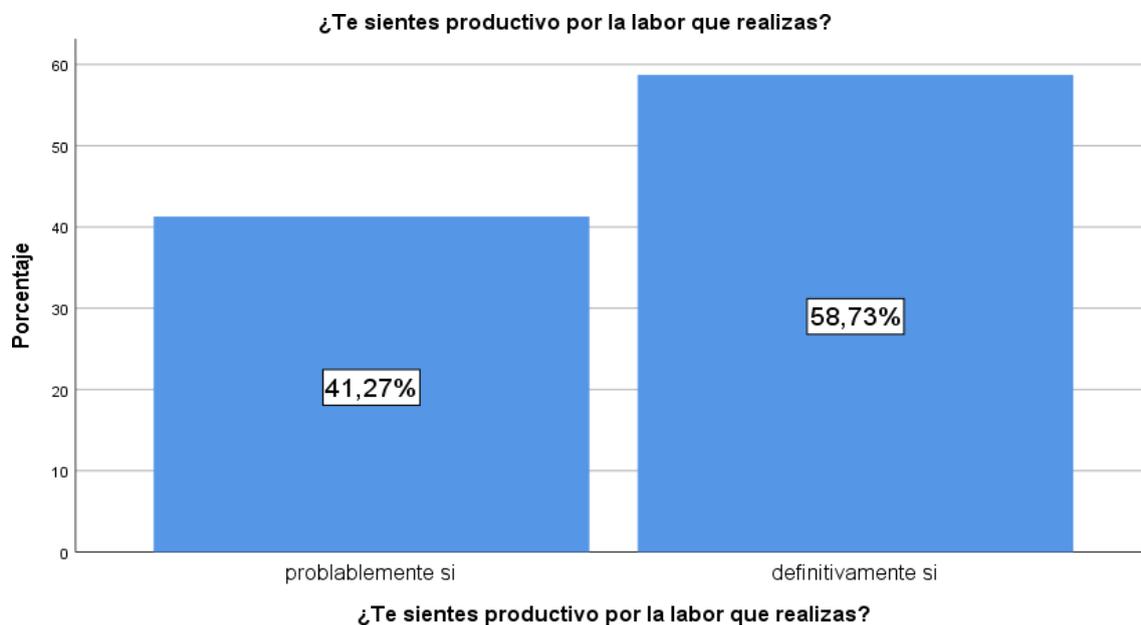
Tabla 58

Te Sientes productivo por la labor que realizas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	probablemente si	26	41,3	41,3	41,3
	definitivamente si	37	58,7	58,7	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 21

Te sientes productivo por la labor que realizas



Interpretación: como resultado frente a ese ítem la mayoría de los trabajadores permanente de la Municipalidad Provincial de Canchis en un 58.73% respondieron que definitivamente si se sienten productivos por la labor que realizan y un 41.27% indica que probablemente si son productivos. De tal forma manifestar que los trabajadores permanentes se sienten productivos.

4.1.3. Eficacia de la gestión

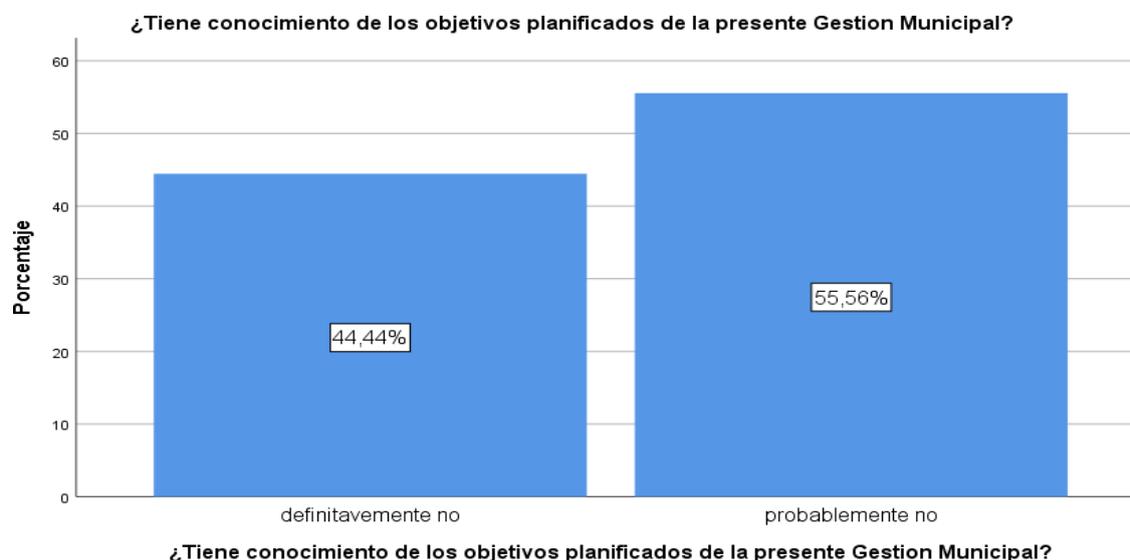
Tabla 22

Tiene conocimiento de los objetivos planificados de la presente gestión municipal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	definitivamente no	28	44,4	44,4	44,4
	probablemente no	35	55,6	55,6	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 22

Tiene conocimiento de los objetivos planificados de la presente gestión municipal



Interpretación: Con respecto a este ítem se llegó a los siguientes resultados; donde el 55.56% de los trabajadores permanentes de la Municipalidad Provincial de Canchis manifiestas probablemente no tienen conocimiento sobre los objetivos planificados por la presente gestión municipal 2019- 2020. Asimismo, el 44.44% indican que definitivamente no, conocen los objetivos planteados por la gestión actual. Cabe indicar que es preocupante señalar que los trabajadores permanentes no tienen conocimiento sobre los objetivos planificados por la presente gestión.

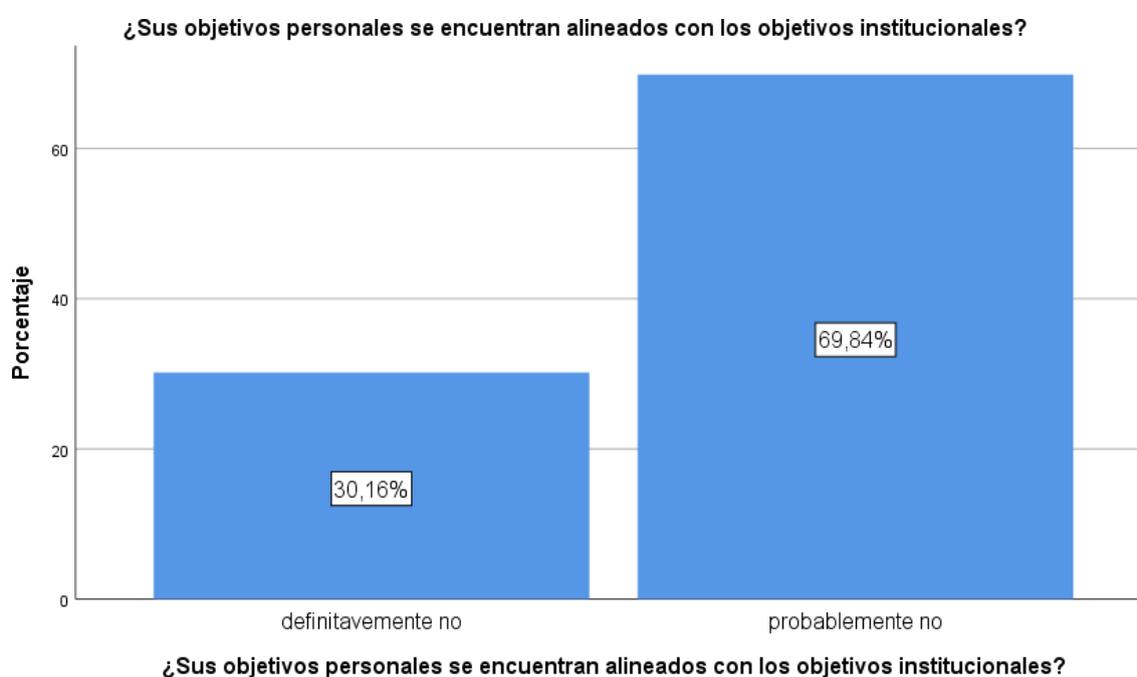
Tabla 60

Sus objetivos personales se encuentran alineados con los objetivos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	definitivamente no	19	30,2	30,2	30,2
	probablemente no	44	69,8	69,8	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 23

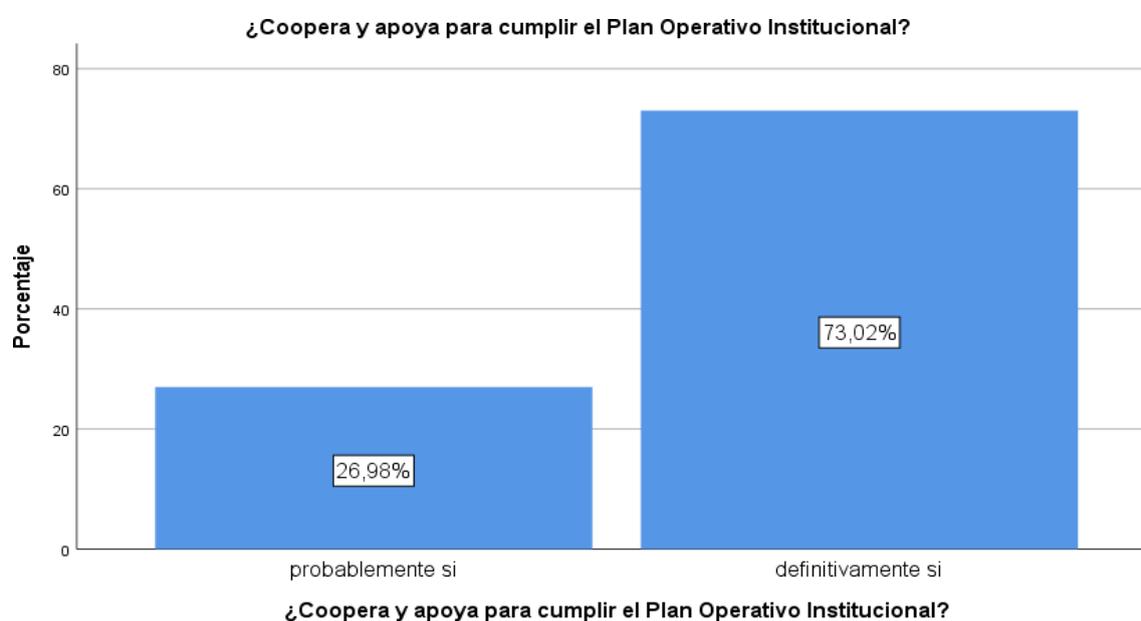
Sus objetivos personales se encuentran alineados con los objetivos institucionales



Interpretación: Cabe indicar según este ítem que el 69.84% de los trabajadores permanentes de la Municipalidad Provincial de Canchis señalan que probablemente no, se están alineados sus objetivos personales con los objetivos institucionales. De tal forma el 30.16% también señala que definitivamente no, están alineados sus objetivos con los objetivos de la institución.

Tabla 61*Coopera y apoya para cumplir el plan operativo institucional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	probablemente si	17	27,0	27,0	27,0
	definitivamente si	46	73,0	73,0	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 24*Coopera y apoya para cumplir el plan operativo institucional*

Interpretación: Con respecto a este ítem realizada a los trabajadores permanentes, tenemos como resultado que el 73.02% de los trabajadores definitivamente si cooperan y apoyan el cumplimiento del Plan Operativo Institucional y el 26.98% indican que probablemente si lo hacen. En tal sentido señalar que los trabajadores si cooperan y ayudan en lo posible para cumplir en POI.

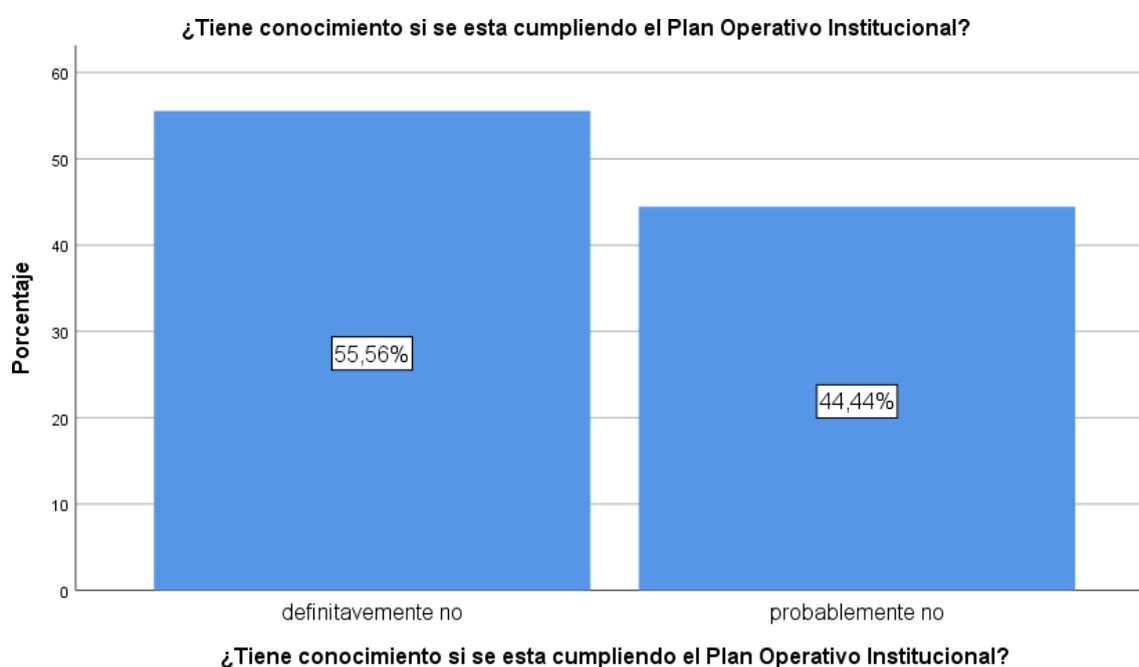
Tabla 62

Tiene conocimiento si se está cumpliendo el plan operativo institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	definitivamente no	35	55,6	55,6	55,6
	probablemente no	28	44,4	44,4	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 25

Tiene conocimiento si se está cumpliendo el plan operativo institucional



Interpretación: Gracias a este ítem se tiene como resultado de parte de los encuestados donde mencionan el 55.56% definitivamente no, conocen si se está cumpliendo con el Plan Operativo Institucional planificado por la presente gestión municipal concerniente al año 2019. Asimismo, el 44.44% señalan probablemente no. Tal es así como resultado se tiene que los trabajadores no tienen conocimiento sobre el cumplimiento del POI.

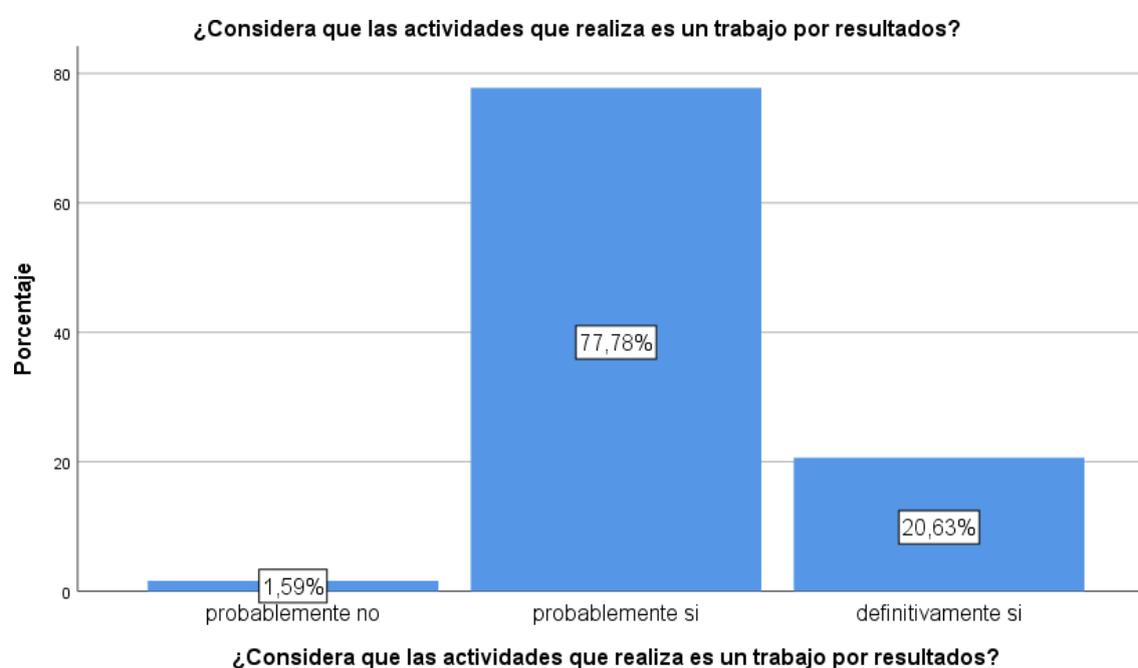
Tabla 63

Considera que las actividades que realiza es un trabajo por resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	probablemente no	1	1,6	1,6	1,6
	probablemente si	49	77,8	77,8	79,4
	definitivamente si	13	20,6	20,6	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 26

Considera que las actividades que realizas es un trabajo por resultados



Interpretación: De acuerdo a este ítem la mayor parte de los trabajadores permanentes de la Municipalidad provincial de Canchis consideran probablemente si, sea considerado las actividades que realizan sea un trabajo por resultados, el 20.63% asevera definitivamente si, el trabajo que hacen es trabajo por resultandos, sin embargo, el 1.59% señala probablemente no están consideradas. Se hace mención que los trabajadores permanentes no consideran que sus actividades que realizan son trabajo por resultados.

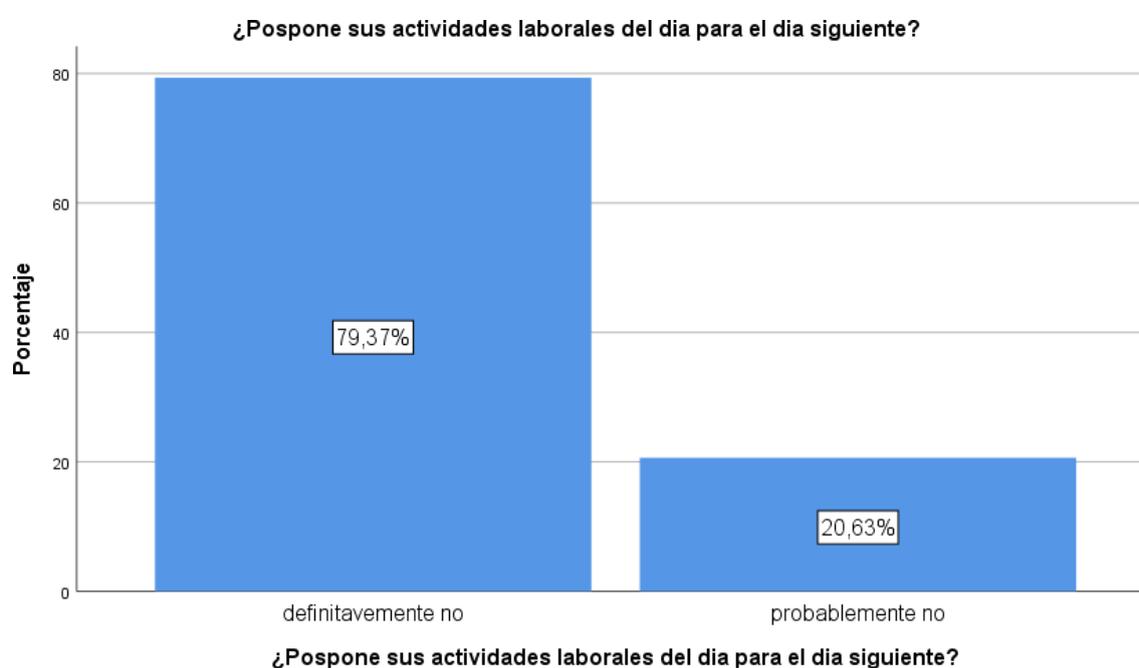
Tabla 64

Pospone sus actividades laborales del día para el día siguiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	definitivamente no	50	79,4	79,4	79,4
	probablemente no	13	20,6	20,6	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 27

Pospone sus actividades laborales del día para el día siguiente



Interpretación: Con respecto a este ítem, se tiene como resultado el 79.37% del total de trabajadores permanentes de la Municipalidad Provincial de Canchis dicen; definitivamente no, posponen sus actividades laborales del día para el día siguiente eso quiere que lo realizan en el acto, pero el 20.63% indican que probablemente no, posponen sus actividades.

Tabla 65

Considera que las actividades que realiza ayudan a cumplir con los objetivos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	indeciso	1	1,6	1,6	1,6
	probablemente si	38	60,3	60,3	61,9
	definitivamente si	24	38,1	38,1	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 28

Considera que las actividades que realiza ayudan a cumplir con los objetivos institucionales



Interpretación: De acuerdo a este ítem la gran parte de los trabajadores permanentes indican que probablemente si, consideran que el trabajo que realizan ayuda a cumplir con los objetivos institucionales. Asimismo, el 38.10% señala que definitivamente cooperan las actividades que realizan a cumplir con los objetivos de la presente gestión municipal, finalmente el 1.59% menciona ser indeciso. En tal sentido manifestar que la mayoría de los trabajadores consideran que su trabajo no ayuda a cumplir con los objetivos institucionales.

Tabla 66

Considera que la población y ciudadanos en general están satisfechos con la gestión municipal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	definitivamente no	15	23,8	23,8	23,8
	probablemente no	26	41,3	41,3	65,1
	indeciso	14	22,2	22,2	87,3
	probablemente si	5	7,9	7,9	95,2
	definitivamente si	3	4,8	4,8	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Figura 29

Considera Que La Población Y Ciudadanos En General Están Satisfechos Con La Gestión Municipal



Interpretación: Cabe indicar que aquí la respuesta dada por parte de los encuestados es claro donde el 41.27% señala que probablemente no están satisfechos la población y la ciudadanía con la presente gestión municipal, sin embargo, también se tiene otros resultados como: 23.81% señalan definitivamente no, el 22.22% señala que están indecisos, el 7.94% menciona probablemente si y por último el 4.76% indica definitivamente sí. En tal sentido manifestar que los trabajadores permanentes consideran que lo población en general no estas satisfechos con la presente gestión municipal.

4.2. Resultados de análisis inferencial

Estos resultados obtenidos de análisis inferencial son para poder buscar deducir y extraer las conclusiones concernientes a situaciones generales más allá del conjunto de datos obtenidos.

Tabla 30

Resumen De Los Resultados De Análisis Inferencial De Pruebas De Normalidad

Pruebas De Normalidad							
dimensiones de desempeño laboral de los trabajadores	Comunicación	Iniciativa	Trabajo En Equipo	Conocimiento	Potenciar El Diseño Del Trabajo	Maximizar El Desempeño	Promedio Sig.
dimensiones de eficacia de la gestión	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Promedio Sig.
logro de los objetivos	.200	.083	.000	.200	.025	.043	.092
cumplimiento de metas	.059	.009	.000	.201	.020	.025	.052
calidad en el cumplimiento	.008	.107	.200	.126	.200*	.200*	.140
						Promedio final	0.95

Interpretación. - Se aplica esta prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov no paramétrica por tener una muestra mayor de 50 encuestados, en esta investigación específica la muestra es 63 personas, donde se demuestra que la muestra tiene una distribución normal, ya que en la mayoría de los resultados sale $p > 0.05$ y de tal forma se aceptan las hipótesis como:

Hipótesis específico; El desempeño laboral de los trabajadores permanentes influye positivamente en el logro de los objetivos planificados por la municipalidad provincial de Canchis (Cusco) – 2019, esta hipótesis según la prueba de normalidad el resultado es ,092 de tal forma es viable esa hipótesis.

Hipótesis específico; ¿El cumplimiento de metas en el tiempo establecido por la municipalidad provincial de Canchis (Cusco) - 2019? es influenciada significativamente por el desempeño laboral de los trabajadores permanentes, esta hipótesis según la prueba de normalidad el resultado es ,052 de tal forma es viable esa hipótesis.

Hipótesis específico; ¿La calidad del cumplimiento de los objetivos de la municipalidad provincial de Canchis (Cusco) - 2019? es influenciada positivamente por el desempeño laboral de los trabajadores permanentes, esta hipótesis según la prueba de normalidad el resultado es ,140 de tal forma es viable esa hipótesis.

Y por último la hipótesis general; Existe una influencia significativa del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la eficacia de la gestión de la municipalidad provincial de Canchis (Cusco) - 2019. En tal sentido se acepta la hipótesis porque la respuesta de la prueba de normalidad el promedio final es ,085 mayor de ,05.

Tabla 31

Resultados Estadísticos De Pearson

		Correlaciones	
		VI	VD
Variable Independiente	Correlación de Pearson	1	-,157
	Sig. (bilateral)		,220
	N	63	63
Variable Dependiente	Correlación de Pearson	-,157	1
	Sig. (bilateral)	,220	
	N	63	63

Interpretación. - En tal sentido para dar mayor credibilidad a estos resultados concernientes a la aceptación de nuestras hipótesis mostramos los resultados de correlación de Pearson donde el resultado (bilateral) con respecto a la variable independiente es ,220 y de la variable dependiente es ,220 donde sale mayor $p > 0.05$ de tal forma se mantiene la hipótesis teórica de independencia y existe una correlación buena entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

En estos últimos años en todas entidades públicas del Estado Peruano como los ministerios, gobiernos regionales, gobiernos locales provinciales y distritales, año a año se ha visto el incremento de trabajadores permanentes, ya sea por decisión o descuido de los funcionarios y/o las ex autoridades de cada sector, de tal forma las entidades y/o instituciones públicas en la actualidad cuentan con una buena cantidad de servidores públicos con derechos de permanencia, que en la actualidad vienen generando varios problemas por su desempeño laboral y como resultado se tiene la carencia en la eficacia de la gestión en cada institución del estado. Es así nos urgimos en realizar esta investigación en la provincia de Canchis de la región de Cusco que en la actualidad viene trayendo ciertos problemas a la cual lo denominamos a nuestra investigación como: La Influencia Del Desempeño Laboral De Los Trabajadores Permanentes En La Eficacia De La Gestión De La Municipalidad Provincial De Canchis – 2019.

Asimismo, indicar que en esta investigación se aplicó el método de muestreo no probabilístico, a los 63 trabajadores permanentes de la Municipalidad Provincial de Canchis, donde laboran en las oficinas de: Secretaria General, Alcaldía, Gerencia Municipal, Asesoría Legal, Mesa De Partes, Recursos Humanos, Remuneraciones, Contabilidad, Tesorería, Registros Civil, Patrimonio, Almacén Central, Desarrollo Social, Desarrollo Económico, Infraestructura, Servicios Públicos, Medio Ambiente, y en Defensa Civil, en tal sentido señalar que estos trabajadores laboran en las áreas administrativas donde se operativizan y se da celeridad de las documentaciones concernientes al aspecto financiero y la ejecución del presupuesto asignado a la municipalidad.

Al mismo tiempo indicar que en dicha municipalidad al menos se mantiene la equidad de género en los trabajadores permanentes que en su mayoría bordean los 37 a 51 años de edad, por otra parte, manifestar que es algo inaudito ver los resultados en respuesta a los ítems formulado a los encuestados, de que no haya una buena comunicación entre compañeros de trabajo empleando un lenguaje conciso y claro. Asimismo, manifestar que las opiniones de sus compañeros no son

consideradas por cada uno de ellos, también indicar que la mayoría de los trabajadores no se consideran personas proactivas, al mismo tiempo reiterar que no hay coordinación entre compañeros de trabajo.

Además, indicar que a pesar que no existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo; sin embargo, si muestran ese compromiso laboral con las actividades que realizan, pero lo que es preocupante es ver que no muestran ese interés de poder cooperar, ayudarse, darse sugerencias entre ellos, y no participan activamente en la planificación del trabajo. Así ves manifestar que la mayoría de los trabajadores se sienten capacitados en lo que hacen y tienen ese interés por seguir actualizándose.

Por otro lado, indicar que es angustiante que un trabajador permanente no tenga conocimiento sobre los objetivos planificados de una institución donde labora, como razón sus objetivos personales no están alineados a los objetivos institucionales, de tal forma tampoco tiene conocimiento sobre el cumplimiento del POI, pero lo más comfortable es que realizan sus tareas asignadas en el día.

Es importante señalar que el método empleado en nuestra investigación que es el Hipotético Deductivo, de enfoque cuantitativo nos permitió ampliar los conocimientos de forma genérico a lo específico, ya que con este planteamiento se hizo el contraste de nuestras hipótesis a través del análisis empírico sobre un conocimiento ya existente. Asimismo, indicar que, para la recolección de información en un solo tiempo y hacernos ver la relación que existen entre las dos variables estudiadas, el diseño de investigación Correlacional – Causal no experimental transversal es la más adecuada, ya que nos permitió hacer ver la relación o grado de asociación que existe entre estas dos variables, teniendo como resultado de la causa del menguado rendimiento laboral el no cumplimiento de la eficacia de gestión en la municipalidad provincial de Canchis.

Con respecto a la técnica y el instrumento que se empleó para la recolección de los datos en nuestro trabajo de investigación es: la técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario, ya que esta técnica y el cuestionario son la más

comunes y completas que nos facilitaron para extraer toda la información pertinente y necesaria de parte de nuestros encuestados, donde se aplicó en las dos variables con preguntas cerradas de 8 preguntas a la variable dependiente eficacia de la gestión y 18 preguntas para la variable independiente desempeño laboral de los trabajadores permanentes.

Por un lado, la teoría de la equidad, que hemos tomado de base para la investigación se enfoca en dos aspectos; en el desempeño y la equidad en relación con otros trabajadores. Asimismo, esta teoría de la equidad laboral de Adams, señala que el trabajador se compara con otros trabajadores para ver si el trato que le dan es equitativo y de no ser así, trabaja sin ganas o no toma mayor interés en los quehaceres de su actividad. Si apelamos aun ejemplo tenemos la respuesta dada por los trabajadores permanentes de la Municipalidad Provincial de Canchis, con respecto a los ítems formuladas donde la eficacia de la gestión está siendo mermada, por el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores afectados por factores ya mencionados en los anteriores párrafos.

Por ende, el desempeño laboral manifestado por los trabajadores permanentes de la comuna canchina está asociado por las dimensiones de esta variable independiente que no están siendo cumplidas a cabalidad y en tal efecto se aprecia una menor eficacia de gestión municipal. Es así, se determina gracias a esta teoría de la equidad que es muy importante el equilibrio del trato uno recibe para que haya un buen desempeño. Asimismo, mencionar que en esta investigación se empleó para ver y evaluar el rendimiento laboral de los trabajadores permanente de la municipalidad provincial de Canchis, que gracias a ello se encontró las causas y los motivos de su bajo rendimiento.

A comparación de otras investigaciones que hemos tomado como antecedente, para nuestra tesis de investigación podemos determinar que el desempeño laboral mucho tiene que ver del cumplimiento de las dimensiones de desempeño laboral como: la Comunicación, Iniciativa, Trabajo en equipo, Nivel de Conocimientos, Potenciar el diseño del trabajo, por ello nuestra investigación es de enfoque cuantitativo con elementos cuantitativos, pero sin embargo en la tesis

planteada por el investigador (Zans Castellon, 2017) en su tesis; Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los laboriosos administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016, a pesar de ser un enfoque cuantitativo pero emplea elementos cualitativos de tipo descriptivo – explicativo. De tal manera nuestra investigación también pueda ser de enfoque mixto para tener mayor presión en determinación de las variables.

Es preciso señalar que la variable independiente de nuestra investigación que es; el desempeño laboral, también puede interactuar como una variable dependiente en relación a uno de sus dimensiones ya sea clima o comunicación. Porque en la tesis que nos antecede denominada: Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los empleados de La Universidad Linda Vista, En Chiapas, donde se realiza una investigación de tipo descriptivo, cuantitativo, explicativo, de campo y transversal, cuyo autor es (Meza Cruz, 2018). A diferencia de nuestra investigación que es de diseño correlacional – causal donde no establece de manera directa la causa, pero si aporta indicios sobre las posibles causas de la eficacia de la gestión, pero en esta investigación antecedido ya que explicativo va más allá de la descripción, pero finalmente el investigador concluye aseverando la existencia de la relación entre el clima organizacional y el desempeño, cuanto mejor sea el clima organizacional en la Universidad, será mejor el desempeño laboral. Es así como nuestra investigación si hay una buena comunicación, una iniciativa, un trabajo en equipo, que todos los trabajadores tengan un buen nivel de Conocimiento claro está que tendríamos un buen desempeño laboral y de tal forma tendríamos positivamente el cumplimiento de la eficacia de la gestión.

Con respecto a este investigación titulada: La Percepción Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral De Los Servidores De La Empresa Municipal De Saneamiento Básico De Puno S.A. Perú, donde el objetivo era identificar qué relación hay entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa municipal de saneamiento básico, cuyo autor es (Apaza Miranda, 2018) hace un estudio hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, con un diseño de

estudio no experimental de tipo transversal, con una muestra aleatoria simple de 124 trabajadores, donde escogieron al azar unos cuantos de total. Sin embargo, en nuestra investigación a pesar de la coincidencia en el enfoque, diseño el muestreo que se empleo es el No Probabilístico, porque fueron escogidos a juicio y criterio del investigador donde todos los trabajadores tenían posibilidades iguales de ser escogidos, quizá se podía utilizar también el muestreo empleado por la tesis antecedida, pero optamos por el no probabilístico para tener resultados fidedignos y convincentes.

VI. CONCLUSIONES

Primero. - Respecto al objetivo general de esta investigación, se concluye que el desempeño laboral de los trabajadores permanentes si influye en la eficacia de la gestión de la municipalidad de la provincial de Canchis gestión – 2019. Corroborada por los resultados estadísticos inferencial, en referencia a las respuestas emitidas por cada ítem, donde se percibe que los trabajadores permanentes son poco comunicativos y proactivos y para que colmo la autoridad edil no hace una sociabilización de sus objetivos planificados aun peor del Plan Operativo Institucional de la municipalidad provincial de Canchis y como resultado final es pues el no cumplimiento de la eficacia de la gestión, claro reflejo es el gasto ejecutado solo el 73% del presupuesto asignado en el año fiscal del 2019.

Segundo. - Concerniente a este objetivo específico, se infiere que es determinante la influencia del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en el logro de los objetivos planificados por la municipalidad provincial de Canchis (Cusco) – 2019. Corroborada por los resultados estadísticos inferenciales. En vista de que el 55.56% de los trabajadores permanentes señalan definitivamente no conocen si se está cumpliendo con el Plan Operativo Institucional planificado y el 44.44% señalan probablemente no, de lo cual deducimos que los trabajadores permanentes no tienen conocimiento sobre el cumplimiento del POI y los objetivos planificados por la municipalidad de Canchis correspondiente al año 2019. Asimismo, el 55.56% del total de los trabajadores permanentes de la municipalidad provincial de Canchis manifiesta probablemente no tienen conocimiento sobre los objetivos y metas planificados, y el 44.44% indican que definitivamente no conocen los objetivos planificados. En vista de que los trabajadores permanentes no tienen conocimiento de la existencia de los objetivos planificados y aún peor saben si se está cumpliendo el POI, es por tal motivo se concluye que el desempeño laboral de estos trabajadores si influye en la eficacia de la gestión.

Tercero. - Asimismo indicar, con respecto a este problema específico, ¿dónde se concluye que el desempeño laboral de los trabajadores permanentes si influyen en el cumplimiento de metas en el tiempo establecido por la Municipalidad Provincial

de Canchis (Cusco) - 2019?, Corroborada por los resultados estadísticos inferenciales. Asimismo, en los anteriores resultados de los ítems manifiestan que los trabajadores no tienen conocimiento de los objetivos ni del cumplimiento del POI eso indica que solo trabajan por trabajar sin ningún horizonte. A pesar de que un 53.97% de los encuestados señalan que probablemente si participan activamente en la planificación de los trabajos que hace y el 46.03% indican que definitivamente si participan en la planificación de los trabajos del día, mas no participaron en la planificación del POI que es muy distintos y de tal forma no tienen conocimiento de ello.

Asimismo, indicar que un 79.37% del total de trabajadores permanentes de la municipalidad provincial de Canchis dicen que definitivamente no posponen sus actividades laborales del día para el día siguiente, eso quiere decir que hacen un trabajo monótono sin tener la menor idea si está dentro de las márgenes del cumplimiento de los objetivos y el POI institucional.

Cuarto. - Concerniente a este objetivo específico se concluye que si influye el desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la calidad del cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Provincial de Canchis (Cusco) – 2019. Corroborada por los resultados estadísticos inferenciales. Asimismo, cuando los objetivos se cumplen con la calidad esperada la población y la ciudadanía en general estará satisfecha, sin embargo, la mayoría de los encuestados señalan 41.27% que probablemente no están satisfechos la población y la ciudadanía con la presente gestión municipal y el 23.81% señalan definitivamente no. De tal forma se deduce que todos los servidores públicos no están haciendo un trabajo por resultados y de calidad.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. – Hacer una recomendación a todas las autoridades, ya sean alcaldes, gobernadores regionales, ministros y etc. Que es muy importante la parte de sociabilización de los objetivos, metas de la institución da la que lideran, porque la mayor parte de los trabajadores no conocen los objetivos planificados ni muchos menos conocer el Plan Operativo Institucional. Si bien es cierta en algunas instituciones hacen la sociabilización, pero esa sociabilización solo va dirigida a los gerentes de la línea mas no al personal o a los trabajadores que están en la parte operativa y en algunas instituciones públicas ni lo toman importancia.

Segundo. – Se sugiere realizar capacitaciones y talleres constantemente dirigido nos solo a los trabajadores permanentes sino a todo el personal de plan de la municipalidad provincial de Canchis, ya que los conocimientos y las normas ligadas a la administración pública vienen cambiando a menudo.

Tercero. – Sugerir a todos los trabajadores permanentes a través de sus representantes del Sindicato de Trabajadores Municipales hacer llegar un petitorio de necesidades al titular del pliego, para que puedan ser asistidos y así mejorar su desempeño laborar en bien de la institución.

Cuarto. – Recomendar para dar solución a este problema que nos llevó realizar esta investigación dirigida hacia los trabajadores permanentes de la municipalidad provincial de Canchis, desde nuestra perspectiva personal y profesional aplicar esta herramienta del coaching, ya que nos permite el desarrollo personal y de las organizaciones para cumplir los objetivos y las metas trazadas por la institución.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2005). *Desempeño Por Competencias evaluacion 360°*.https://www.academia.edu/22501484/AllesMarthaDesempe%C3%B1o_porcompetenciasde360
- Altez, E. E. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/AltezS_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Anna, P. M. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45577377/Evaluacion_al_desempenolaboral.pdf?1463074327=&response-contentdisposition=inline%3B+filename%3DEvalua
- Apaza Miranda, M. (2018). *Percepción Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral De Los Servidores De La Empresa Municipal De Saneamiento Básico De Puno S.A. Perú, 2015*.
<http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8130/MarlenyApazaMiranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bohórquez, D. (2004). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral*.
[https://www.eumed.net/ce/2016/3/inteligencia.html#:~:text=D'Vicente%20\(Boh%C3%B3rquez%202004\),otras%20que%20se%20pueden%20ded](https://www.eumed.net/ce/2016/3/inteligencia.html#:~:text=D'Vicente%20(Boh%C3%B3rquez%202004),otras%20que%20se%20pueden%20ded)
- Calcina, Y. C. (2012). *El Clima Institucional Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De Los Docentes De La Facultad De Ciencias*.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>

Carrion, B. J. (2018). *Relación Entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral En Los Colaboradores De La Municipalidad Distrital De Zaña. Región Lambayeque. Año 2018.*

<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7754/BC-2640%20CARRION%20COLCHADO.pdf?sequen>

Chiaveanato, I. (2000). *Administracion de Recursos Humanos.*

[file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetDesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetDesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107%20(1).pdf)

Chiaveanto, I. (2009). *Gestion del Talento Humano.*

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Chiavenato, I. (1999). *Administración De Recusos Humanos.*

[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UnidadesAprendizaje/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20chiavenato](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UnidadesAprendizaje/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20chiavenato)

chiavenato, I. (2000). *Administracion de Recursos Humanos.*

<file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetDesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersona>

Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos.* Mexico: Octava edición en español por McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos.* México: Octava edición en español por McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Constitución, P. D. (1993).

https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/10402/PLAN_10402_Constituci%C3%B3n_2010.pdf

Donald, E., y Klingner, J. N. (2002). *Administración del personal en el sector público :Contextos y estrategias.*

<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=8753>

Donald E. y John N. (2002).

<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=8753>. Obtenido de <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=8753>

Gallegos, F. A. (2016). *Clima Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Servidores De Ministerio Público Gerencia Administrativa De Arequipa, 2016.*

<http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Garcia, J. (2019). *Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia.*

<http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/19402216.html>

Guzman, B. A. (2017). *Desempeño Laboral Y Dimensiones De Personalidad En Los Trabajadores.*

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Larico, A. I. (2015). *Factores Motivadores Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial Desan Román – Juliaca 2014.*

<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Larico, A. R. (2015). *Factores Motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Roman*.
<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Martinez, K. (2016). *Teoría De Frederick Herzberg*.
https://www.academia.edu/33929559/TEORIA_DE_FREDERICK_HERZBERG
- Meza, E. (2018). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Empleados De La Universidad Linda Vista, En Chiapas*.
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20Eloina%20Meza%20Cruz.p>
- Padilla, P. (2018). *Revista Aranzadi Doctrinal*.
<https://pedropadillaruz.es/docs/Principios-de-eficacia-y-eficiencia-actuacion-empleado-publico-y-evaluacion.pdf>
- Palmar, G. R. (2013). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*.
<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pastor, A. P. (2018). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Trabajadores Administrativos De Una Empresa Privada De Combustibles E Hidrocarburos, Lima 2017*.
file:///C:/Users/user/Desktop/ucv/modelos%20de%20tesis/2018_Pastor-Guillén.pdf
- Perez, M. A. (2009). *Evaluación del Desempeño laboral (artículo en web)*.
<http://148.204.210.204/revistaupiicsa/50-51/50-51-2.pdf>

- Proyecto USAID, /. (2010). *Guía del presupuesto participativo basado en resultados*.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/presu_participativo/guia_prodes_presupuesto_participativo_VF_DIC2010.pdf
- Ramirez, V. R. (2013). *Diseño Del Trabajo y Desempeño Laboral Individual*.
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525_Ram%C3%ADrez%20Vielma%20Raul%20Gonzalo.pdf?sequence=1
- Reinaldo, O. D. (2020). *Teorías de la Administración*.
<https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>
- Rivera, B. C. (2014). *Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que*.
<https://blogs.konradlorenz.edu.co/files/10-plan-de-mejoramiento-de-variables-del-clima-organizacional-que-afectan-al-desempe%C3%B1>
- Rodriguez. (2002). *Los beneficios generados por la relación: Un análisis unilateral a partir de la teoría de recursos y capacidades, Cuadernos de Administración*.
- Varela, R. (2013). *Administracion De La Compensacion Sueldos, Salarios Y Prestaciones*. Mexico: Segunda edición Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>
- Varela, R. (2013). *Administracion de la compensacion sueldos, salarios y prestaciones*.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>

Zans, A. J. (2017). *con el propósito de describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa.*

<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Titular: LA INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES PERMANENTES EN LA EFICACIA DE LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS - 2019 ””					
Autor: Lic. José Humberto Mamani Mamani					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable Independiente		Tipo de investigación: básica
¿Cuál es la influencia del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la eficacia de la gestión de la municipalidad provincial de Canchis - 2019?	Analizar la influencia del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la eficacia de la gestión de la municipalidad provincial de Canchis - 2019	Existe una influencia significativa del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la eficacia de la gestión de la municipalidad provincial de Canchis - 2019	El Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Iniciativa - Trabajo en equipo. - Nivel de Conocimientos - Potenciar el diseño del trabajo - Maximizar el desempeño. 	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Nivel: Correlacional causal Población: Los funcionarios de la MDC Muestra: Los 104 funcionarios permanentes y nombrados
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable Dependiente		
– ¿Cómo influye el desempeño laboral de los trabajadores permanentes en logro de los objetivos planificados por la Municipalidad Provincial de Canchis (Cusco)- 2019?	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar la influencia del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en el logro de los objetivos planificados por la Municipalidad Provincial de Canchis (Cusco)– 2019. - Conocer cómo influye el desempeño laboral de los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> - El desempeño laboral de los trabajadores permanentes influye positivamente en el logro de los objetivos planificados por la Municipalidad Provincial de Canchis (Cusco) – 2019 -El cumplimiento de metas en el tiempo 	Eficacia de la gestión:	– Cumplimiento de los objetivos planificados	Muestreo: Probabilístico Aleatorio simple Método de investigación: deductivo

<p>– ¿Cuál es la influencia del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en el cumplimiento de metas en el tiempo establecido por la Municipalidad Provincial de Canchis (Cusco) - 2019?</p> <p>– ¿Cómo influye el desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la calidad del cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Provincial de Canchis (Cusco) - 2019?</p>	<p>permanentes en el cumplimiento de metas en el tiempo establecido por la Municipalidad Provincial de Canchis (Cusco) - 2019?</p> <p>- ¿Determinar cómo influye el desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la calidad del cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Provincial de Canchis (Cusco) - 2019?</p>	<p>establecido por la Municipalidad Provincial de Canchis (Cusco) - 2019? es influenciada significativamente por el desempeño laboral de los trabajadores permanentes.</p> <p>-La calidad del cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Provincial de Canchis (Cusco) - 2019? es influenciada positivamente por el desempeño laboral de los trabajadores permanentes.</p>		<p>– Cumplimiento de metas en el tiempo establecido.</p> <p>- Calidad en el cumplimiento de los objetivos</p>	
---	---	---	--	---	--

ESQUEMA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Título: “LA INFLUENCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES PERMANENTES EN LA EFICACIA DE LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS - 2019” Autor: Lic. JOSÉ H. MAMANI MAMANI						
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1 EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES PERMANENTES	El desempeño laboral a secas viene hacer el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos así como manifiesta (Chiavenato, 2000), sin embargo el desempeño laboral de los trabajadores permanentes de la municipalidad de Canchis se cataloga como la postura que muestran los funcionarios permanentes por lograr los resultados trazados por la presente gestión municipal. (Chiavenato, 2000)	Es el grado de medición general de la variable independiente, que es el desempeño laboral de los trabajadores permanentes y de sus dimensiones: Comunicación, Iniciativa y Trabajo en equipo, para ello se empleara un cuestionario con preguntas cerradas y mixtas, que conciernen en 15 ítems	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Iniciativa - Trabajo en equipo. - Nivel de Conocimientos - Potenciar el diseño del trabajo - Maximizar el desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mensaje claro y conciso. - Comunicación sencilla y entendible - Proactividad - Coordinación - Compromiso - Cooperación - Compañerismo - Interés por actualizarse - Capacitaciones en el año(2020) - Grado académico - Participación activa en la planificación del trabajo. - Sugerencia de estrategias para un óptimo trabajo. - Productividad 	Cuestionario de desempeño laboral	Escala: Ordinal-Likert Nivel : politómica <ul style="list-style-type: none"> • Definitivamente no • Probablemente no • Indeciso • Probablemente si • Definitivamente si
Variable 2 EFICACIA DE LA GESTIÓN	La conceptualización a secas la eficacia es la dimensión del alcance de los productos trazados en un tiempo determinado, así como lo manifiesta Chiavenato, pero la eficacia en relación a la gestión	Es el grado de medición general de la variable dependiente, que es la eficacia de gestión y de sus dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de los objetivos planificados 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de los objetivos planificados - Cumplimiento del POI 	Cuestionario de eficacia de la gestión	Escala: Ordinal-Likert Nivel : politómica

	<p>municipal vendría a ser el logro de las metas o de los objetivos planificados por la municipalidad de Canchis, es así también catalogado como el cumplimiento del Plan Operativo Institucional de la municipalidad de Canchis. (Chiavenato, 1999)</p>	<p>Cumplimiento de los objetivos planificados en el tiempo previsto y con la calidad esperada, y Cumplimiento del Plan Operativo Institucional de la municipalidad provincial de Canchis. Para ello se empleara un cuestionario con preguntas cerradas y mixtas y que conciernen en 8 ítems. Y por último analizaremos la influencia del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la eficacia de la gestión en la municipalidad provincial de Canchis periodo 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de metas en el tiempo establecido . - Calidad en el cumplimiento de los objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo por resultados. - Ampliaciones de tiempos para el cumplimiento de objetivos. - Satisfacción de la ciudadanía con la gestión municipal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Definitivamente no - Probablemente no - Indeciso - Probablemente si - Definitivamente si
--	--	---	--	--	--

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LOS TRABAJADORES PERMANENTES.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMUNICACIÓN							
1	¿Se comunica de manera concisa y objetiva con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
2	¿Emplea palabras entendibles para interactuar con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
3	¿Se considera una persona comunicativa?	X		X		X		
4	¿Las opiniones que emite son consideradas por sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
	INICIATIVA							
5	¿Se considera una persona proactiva?	X		X		X		
6	¿Considera a sus compañeros de trabajo proactivos?	X		X		X		
	TRABAJO EN EQUIPO							
7	¿Para realizar sus actividades diarias coordina, con sus compañeros?	X		X		X		
8	¿Las opiniones que emite son consideradas por sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
9	¿Estas comprometido con el trabajo que realizas?	X		X		X		
10	¿Te gusta cooperar y ayudar a tus compañeros de trabajo?	X		X		X		
11	¿Existe compañerismo entre los colaboradores de tu centro de trabajo?	X		X		X		
12	¿Consideras que trabajas en equipo?	X		X		X		
	CONOCIMIENTO							
13	¿Tiene interés por actualizarte?	X		X		X		
14	¿Se siente capacitado en lo que hace?	X		X		X		
15	¿Consideras que el nivel académico alcanzado está relacionado con la función que realizas?	X		X		X		
	POTENCIAR EL DISEÑO DEL TRABAJO							
16	¿Participa activamente en la planificación del trabajo?	X		X		X		
17	¿Realizas sugerencias de estrategias para un óptimo trabajo?	X		X		X		
	MAXIMIZAR EL DESEMPEÑO							
18	¿Te sientes productivo por la labor que realizas?	X		X		X		

	CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PLANIFICADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Tiene conocimiento de los objetivos planificados de la presente Gestión Municipal?	X		X		X		
22	¿Sus objetivos personales se encuentran alineados con los objetivos institucionales?	X		X		X		
21	¿Coopera y apoya para cumplir el Plan Operativo Institucional?	X		X		X		
22	¿Tiene conocimiento si se está cumpliendo el Plan Operativo Institucional?	X		X		X		
	CUMPLIMIENTO DE METAS EN EL TIEMPO ESTABLECIDO							
23	¿Considera que las actividades que realiza es un trabajo por resultados?	X		X		X		
24	¿Pospone sus actividades laborales del día para el día siguiente?	X		X		X		
	CALIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS.							
25	¿Considera que las actividades que realiza ayudan a cumplir con los objetivos institucionales?	X		X		X		
26	¿Considera que la población y ciudadanos en general están satisfechos con la gestión municipal?	X		X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Achíc Durand Rita Silvia DNI: 23014846

Especialidad del validador: Administradora / Especialista en Modernización de la Gestión Pública

Lima 09 de noviembre del 2020

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



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Área donde labora:	
Edad:	
Sexo:	Masculino () femenino ()
Años de servicio en la municipalidad	

El cuestionario tiene como finalidad de recabar información para medir el nivel de influencia del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la eficacia de la gestión de la municipalidad provincial de Canchis – 2019. Es así se les ruega a los participantes a ser muy honestos, sinceros y muy objetivos ante sus respuestas dadas por el bien de la investigación en curso.

Muy agradecida por su participación y colaboración.

INSTRUCCIONES:

El siguiente cuestionario cuenta con 19 ítems, con una escala de Likert y cada una de ellas cuenta con cinco alternativas de respuesta; por favor, lea con mucha atención y marque una sola respuesta con una equis (X) en el recuadro correspondiente que considere usted o la que más se aproxime a su realidad.

- Definitivamente NO
- Probablemente NO
- Indeciso
- Probablemente SI
- Definitivamente SI

Agradecidos por su participación.

Atentamente.
El investigador

Nº	CUESTIONARIO	Definitivament e NO	Probablement NO	Indeciso	Probablement SI	Definitivament e SI
1	¿Se comunica de manera concisa y objetiva con sus compañeros de trabajo?					
2	¿Emplea palabras entendibles para interactuar con sus compañeros de trabajo?					
3	¿Se considera una persona comunicativa?					
4	¿Las opiniones que emite son consideradas por sus compañeros de trabajo?					
5	¿Se considera una persona proactiva?					
6	¿Considera a sus compañeros de trabajo proactivos?					
7	¿Para realizar sus actividades diarias coordina, con sus compañeros?					
8	¿Las opiniones que emite sus compañeros Ud. Lo considera?					
9	¿Estas comprometido con el trabajo que realizas?					
10	¿Te gusta cooperar y ayudar a tus compañeros de trabajo?					
11	¿Existe compañerismo entre los colaboradores de tu centro de trabajo?					
12	¿Consideras que trabajas en equipo?					
13	¿Tiene interés por actualizarte en su especialidad?					
14	¿Se siente capacitado en lo que hace?					
15	¿Consideras que el nivel académico alcanzado está relacionado con la función que realizas?					
16	¿Participa activamente en la planificación del trabajo?					
17	¿Realizas sugerencias de estrategias para un óptimo trabajo?					
18	¿Te sientes productivo por la labor que realizas?					

CUESTIONARIO DE EFICACIA DE GESTIÓN

Área donde labora:	
Edad:	
Sexo:	Masculino () femenino ()
Años de servicio en la municipalidad	

El cuestionario tiene como finalidad de recabar información para medir el nivel de influencia del desempeño laboral de los trabajadores permanentes en la eficacia de la gestión de la municipalidad provincial de Canchis – 2019. Es así se les ruega a los participantes a ser muy honestos, sinceros y muy objetivos ante sus respuestas dadas por el bien de la investigación en curso.

Muy agradecida por su participación y colaboración.

INSTRUCCIONES:

El siguiente cuestionario cuenta con 8 ítems, con una escala de Likert y cada una de ellas cuenta con cinco alternativas de respuesta; por favor, lea con mucha atención y marque una sola respuesta con una equis (X) en el recuadro correspondiente que considere usted o la que más se aproxime a su realidad.

- Definitivamente NO
- Probablemente NO
- Indeciso
- Probablemente SI
- Definitivamente SI

N°	CUESTIONARIO	Definitivamente NO	Probablemente NO	Indeciso	Probablemente SI	Definitivamente SI
1	¿Tiene conocimiento de los objetivos planificados de la presente Gestión Municipal?					
2	¿Sus objetivos personales se encuentran alineados con los objetivos institucionales?					
3	¿Coopera y apoya para cumplir el Plan Operativo Institucional?					
4	¿Tiene conocimiento si se está cumpliendo el Plan Operativo Institucional?					
5	¿Considera que las actividades que realiza es un trabajo por resultados?					
6	¿Pospone sus actividades laborales del día para el día siguiente?					

7	¿Considera que las actividades que realiza ayudan a cumplir con los objetivos institucionales?					
8	¿Considera que la población y ciudadanos en general están satisfechos con la gestión municipal?					

Muchas gracias por su participación.

Atentamente.

El Investigador

ESCALA DE ALFA DE CRONBACH DESEMPEÑO LABORAL Y EFICACIA DE LA GESTION

Escala: ALFA DE CRONBACH EFICACIA

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	63	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	63	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	18

Escala: ALFA DE CRONBACH EFICACIA

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	63	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	63	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,145	8
