



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Desempeño institucional en el área de logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, una percepción de los trabajadores.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Augusto Enrique Binasco Perales

ASESOR:

Dr. Carlos W. Sotelo Estacio

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Control Administrativo

PERÚ - 2017

Dra. Ana Maritza Boy Barreto
Presidente

Mag. Ronmel Lizandro Crispín
Secretario

Dr. Carlos W. Sotelo Estacio
Vocal

Dedicatoria

A Diana y a mis hijos por el apoyo moral que me brindan cada día para lograr mis metas.

Agradecimientos

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por las enseñanzas impartidas en esta etapa de mi formación profesional.

A mis maestros por las enseñanzas impartidas para continuar superándome.

Declaración jurada

Yo, Augusto Enrique Binasco Perales, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 07856820, con la tesis titulada:

Desempeño Institucional en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, una Percepción de los Trabajadores.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Julio de 2015.

Augusto Enrique Binasco Perales

DNI N° 07856820

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Desempeño Institucional en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, una Percepción de los Trabajadores, 2014, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

La presente investigación consta de los siguientes capítulos:

El Primer capítulo, referido a los antecedentes, marco teórico, el cual abarca las, diferentes teorías de las variables en estudio, justificación, planteamiento y formulación del problema. Hipótesis y objetivos.

El Segundo Capítulo, marco metodológico, donde se presentan las variables, metodología, la población y la muestra, los instrumentos utilizados y el método de análisis de datos.

El Tercer Capítulo, Se presentan los resultados: descriptivos y contrastación de hipótesis.

La discusión, las Conclusiones deducidas del análisis estadístico de los datos, así como las Sugerencias y los Aportes que permitirán justificar la presente investigación.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado, recibimos con beneplácito vuestros aportes y sugerencias para mejorar, a la vez deseamos sirva de aporte a quienes deseen continuar un estudio de esta naturaleza.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes, fundamentación científica, técnica o humanística	15
1.2 Marco conceptual	34
1.3 Justificación	35
1.4 Planteamiento del problema	37
1.4.1 Formulación del problema	39
1.4.1.1 Problema general	39
1.4.1.2 Problemas específicos	39
1.5 Hipótesis	40
1.5.1 Hipótesis general	40
1.5.2 Hipótesis específicas	40
1.6 Objetivos	40
1.6.1 Objetivo general	40
1.6.2 Objetivos específicos	41
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	43
2.2 Operacionalización de variables	43

2.3	Metodología	44
2.4	Tipos de estudio	45
2.5	Diseño	46
2.6	Población, muestra y muestreo	47
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
2.8	Métodos de análisis de datos	53
III. RESULTADOS		55
IV. DISCUSIÓN		72
V. CONCLUSIONES		77
VI. RECOMENDACIONES		79
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		81
ANEXOS		84

Índice de tablas

Nº	Tabla	Pág.
01	Operacionalización de la variable Desempeño Institucional	44
02	Población Oficina General de Administración del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	48
03	Validación de los instrumentos por juicio de expertos	50
04	Coeficiente de confiabilidad del instrumento desempeño institucional	51
05	Análisis de ítems-test en sus dimensiones: Gestión de desempeño, Financiamiento del desempeño, Cualificación del desempeño y Comunicación del desempeño	52
06	Distribución de OGA-trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	55
07	Desempeño Institucional del Área de Logística del MINTRA	56
08	Gestión del desempeño Institucional del Área de Logística del MINTRA	57
09	Gestión del desempeño Financiero Institucional del Área de Logística del MINTRA	58
10	Gestión de cualificación del desempeño Institucional del Área de Logística del MINTRA	59
11	Gestión de comunicación del desempeño Institucional del Área de Logística del MINTRA	60
12	Gestión de comunicación del desempeño Institucional del Área de Logística del MINTRA	61

13	Gestión del desempeño institucional con condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del MNTRA	63
14	Financiamiento del Desempeño institucional con condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del MNTRA	65
15	Cualificación del desempeño institucional con condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del MNTRA	67
16	Comunicación del desempeño institucional con condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del MINTRA	69

Índice de figuras

Nº	Figura	Pág.
1	Distribución de OGA-trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	55
2	Desempeño Institucional del Área de Logística del MINTRA	56
3	Gestión del desempeño Institucional del Área de Logística del MINTRA	57
4	Gestión del desempeño Financiero Institucional del Área de Logística del MINTRA	58
5	Gestión de cualificación del desempeño Institucional del Área de Logística del MINTRA	59
6	Gestión de comunicación del desempeño Institucional del Área de Logística del MINTRA	60

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar el nivel de desempeño Institucional en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desde la percepción de los trabajadores en el periodo 2015.

El tipo de investigación es básica de naturaleza descriptiva y comparativa. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal. La población para el periodo 2015 está conformado por: los funcionarios, trabajadores públicos y personal administrativo nombrado y contratado que laboran en la Oficina General de Administración del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: 66 trabajadores. Técnica: encuesta, Instrumento: Cuestionario de percepción desempeño institucional. Con la información recogida se obtuvo la validez de constructo y la confiabilidad del instrumento, utilizándose el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), versión 22. Se adjunta tabla de confiabilidad y la validez de constructo del instrumento; Se utilizó el estadígrafo no paramétrico Chi², en razón de las variables cualitativas categóricas. Nivel de significación de 0,05.

Entre los principales resultados se determinó: No existe diferencia significativa entre el nivel de desempeño institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015. Ch²: 2,12 p= 0,908. P< 0,05. Así como, en todas las demás dimensiones: Gestión de Desempeño, Financiamiento del Desempeño, Cualificación del Desempeño y Comunicación del Desempeño

Palabras clave: Desempeño institucional, condición laboral

ABSTRACT

The objective of the present research is to determine the level of performance institutional in the logistics Area of the Ministry of labour and employment promotion from the perception of the workers in the period 2015.

The type of research is basic descriptive and comparative nature. The research design was non-experimental type: cross-cutting. The population for the period 2015 is formed by: officials, public workers and appointed and contracted staff who work in the General Administration Office of the Ministry of labour and employment promotion: 66 workers. Technique: poll, instrument: perception institutional performance questionnaire. With the information gathered was obtained the construct validity and reliability of the instrument, using the statistical package for the social sciences (SPSS), version 22. Attached table of reliability and the construct validity of the instrument; We used the non-parametric statistician Chi², because of the categorical qualitative variables. Level of significance of 0.05.

Among the main results were determined: there is no significant difference between the level of institutional performance and the employment status of workers in the Area of logistic of the Ministry of labour and employment promotion during the 2015 period. CH²: 2.12 $p = 0,908$. $P < 0,05$. As well as in all other dimensions: performance management, financing of the performance, qualification of the performance and communication of the performance

key words: institutional performance, employment status

I. INTRODUCCIÓN

Ha pasado la primera década de este milenio y el contexto mundial y nacional ha cambiado vertiginosamente, y es muy probable que en las próximas décadas ocurran cambios exponencialmente por la velocidad y gestión del conocimiento formas de control y formas de evaluar el desempeño del trabajador por lo que, consideramos primordial ejercer un control holístico en las instituciones públicas para mejorar el desempeño institucional de los trabajadores con la activa participación transdisciplinar y multidisciplinar de sus autoridades en la solución de su problemática orientados a la toma de decisiones integrales que auguren mayor eficiencia y eficacia de gestión del área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA) .

Se encontró antecedentes vinculados con al menos una de las variables de investigación que creemos fue importante para la comprensión, desarrollo y discusión de la presente investigación fundamentalmente de la investigación realizada por Cornieles (1992), que plantea: "La Gerencia Institucional está en manos de personas no calificadas ni preparadas profesionalmente para administrar la Dirección de las Instituciones Públicas". Se desprende de tal aseveración una situación por demás perjudicial puesto que los gerentes municipales son los encargados de velar que la recaudación y las labores que se realicen se hagan eficientes y eficazmente en un país, y así obtenga los objetivos y alcances de las metas propuestas.

Asimismo, dentro de los antecedentes internacionales consultados citamos a los siguientes:

1.1 Antecedentes

Villanueva (2011) en su tesis: "Reflexiones y propuestas sobre empleo público local: problemas actuales de derecho administrativo" para optar el Grado de Doctor en la Universidad Complutense de Madrid-España. El objeto de este estudio fue analizar la situación actual del empleo público Local, el acceso al mismo, su administración y gestión, y el funcionamiento de los controles establecidos por la legislación para estas actuaciones municipales. En su investigación descriptiva realizada en una muestra

ayuntamiento de Madrid, utilizando la observación y descripción para recoger datos, el autor llega entre otras a las siguientes conclusiones: La actual regulación legal de la Administración Local hace imposible generar modelos únicos de organización y prestación de servicios, no existiendo parámetros comunes para definir sus estructuras organizativas, sin perjuicio de lo cual deben establecerse, desde las Comunidades Autónomas en la medida de sus competencias, unos criterios mínimos de racionalización de Plantillas y Relaciones de Puestos de Trabajo. Además son muchas aún las administraciones locales que carecen de estos elementales sistemas de gestión. En la superación de esta carencia deben implicárselas otras Administraciones Públicas (Estatal y Autonómica).

Monascal (2010) en su tesis: "Propuesta de Gestión de Instituciones Públicas". En su investigación descriptiva realizada en una muestra de 10 personas, utilizando el cuestionario para recoger datos, el autor llega entre otras a las siguientes conclusiones: Se evidenció que existe un gran desconocimiento de su aplicación y las actividades que abarca y quiénes son los responsables de su ejecución. En virtud de lo planteado, con la propuesta realizada para mejorar los planes y programas de Control interno, se va a alcanzar el objetivo de dar a conocer a toda la organización, los responsables de su ejecución y las actividades involucradas. Por otra parte, se puede denotar que el 60% de los encuestados coinciden que no conocen las Normas y Procedimientos establecidos en las áreas donde están asignados para realizar sus actividades, mientras que un 40% si conoce cada Norma y Procedimiento relacionados con las actividades que están ejecutando. Es importante señalar que actualmente predominan una serie de debilidades, las cuales son detectadas por la Gerencia de Auditoría en su proceso de revisión e inspección a las Sucursales, las mismas presentan el incumplimiento de los lineamientos indicados por la alta gerencia, los cuales deben impartirse de manera oficial y por escrito (Manual de Normas y Procedimientos) para su fiel cumplimiento.

En el ámbito nacional referimos a los siguientes:

Llallihuaman (2013) en su tesis: “Control Interno en la Gestión de los Gobiernos Locales del Callejón de Huaylas-Ancash”, Tesis para optar el Grado Académico de: Maestría en Contabilidad y Finanzas con mención en Auditoría y Control de Gestión Empresarial de la Universidad de San Martín de Porres. Lima – Perú. En su investigación descriptiva realizada a una muestra de 45 gerentes municipales de los distritos de la provincia de Huaraz, Huaylas, Yungay, Cachuas y Recuay. Utilizando el cuestionario para recoger, el autor llega entre otras a la conclusión de que, se ha establecido que el Control Interno influye en la Gestión de los Gobiernos Locales del Callejón de Huaylas-Ancash.

Conopuma (2012) en el desarrollo de su Proyecto de Investigación titulado: “El Control Interno a nivel de las Municipalidades en la Provincia de Huarochirí en el periodo 2010-2012”; del curso de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post – Grado de la Universidad Nacional Federico Villarreal del 2012; ha llegado a sostener en base a un estudio descriptivo y correlacional; como parte del diagnóstico del problema que ha efectuado en cuanto a que en la mayoría de las municipalidades distritales de la Provincia de Huarochirí, las Oficinas de control interno no vienen cumpliendo debidamente sus funciones asignadas, y tampoco se ha podido denotar la ejecución de acciones correctivas ejemplares o de eficiencia de control por parte de la Controlaría General de la República, en relación a la función de control público sobre las Municipalidades en la provincia de Huarochirí; teniéndose así permanentemente casos de corrupción por parte de malos funcionarios municipales en lo que refiere a la mala y corrompida administración de fondos y recursos, el cobro ilegal de coimas, el incremento indebido de los sueldos por parte de alcaldes y regidores en base a la ilícita administración de los fondos municipales, también se tienen los casos del uso de los fondos para diferentes fines en vez de ser destinados para la ejecución de obras al servicio del ciudadano; y sin dejarse de mencionar los graves casos de manejo indebido de los recursos destinados al apoyo y servicio social de los ciudadanos.

Es relevante lo investigado por Gálvez (2011), en su Tesis sobre “Problemática del Control Interno a nivel de los Gobiernos Locales, y propuestas de solución”, para optar el grado de Maestría en Administración y Gestión Pública de la Escuela de Post – Grado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el año 2011; en base a una investigación de tipo descriptiva, explorativa y correlacional –causal; ha sostenido entre sus principales conclusiones de que el problema de la falta de control interno en muchas municipalidades es muy alarmante, además de que se tienen los casos de la incidencia de malos funcionarios municipales que no cumplen con su función y realizan acciones corrompidas en perjuicio de la transparencia municipal y del servicio al ciudadano; también se debe considerar el problema que se da en muchas entidades municipales de que por falta de recursos económicos o de limitaciones en su presupuesto asignado, no tengan la capacidad suficiente para poder implementar el órgano de control interno correspondiente, debiéndose coordinar con las municipalidades provinciales a fin de que estas cumplan con prestarles el apoyo necesario. Este último problema referido es la causa también de permanentes incidencias de malos funcionarios para administrar indebidamente los recursos municipales, y sobre todo de llegarse a dar casos de formas administrativas sin garantías y con fines ilícitos de mal manejo de los fondos, tal como designación de personas de confianza para que se encarguen del control, sin garantizarse un debido control interno transparente y lícito; teniéndose así que hasta el momento solamente 211 municipalidades de las 1835 del total que existe en el Perú, tienen una Oficina de Control Interno, y que estas no funcionan debidamente ni disponen de personal capacitado para ejecutar las normas técnicas de control interno sobre la administración financiera y de servicios de las entidades municipales.

Fundamentación científica.

Desempeño institucional.

El desempeño institucional es el funcionamiento de una institución en base a su estrategia a partir de un sistema de apreciación del desenvolvimiento institucional y su potencial de desarrollo (Bonney y Armijo, 2005: 16).

Planteamientos Teóricos del Desempeño.

El Desempeño Organizacional , según Bernárdez (2009), experto internacional en mejora del desempeño social y organizacional lleva a un nuevo nivel los conceptos de su anterior libro Tecnología del Desempeño Humano presentando por primera vez en castellano conceptos y herramientas validados por un análisis exhaustivo de la experiencia e investigación internacional en teoría y práctica empresarial y mediante su aplicación a empresas de agro negocios, universidades, constructoras, de exportación, de software, parques industriales, micro finanzas, ONG, industriales y orientadas a exportar a mercados y clientes en Estados Unidos, Asia-Pacífico, la Comunidad Europea y otros países latinoamericanos.

Desempeño Organizacional presenta una metodología completa, herramientas y ejercicios para crear paso a paso nuevas organizaciones o mejorar las ya existentes, cubriendo paso a paso desde el análisis estratégico y el caso de negocio hasta la implementación y evaluación del desempeño y resultados de todas las áreas y funciones requeridas para el éxito herramientas para diseñar y rediseñar organizaciones.

“Bernardez ha redefinido nuestro campo profesional en forma práctica y rigurosa. Este libro fundamental está basado en investigación sólida y prácticas empresariales exitosas.”

El desempeño institucional es el funcionamiento de una institución en base a su estrategia a partir de un sistema de apreciación del desenvolvimiento institucional y su potencial de desarrollo (Bonneyoy y Armijo, 2005: 16).

El éxito de una organización depende en gran medida de la implementación de estrategias que le ofrezcan ventajas competitivas, y esto, implícitamente está relacionada con el personal que las ejecuta.

El desempeño eficaz de los miembros de toda organización, será el producto no solo del potencial de estos para llevar a cabo sus funciones, sino además del grado desmotivación y satisfacción laboral que posean.

Dimensiones del Desempeño Institucional.

Dimensión Gestión de desempeño.

La gestión del desempeño es una actividad esencial para promover el talento y la mejora continua. Una herramienta para mejorar los resultados estratégicos, alinear los objetivos individuales a la cultura de la organización (Bonneyoy y Armijo, 2005: 19).

Dimensión Financiamiento del desempeño.

El financiamiento del desempeño es el proceso en el que se brinda los recursos necesarios para la gestión del desempeño a partir de su valoración contable (Bonneyoy y Armijo, 2005: 24).

Dimensión Cualificación del desempeño.

La cualificación del desempeño es una estrategia de valoración del desenvolvimiento de las personas dentro de la organización teniendo en cuenta sus objetivos estratégicos (Bonneyoy y Armijo, 2005: 26).

Dimensión Comunicación del desempeño.

La comunicación del desempeño es una actividad de la organización que permite informar al personal sobre sus desempeños expresados en indicadores adoptados por la organización (Bonneyoy y Armijo, 2005: 30).

Gestión del Desempeño.

En suma, los desarrollos en la teoría de las organizaciones han demostrado que la gestión de carácter operativo y basada en las normas y los procedimientos es subsidiaria de la gestión de carácter estratégico y holístico; lo que coincide con las descripciones de autores como Metcalfe y Richards (1987) y Kenny (2005), quienes procuran marcar las diferencias entre las dimensiones operativa, asociada a operaciones y actividades, y estratégica, eje de los sistemas de control estratégico de gestión de las organizaciones.

Un balance sobre los enfoques adoptados en el proceso de gestión en el ámbito empresarial y el ámbito gubernamental nos remite, por tanto, al clásico debate entre estructura y estrategia, el que cobró realce a la luz de los aportes en la rama de la gerencia estratégica que ha tenido a Chandler (1977) y Mintzberg, Ahlstrand y Lampel (1998) entre un nutrido grupo de académicos para quienes el proceso estratégico es iterativo y sigue una lógica incremental (muchas veces intuitiva), toda vez que las organizaciones realizan cambios significativos en su estrategia y este cambio afecta a la organización y las decisiones a su interior. Lo que resulta decisivo sobre la estructura, el tipo de organización y el modo de trabajo. Acerca del proceso estratégico, en la escuela prescriptiva destacan Chandler (1962) y Mintzberg (1989), quienes enfatizaron el lema: “La estructura sigue a la estrategia”, pues dan por sentado que una estructura es rediseñada para llevar a cabo una nueva estrategia.

Por otro lado, en la escuela descriptiva se fundamenta que la estrategia debe ser posterior a la estructura y amoldarse a esta última. Esta línea de pensamiento ha sido

particularmente fértil en sus aportes en años recientes, particularmente en el ámbito empresarial, donde el proceso estratégico requiere considerar tanto variables incontrolables del entorno (como las características propias de cada sector económico, el clima de negocios, la institucionalidad y la estabilidad jurídica y las reglas de juego en los mercados), como variables internas más sutiles (como las características culturales, el comportamiento organizacional y las preferencias de los grupos de interés dentro de la organización, por ejemplo, los sindicatos). En todo caso, según estos autores, las organizaciones en el ámbito público aún no están influidas por la multiplicidad de realidades y contextos de la estructura existente que las conduzcan a un conflicto entre estructura y estrategia que lleve a privilegiar la primera sobre la segunda.

Curva de Desempeño.

La herramienta, denominada “curva de desempeño – estructura”, emplea ambos ejes para medir la productividad de la organización y, por ende, su capacidad para producir resultados. La estructura refleja el grado en que los procedimientos y la organización del trabajo (como parte de la burocracia) facilitan o dificultan el flujo de los procesos en marcha para la obtención de resultados, mientras que el desempeño mide el grado en que los procesos responden a la estrategia que la organización selecciona para aproximarse a los resultados esperados.

La Gestión y el Desempeño Organizacional bajo una Lectura Dinámica.

El debate entre la estrategia (elección de la organización para tentar una ubicación en su contexto de actividad y planificar resultados en perspectiva) y la estructura (elección de la organización del trabajo que explicita los mecanismos y los roles formales al interior) gira, en resumidas cuentas, en torno a conducir la organización hacia el punto de máximo rendimiento. Esto es posible mediante la combinación óptima de la gestión de procesos y la administración de procedimientos, siempre bajo el supuesto de que la estrategia de la organización implica también decisiones correctas que inciden

positivamente en el clima laboral y la salud financiera de esta. Estas precisiones son relevantes dada la confluencia de estrategia y estructura que determina el denominado “modelo de gestión”, en el cual el desempeño organizacional equivale al nivel de competitividad de la organización en su conjunto.

No lograr la aproximación al punto de máximo rendimiento implica elevados riesgos y costos en el mediano plazo, pues el desempeño y la estructura no son variables independientes. La transformación de ambos estará determinada, por un lado, por cambios del entorno que obligan a la organización a ajustar su estrategia y los resultados esperados, y, por el otro, por cambios en el interior, muchos de ellos como respuesta a una mayor complejidad, que determinan la modificación de la estructura de la organización.

Eventualmente (en el mediano plazo), los procesos y/o los procedimientos podrían no evolucionar en la medida en que lo hacen el entorno y el interior de la organización. En esta situación, la configuración de la curva desempeño-estructura ya no refleja el punto de rendimiento óptimo que está asociado al buen desempeño organizacional, es decir, a su nivel de competitividad. Si este es el caso, sucesivas mejoras en los procesos y los procedimientos aportan solo mejoras marginales dentro de una misma configuración de desempeño - estructura, sin que esto garantice que la organización logre el rendimiento esperado (los resultados). Si la organización se encuentra a sí misma atrapada dentro de una curva de productividad, la única manera de resolver este dilema es mediante la innovación del modelo de gestión a través de la introducción de mejoras en los procesos y la aplicación de nuevas tecnologías de gestión e información, lo que se ha denominado gobierno electrónico y reingeniería de procesos, aplicadas al ámbito gubernamental.

La organización siempre puede decidir su modo de influir sobre su entorno e, incluso, puede reinventar el modo en el cual se organiza internamente, aun en la eventualidad de que la complejidad de las normas o la legislación plantee diversas restricciones a la discrecionalidad de los tomadores de decisiones. La adopción de

tecnologías de gestión (como la reingeniería de procesos o la gestión de indicadores de procesos) y de información (como el gobierno electrónico y los sistemas de soporte a la toma de decisiones) permite a una organización superar la paradoja de la productividad al posibilitar el acceso a una nueva configuración desempeño-estructura, es decir, a una nueva curva de productividad en la cual existe un nuevo punto de óptimo rendimiento y, por tanto, holgura para que la organización continúe aumentando su nivel de burocracia (estructura) en respuesta a un escenario de mayor complejidad, al mismo tiempo que se incrementa la productividad (el desempeño de los procesos).

En conclusión, eventualmente la estructura y el grado de normalización de sus procedimientos terminan siendo obsoletos para lograr los resultados deseados, toda vez que el entorno al que sirve la organizaciones dinámico y se requieren ajustes en la estrategia, la organización y, en definitiva, el modelo de gestión. Una intervención aislada, como en el caso de un programa de modernización integral, no dará todos los resultados esperados si solo se trabaja en función de automatizar los procedimientos (hacer un mapa de los procesos actuales y estructurarlos en una nueva configuración),ni con la adopción de una gestión orientada a resultados que implique manejar indicadores de gestión, ni con una redefinición de los roles y las responsabilidades de las áreas, las personas y los tomadores de decisión dentro de la organización. Los resultados en la zona eficiente solo ocurren si todas las variables son trabajadas en conjunto y de modo interactivo, es decir, entendiendo la relación de causalidad (causa-efecto) de una intervención específica en el conjunto de las demás intervenciones que son parte del programa de modernización.

El Proceso de Gestión y los Indicadores Estratégicos y Tácticos

Rodríguez (2009) al ser:

“Gestión de los procesos (dimensión estratégica) y la administración de la estructura (dimensión operativa) dos componentes estructurales de todo modelo de gestión en cualquier organización, resulta esencial que los gestores dispongan de herramientas para compatibilizar ambas

dimensiones: la estrategia (conducción de procesos) y la estructura (control de operaciones)" (p, 59).

En el actual estadio de evolución de sistemas y/o modelos de gestión, el empleo de indicadores parece ser el tipo de buena práctica de mayor y más rápida difusión en los campos gubernamental, empresarial y social, particularmente los denominados "tableros de comando". No obstante, en algunos tipos de organizaciones, sobre todo las entidades gubernamentales, las agencias de cooperación técnica internacional y los organismos no gubernamentales (ONG), existe una notoria confusión con relación a qué implican los indicadores y su manejo.

El énfasis en administrar en función de actividades (reducto de los modelos de gestión predominantes durante la primera mitad del siglo pasado) y no de resultados (evolución del pionero modelo de "administración por objetivos" desarrollado en la década de 1980) conduce a maximizar el número de indicadores de gestión e incrementar de modo desmedido la cantidad de datos (no necesariamente su calidad) para monitorear y evaluar un determinado proceso o actividad.

Más aun, no son pocos los casos en los cuales, por ejemplo, se otorga a los indicadores sobre el monitoreo de la frecuencia de regadío de parques públicos igual jerarquía que a aquellos que evalúan la eficacia de un programa de planificación familiar dirigido a madres y padres adolescentes. Las manifestaciones de esta confusión en torno a los indicadores de gestión son numerosas y muy diversas. Muchas de ellas radican en la falta de información y cabal comprensión acerca de las dimensiones de la gestión en las organizaciones.

Este es el caso de no caer en la cuenta de que, además de la dimensión humana, la dirección de organizaciones también comprende las dimensiones de toma de decisiones (modelo político y modelo racional), gestión de procesos y grado de normalización de las funciones, las actividades y los procedimientos. Esto nos lleva a entender que la gestión tiene dos dimensiones mutuamente dependientes: la gestión

de nivel estratégico, cuyas herramientas se sustentan en el empleo de indicadores estratégicos, y la gestión de nivel operativo, cuyas aplicaciones se sustentan en la construcción y el uso de indicadores operativos o tácticos.

Partiendo del supuesto de que una determinada organización municipal tiene definido cierto proceso (con sus respectivos procedimientos) y que este es transversal y demanda del concurso de distintas áreas programáticas, de soporte administrativo y apoyo; al respecto se debe considerar un conjunto de 6 indicadores de nivel estratégico que, a su vez, constituyen los puntos críticos de control del proceso. Es oportuno señalar que los indicadores estratégicos son los que específicamente reportan resultados o el estado actual en el logro de una meta. Los indicadores tácticos u operativos son los que reportan sí las actividades programadas (el evento) están siendo ejecutadas y el valor que el evento toma en un determinado punto de control. Como fácilmente se puede comprender, ambos tipos de indicadores son imprescindibles para la gestión; más aún, si bien los indicadores estratégicos reflejan la medida del desempeño o el logro, deben construirse a partir de indicadores operativos, los que no necesariamente han de ser recolectados y procesados por una misma área de la organización.

Cualificación del desempeño.

La medición del desempeño de la organización, en particular la búsqueda de un modelo que acerque el proceso de gestión a los resultados esperados a través de estrategias, ha sido uno de los temas más importantes de la Administración en las últimas décadas (Del Castillo y Vargas, 2009).

Durante las últimas cuatro décadas, la búsqueda de un modelo de gestión que comprenda la evaluación del desempeño de la organización ha alimentado las expectativas de los gestores en organizaciones públicas y privadas. Los esfuerzos para hallar el ansiado modelo han ido desde la implementación de sistemas rígidos y

altamente estructurados, en los que los procedimientos han sido el eje de la gestión, hasta la adopción de sistemas flexibles, en los que la medida de proximidad a los resultados esperados y la adición del potencial humano a la ventaja competitiva de la organización son los ejes que orientan el proceso conocido como la gestión (Quinn, Farman, Thompson y McGrath, 2003; Ansoff y McDonnell, 1990).

En este sentido, la gestión requiere entenderse como un proceso que existe explícita e implícitamente en la medida en que las estrategias y las medidas de logro de objetivos y metas han sido definidas, desde el corto hacia el largo plazo. A ello se debe añadir que la puesta en marcha del proceso de gestión en condiciones reales también demanda desarrollos completamente nuevos en campos como el proceso estratégico, la firma y los límites de la firma, los costos de agencia y los costos de transacción, la generación de valor (para el accionista y el cliente) y su relación con el desempeño en el nivel de la firma (Becerra, 2009); además de los ampliamente estudiados temas de la gestión de cambio, la psicología organizacional y la resistencia al cambio dentro de las organizaciones (Robbins y Coulter, 1996; Kotter, 2001; Duck, 2001; Sabbatini y Crosby, 2008).

Actualmente, la transición a sistemas flexibles en el ámbito empresarial es muy rápida, sobre todo en comparación con el sector público. Los modelos de gestión que emplean sistemas flexibles han demostrado su eficacia para alinear los procesos a la estrategia y reflejarlas medidas de desempeño en las áreas orgánicas, de gestores y de operarios, en definitiva de toda la firma como un sistema con información, límites, procesos y relaciones (Arrow, 1974; Tirole, 1994; Kaufman, 2000; Watkins, 2007). Esta evolución es sobre todo visible en el caso de empresas que participan en sectores económicos y mercados con un alto grado de rivalidad (Kaplan y Norton, 1993; Porter, 1998) en los cuales, de acuerdo con Chandler (1977), la mano visible de la gerencia es un factor clave para el predominio de los grandes negocios en diversas industrias.

En esta transición, la producción intelectual asociada a la evaluación del desempeño en el nivel de la firma ha sido generosa, como evidencia la vasta literatura

sobre el tema (Kaplan y Norton, 1996 y 2001; Oakland, 2004) y el extenso inventario de marcos de referencia, metodologías y herramientas asociado a los sistemas de gestión y control estratégico que comprende, entre otros, la administración por objetivos (APO), los presupuestos, las métricas financiero-contables, el costeo basado en actividades, los modelos de gestión de la calidad (como el Malcolm Baldrige) y los cuadros de mando integral (como el Balanced Scorecard) y, más recientemente, las herramientas de valor económico agregado (EVA) y gerencia basada en valor (GBV).

Gestión de Desempeño Gubernamental.

En las secciones previas se ha abordado la medida del desempeño de la organización como uno de los mayores desafíos de la gerencia moderna. Se partió del antiguo dilema de estrategia versus estructura, que tiene sus orígenes en la década de 1930 y se desarrolla desde la administración en la década de 1970, para tratar ambas dimensiones de la dirección de organizaciones de modo combinado.

Asimismo, se destacó que el modelo de gestión que combine a ambas para alcanzar un punto de máximo rendimiento, reflejado en la curva de productividad y desempeño organizacional, necesariamente se sustenta en la adopción de la gestión de procesos; lo que implica alinear los procesos a la estrategia de la organización y controlar la ejecución de la estrategia y los resultados de los procesos mediante indicadores que permitan a los gestores evaluar los resultados organizacionales y, sobre esta base, ajustar el proceso de toma de decisiones y la conducción de las operaciones.

En este punto busco completar el mapa de la gestión por procesos como núcleo medular de un modelo de gestión. Para hacerlo, se empezará por señalar cuatro errores recurrentes que limitan la potencia de un planteamiento de modelos de gestión por procesos al igual que el empleo de indicadores. El primer error, y probablemente el más común en la gestión de todo tipo de organizaciones, es el referido a la confusión entre procesos en control, total o parcial, de una organización y procesos sobre los

cuales la organización no tiene control alguno, sino una incidencia, débil o fuerte, directa o indirecta. La noción de procesos es tan antigua como los primeros conocimientos que las civilizaciones clásicas desarrollaron, particularmente la griega. En los siglos sucesivos, la evolución de las ciencias exactas requirió del desarrollo de la noción de sistemas, a modo de una visión estática y en equilibrio de eventos de la naturaleza o creados por el hombre. En la medida en que en el mundo real los sistemas son dinámicos pues jamás permanecen estáticos, los únicos elementos que podrían permitir al hombre entender la dinámica de los sistemas serían los medios bajo los cuales un sistema puede ser controlado, de modo que fuese posible entender a cabalidad las transformaciones parciales en sus componentes y, de ese modo, tener una idea bastante aproximada de la transformación que se opera en todo el sistema y así deducir la relación de causalidad(causa-efecto) que produce resultados nuevos a partir de insumos, en virtud de la sucesión de eventos naturales o provocados.

En síntesis, un proceso es un sistema o parte de un sistema mayor, el cual se caracteriza por la permanente transformación de insumos en productos o resultados, sobre los que se tiene un grado de control relativo y proporcional al número de variables del proceso sobre las que existe intervención directa, natural o provocada. Un proceso tiene una temporalidad que regularmente es conocida por quienes participan en su funcionamiento y evolución.

Desde ningún punto de vista puede el proceso ser un evento indefinido; por el contrario, se conoce su inicio y, aproximadamente, su fin, lo que coloca a los procesos dentro de la categoría de hechos de corto y, a lo más, mediano plazo. En este aspecto de la temporalidad es donde precisamente radica mucha de la confusión con los procesos; puesto que ante algunas tendencias o algunos eventos de los cuales no existe control por parte de quienes los vigilan se suele pensar que se trata de procesos.

Ello lleva a la necesidad de mover el punto temporal de referencia a escalas más o menos definidas cuando se pretende intervenir sobre los procesos de largo plazo; por ejemplo, ciclos de cinco o más años. No son pocos los ejemplos en los que las

organizaciones municipales, por ejemplo, refieren sus progresos parciales como parte de un proceso sobre cuyo resultado final no tienen responsabilidad (pues solo aportan).

Este tipo de declaraciones no es semánticamente inapropiado, pero deja muy claro que quienes formulan una intervención con el objeto de mejorar algún aspecto de la realidad local no tienen un compromiso firme con el resultado o el propósito que sirvió de sustento al proceso de formulación de la intervención. El segundo aspecto radica en confundir las escalas de los procesos. Por ejemplo, no es raro que se confundan procedimientos con procesos o, peor aún, que se minimice la importancia de los programas como un conjunto de procesos. Sobre este tema resulta útil retroceder hasta los primeros años del siglo pasado; específicamente a la época en la que el afamado industrial Henry Ford aplicó la administración científica y los aportes de los padres de la administración.

La lógica sobre la gestión por procesos también opera en el campo gubernamental, aunque muchas veces esto no sea evidente para los gestores públicos. El primer paso es reconocer que una gestión desde lo local demanda no uno sino muchos procesos, todos ellos de alta complejidad, que requieren permanentemente de ciclos de corto, mediano y largo plazo y necesitan una organización inteligente y flexible pero, al mismo tiempo, muy ordenada.

Con independencia de los tipos de competencia por operar (por ejemplo, temas de educación, salud, nutrición, ambiente, saneamiento, etcétera), los procesos nacen de una dimensión estratégica sustentada en los niveles operativo y organizativo: gestión por actividades y gestión por metas. Ambas dimensiones sirven para definir los macro-procesos y sus respectivos programas, proyectos, metas de desempeño, modelo de gestión en lo estrictamente funcional y resultados.

Los ministerios conducen procesos y también adaptan procesos que son, de cierto modo, estructurados; lo que significa que más de un gobierno local ejecuta procesos bajo un esquema similar de funcionamiento. La gestión por procesos es, por

definición, una gestión por resultados. La planificación estratégica, los procesos de fortalecimiento institucional y los proyectos de simplificación administrativa o modernización por sí solos no pueden dar resultados duraderos, y menos a costos razonables que garanticen la sostenibilidad de las mejoras.

Condición laboral.

Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú.

La carrera administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. Su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles.

La carrera administrativa está regulada por la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público y su reglamento. El régimen laboral público administrativo establecido en esa Ley se caracteriza por ser un sistema cerrado, en el cual el ingreso a la carrera se realiza por el nivel más bajo del grupo ocupacional y la promoción de los servidores públicos en los diferentes niveles depende del cumplimiento de requisitos previamente determinados, que incluyen antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación.

La carrera cuenta con tres grupos ocupacionales con distintos niveles cada uno, en donde la homogeneidad remuneratoria está establecida mediante un sistema único de remuneraciones.

La remuneración está constituida por un salario básico, además de bonificaciones y beneficios.

La carrera administrativa es permanente y se basa en los principios de:

- Igualdad de oportunidades: las posibilidades de desarrollo y las condiciones son diseñadas de forma general e impersonal.
- Estabilidad: el cese procede únicamente por causales expresadas en la Ley.
- Garantía del nivel adquirido: reconocimiento formal del nivel alcanzado por un servidor.
- Retribución justa y equitativa: regulada por un sistema único homologado que reconoce la compensación adecuada bajo principios de equidad y justicia, según el nivel de carrera en que se encuentra el servidor.

El servicio civil engloba a todas las personas que trabajan para el Estado. Para lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento humano. En la actualidad, existen 15 regímenes laborales en las entidades del Estado, entre generales y especiales, lo cual conlleva a un desorden en la administración pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos (SERVIR, 2012)

Decreto legislativo 276

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.

La Carrera Administrativa comprende a los servidores público que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública; con excepción de los trabajadores de las Empresas del Estado cualquiera sea su forma jurídica, así como de los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, a quienes en ningún caso les será de aplicación las normas del Decreto Legislativo 276 y su reglamentación.

Para efectos de la Ley, entiéndase por servidor público al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública con nombramiento o

contrato de autoridad competente, con las formalidades de ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares.

Decreto legislativo 728

La ley de Productividad y competitividad laboral son normas que se deben de cumplir y las cuales protegen al trabajador en su relación de trabajo subordinado, pero que al mismo tiempo le permiten en cuanto miembro de un grupo, tener cierta influencia sobre la determinación de sus condiciones de vida en la empresa.

La ley regula las relaciones entre empresarios y trabajadores dentro de la empresa. Se constituyó como un conjunto de medidas de protección en beneficio de los más débiles, para extenderse a continuación al conjunto de los trabajadores.

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; sin embargo, esta realidad se ve alterada con la flexibilización de ámbito laboral surgido desde tiempos remotos, las instituciones tuvieron que ceder ante la política de generación de puestos de empleos a través de la facilidad e incentivo de las contrataciones a tiempo determinado o contratos modales que tuvo lugar al surgimiento de nuevas modalidades de contratos. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad tiempo determinado.

Contrato Administrativo De Servicios (CAS)

El CAS es una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma.

Se rige por normas del derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público—, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial.

Una prestación de servicios de carácter no autónomo es la prestación de servicios que realiza una persona a favor de una Entidad Pública de manera dependiente, sin que ello implique un vínculo laboral con la Entidad.

El ámbito de aplicación de la norma, como el propio Decreto Legislativo N° 1057 establece, abarca a todas las entidades de la administración pública que cuenten con personas que presten servicios de carácter no autónomo mediante alguna modalidad contractual no laboral.

Con excepción de las Empresas del Estado, la norma se aplica a todas las Entidades Públicas, entendiéndose por ellas al:

- Poder Ejecutivo: Ministerios, organismos públicos, programas, proyectos, comisiones, de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;
- Congreso de la República;
- Poder Judicial;
- Organismos Constitucionalmente Autónomos,
- Gobiernos Regionales y Locales
- Universidades públicas; y a las demás entidades públicas

1.2 Marco conceptual

Desempeño institucional.- El desempeño institucional es el funcionamiento de una institución en base a su estrategia a partir de un sistema de apreciación del desenvolvimiento institucional y su potencial de desarrollo. La medición del desempeño

de la organización, en particular la búsqueda de un modelo que acerque el proceso de gestión a los resultados esperados a través de estrategias

Funcionario público.- Ciudadano que es elegido o designado por autoridad competente, conforme al ordenamiento legal, para desempeñar cargos del más alto nivel en los poderes públicos y los organismos con autonomía. Los cargos políticos y de confianza son los determinados por la ley.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.- Es un organismo del Poder Ejecutivo responsable de las políticas laborales del país y ejerce competencia exclusiva y excluyente, respecto a otros niveles de gestión en todo el territorio nacional. Fue creado el 30 de abril de 1949 mediante Ley N° 11009.

La Oficina General de Recursos Humanos (OGRH).- es el órgano de administración interna responsable de formular, dirigir, ejecutar y controlar las estrategias, políticas, procesos técnicos y acciones de los recursos humanos del Ministerio, con la finalidad de servir a los usuarios de sus actividades

1.3 Justificación

Se justifica la presente investigación porque contribuye al conocimiento teórico orientado a la gestión de control y supervisión en Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para el periodo 2015. Por ello las actividades propuestas de investigación a desarrollarse contemplan acciones para una realidad concreta del desempeño institucional. Además, el estudio que se somete a consideración, constituye un valioso aporte teórico referencial en función al análisis sobre las funciones que se deben cumplir, respetando las normas legales y utilizando los instrumentos de gestión para ejercer no solo un control normativo sino funcional y administrativo para lograr un desempeño institucional eficiente y eficaz; por ello, la importancia de la función de control; es en cumplimiento de esta función donde se elaboraran los instrumentos de gestión. Por otro lado, se justifica porque la

investigación pretende aportar conocimientos teóricos originales y novedoso en vista de haber observado que en la actualidad no existe bibliografía suficiente sobre desempeño institucional en los ministerios del Perú. Ello, ha generado el interés profesional de investigar. Metodológicamente se justifica, si un estudio se propone buscar nuevos métodos o técnicas para generar conocimientos, busca nuevas forma de hacer investigación, entonces en referencia a la investigación se pretende medir la relación de las dimensiones de cada variable para tener un grado de seguridad razonable. Consideramos que la presente investigación desarrollada específicamente considera:

Justificación Práctica. El desarrollo de la investigación tiene una plena justificación práctica, dado que aporta soluciones o recomendaciones de cómo se puede mejorar y optimizar la situación actual del desempeño institucional dentro del Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desde la percepción de los trabajadores a fin de contrarrestarse los problemas actuales de aquellas entidades públicas y evitar o prevenir la incidencia en malas prácticas de la administración de los recursos municipales; mediante la consideración y cumplimiento básico de los principios referidos.

Justificación Metodológica. La investigación tiene su justificación metódica en cuanto se aplicó el método de investigación generalmente aplicado para el estudio situacional y descriptivo de las organizaciones, que permita conocer la problemática central de estudio; tratándose del método inductivo-aplicado, ya que del conjunto de instituciones públicas que son materia de estudio (las municipalidades) se determina la real dimensión y situación crítica de determinadas municipalidades con problemas en la falta de su control interno, y que a partir de ello se pueda generalizar para establecerse sobre la situación general de la problemática del Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desde la percepción de los trabajadores

1.4 Planteamiento del Problema

El proceso administrativo de Control en las Organizaciones viene afrontando hoy en día un problema generalizado en su ejecución, teniendo en cuenta sobre todo que las instituciones públicas de los Estados pese a reconocer y exigir el cumplimiento de un sistema normativo que regula y contempla los procedimientos y mecanismos de control interno; en numerosos casos estos no son llevados a cabo debidamente, ya sea por omisión en el cumplimiento de las normas de control, malas prácticas de corrupción institucional, y asimismo por la falta de control y seguimiento de las mismas autoridades de control; siendo un problema común en el contexto internacional y principalmente a nivel latinoamericano donde los problemas de corrupción están muy extendidos en las organizaciones de los Estados, y se requiere aplicar los mecanismos y acciones de control necesarios tanto de prevención y seguimiento como también de control posterior.

Considerando así lo aportado por Galaz y Ruiz (2010), acerca de que “indudablemente el control interno es primordial para toda organización y principalmente para la empresa pública, lo que es de mayor importancia, ya que las organizaciones estatales deben apegarse al cumplimiento regulatorio” y, por otro lado, es fundamental que lo hagan por la importancia que los inversionistas dan a lo relacionado con las estrategias de control que se implementan en las empresas que son de su interés, lo cual aporta factores de decisión para realizar o no inversiones de su patrimonio.

La gestión pública en el Perú a nivel nacional, Escalante (2004), actualmente atraviesa por una seria crisis de falta de transparencia y legalidad en el manejo eficiente y correcto de los bienes o recursos que las entidades disponen para cumplir con sus funciones de servicio a la ciudadanía; observándose una variedad de casos indebidos que se generaron por malos funcionarios, que incidieron en casos de corrupción, mediante la malversación o uso ilícito de los fondos/recursos de la autoridad pública, en vez de destinarse para mejorar los servicios ofrecidos.

La ejecución de la Gestión Pública comprende un proceso administrativo de funciones y servicios ofrecidos por la institución, y de cómo se emplean los recursos correspondientes, implicando entre una de sus fases, el control y la supervisión sobre el desarrollo de las actividades y funciones asignadas como del manejo de los recursos utilizados; llegando a cumplir la función el órgano de control institucional que existe dentro de la estructura de toda organización, a fin de tenerse un control competente y permanente de los recursos públicos.

Otro problema también identificado al respecto es que en muchas entidades públicas a pesar de haberseles efectuado los exámenes de control de auditoría y recomendándoles a mejorar la gestión de sus procesos operativos y administrativos, como de sus principales áreas estratégicas: de Logística, Almacenes entre otros; no han venido implementando las recomendaciones, lo que hace denotar la falta de responsabilidad y de cultura de Control Interno, dando por efecto que se tenga una mala percepción de la gestión en las entidades públicas.

En lo que respecta a la problemática de falta de gestión, principalmente se orientan a revisar y constatar el manejo administrativo de los recursos financieros que disponen estas autoridades estatales; dado que es el recurso esencial que permite el financiamiento para el funcionamiento de la entidad y para la gestión de servicios públicos y obras a favor de la población en la jurisdicción correspondiente; además de tenerse la crítica situación de que es en las entidades municipales a nivel nacional en que mayormente se registran y denuncian casos de malversación de fondos públicos y pérdida de recursos económicos, implicando a la vez que diversos Ministerios no lleguen a cumplir su función como debe ser, a causa de no haberse hecho una administración efectiva de sus recursos económicos – financieros; y que tiene como razones principales esta problemática a la misma falta de desarrollo de los procedimientos de control interno,

Al respecto en el área de logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se desarrollan actividades que conllevan el cumplimiento del Plan Estratégico

y planes operativos de la institución en ciernes y se desea saber la percepción de los trabajadores en conjunto sobre el desempeño institucional.

1.4.1 Formulación del Problema

1.4.1.1 Problema General

¿Cuál es el nivel de desempeño Institucional en el área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desde la percepción de los trabajadores?

1.4.1.2 Problemas Específicos:

Problema 1

¿Cuál es el nivel de Gestión de Desempeño en el área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando la condición laboral de los trabajadores?

Problema 2

¿Cuál es el nivel de Financiamiento del Desempeño en el área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando la condición laboral de los trabajadores?

Problema 3

¿Cuál es el nivel de Cualificación del Desempeño en el área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando la condición laboral de los trabajadores?

Problema 4

¿Cuál es el nivel de Comunicación del Desempeño en el área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando la condición laboral de los trabajadores?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

Existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015

1.5.2 Hipótesis Específicas

H1: Existe una diferencia significativa en el nivel de gestión de desempeño y la condición laboral de los trabajadores en el área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015

H2: Existe una diferencia significativa en el nivel de financiamiento de desempeño y la condición laboral de los trabajadores en el área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015

H3: Existe una diferencia significativa en el nivel de cualificación de desempeño y la condición laboral de los trabajadores en el área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015

H4: Existe una diferencia significativa en el nivel de comunicación de desempeño y la condición laboral de los trabajadores en el área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015

1.6 Objetivos de la Investigación

1.6.1 Objetivo General

Determinar el nivel de desempeño Institucional en el área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, desde la percepción de los trabajadores durante el periodo 2015

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo 1

Describir el nivel de Gestión de Desempeño en el área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando la condición laboral de los trabajadores

Objetivo 2

Describir el nivel de Financiamiento del Desempeño en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando la condición laboral de los trabajadores

Objetivo 3

Describir el nivel de Cualificación del Desempeño en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando la condición laboral de los trabajadores

Objetivo 4

Describir el nivel de Comunicación del Desempeño en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando la condición laboral de los trabajadores

II. MARCO METODOLOGÍCO

2.1. Variables

Variable X: Desempeño Institucional

El desempeño institucional es el funcionamiento de una institución en base a su estrategia a partir de un sistema de apreciación del desenvolvimiento institucional y su potencial de desarrollo (Bonney y Armijo, 2005: 16).

Variable Y: Condición laboral

El régimen laboral público administrativo establecido en esa Ley se caracteriza por ser un sistema cerrado, en el cual el ingreso a la carrera se realiza por el nivel más bajo del grupo ocupacional y la promoción de los servidores públicos en los diferentes niveles depende del cumplimiento de requisitos previamente determinados, que incluyen antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación (SERVIR, 2012).

2.2 Operacionalización de variables

Operacionalizar una variable significa reducir las mismas en dimensiones e indicadores, es decir, traducir los conceptos hipotéticos a unidades de medición según Valderrama (2009) refiere: que:

Es un lenguaje sencillo, la operacionalización de las variables viene a ser la búsqueda de sus componentes o elementos que constituyen esas variables para precisar las dimensiones e indicadores y éstas operan mediante la definición conceptual (p.30).

Tabla 1

Operacionalización de la variable Desempeño Institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición
Gestión de Desempeño	Procesos (Actividades)	1-8	
	Eficacia (Resultados)		
	Calidad del Servicio (Entrega)		
Financiamiento del Desempeño	Asignación de Costos	9-11	
	Integración de sistemas de Gestión		
	Desempeño Financiero (Economía)		
Cualificación del Desempeño	Estándares de Servicio	12-15	(1) Nunca
	Informe de Servicio		
	Estudio de Usuarios Administración de Calidad		
Comunicación del Desempeño	Disponibilidad Pública	16-20	(3) Regularmente
	Informes Anuales		
	Informes de Presupuesto		
	Contratos de Desempeño		
	Desempeño de los Órganos de Gobierno		

Fuente: Elaboración propia del Marco Teórico

2.3. Metodología

Método de Investigación

Según la naturaleza de los datos, el enfoque cuantitativo admite la posibilidad de aplicar a las Ciencias Sociales el método de investigación de las Ciencias Físico-Naturales. Concibe el objeto de estudio como "externo" en un intento de lograr la máxima objetividad. Su concepción de la realidad social coincide con la perspectiva positivista. Es una investigación normativa, cuyo objetivo está en conseguir leyes generales referidas al grupo. Es una investigación nomotética. Son ejemplos los métodos experimentales, cuasi experimentales, correlacionales, encuestas, etc. En la recogida de datos se suelen aplicar test, pruebas objetivas y otros instrumentos de medida

sistemática. Es característica relevante la aplicación de la estadística en el análisis de datos.” (Bisquerra, 1989 63)

Además el marco en el que se llevará a cabo será el método deductivo el cual consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares, este método es caracterizado por el análisis de postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez para aplicarlos a soluciones o hechos particulares. Para realizar el proceso de investigación hemos utilizado el método científico de acuerdo al diseño de investigación formulado en el proyecto de tesis para lo cual, hemos realizado un procedimiento riguroso, formulado de una manera lógica para la adquisición del conocimiento científico, También, se ha utilizado los métodos de la observación, correlación, inductivo – deductivo, de análisis y síntesis complementado con el método estadístico. Métodos que nos han permitido observar el objeto de estudio y las unidades de análisis en el trabajo de campo y que después de tabular y procesar la información obtenida nos ha permitido obtener la data en base al programa SPSS-22. Esto nos ha permitido realizar la prueba de hipótesis de correlación de variables, finalmente, se ha contrastado la hipótesis, se ha realizado la discusión y se formuló las conclusiones y recomendaciones respectivas.

2.4. Tipo de estudio

La investigación es básica de naturaleza descriptiva y comparativa debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se ha comparado el grado de percepción del desempeño institucional del área de logística del MINTRA, el cual se compara con los niveles de condición laboral de los trabajadores del mismo.

Es básica, ya que tiene como finalidad “mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque es el fundamento de otra investigación” (Sierra, 2007, p. 32). Los estudios descriptivos “buscan especificar las

propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 80).

Los estudios comparativos tienen “como propósito comparar la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2010, p. 81).

2.5. Diseño

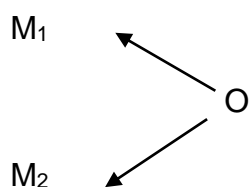
El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal y descriptivo comparativo, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

Es descriptivo comparativo porque este diseño parte de la consideración de dos o más investigaciones descriptivas simples; esto es, recolectar información relevante en varias muestras con respecto a un mismo fenómeno o aspecto de interés y luego caracterizar este fenómeno en base a la comparación de los datos recogidos, pudiendo hacerse esta comparación en los datos generales o en una categoría de ellos. (Sierra, 2007. p.3).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151).

Gráficamente se denota:



Donde:

M₁: Muestra 1 con quien(es) vamos a realizar el estudio.

M₂: Muestra 2 con quien(es) vamos a realizar el estudio.

O: Información relevante o de interés que recogemos de la muestra.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

La población para el periodo 2015 está conformado por: los funcionarios, trabajadores públicos y personal administrativo nombrado y contratado que laboran en la Oficina General de Administración del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que tienen las características concordantes y susceptibles a ser estudiadas, descansando en el principio de que las partes representan al todo y por tal son las características que definen a la población de la cual fue extraída.

Para determinar la población acudimos a la Sub Gerencia de Personal.

Población Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – 2015

Tabla 2

Población Oficina General de Administración del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

N°	Unidad de Análisis	Detalle	Total
1.	Funcionarios	(Gerentes y subgerentes)	08
2	Personal nombrado 276	Profesionales, técnicos	06
3.	Trabajadores 728	Contratados:	15
4	Trabajadores CAS		37
Total Población			66

Fuente; Archivo de la Subgerencia de Personal de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Muestra

La muestra final se conformó por los 66 trabajadores que laboran en la Oficina General de Administración del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En este tipo de muestras, también llamadas muestras dirigidas o intencionales, la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo (acceso o disponibilidad, conveniencia, etc.); son seleccionadas con mecanismos informales y no aseguran la total representación de la población. Esto implica que no es posible calcular con precisión el error estándar de estimación, es decir no podemos determinar el nivel de confianza con que hacemos la estimación. Lo anterior se explica porque no todos los sujetos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, por lo que es esperable la no representatividad de todos los miembros de la población (Mejía, 2005)

Muestreo

El muestreo realizado fue no probabilístico (intencional, intencionado o de criterio del asesor de la investigación y el tesista). Porque la elección de la unidad de análisis se realizó de manera intencional por parte del investigador con ayuda del asesor de nuestra investigación.

En este procedimiento, es el investigador quien selecciona la muestra e intenta que sea representativa, por lo tanto, la representatividad depende de su intención” u “opinión”. Queda claro que la evaluación de la representatividad es subjetiva (Mejía, 2005).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: encuesta

Instrumento: Cuestionario de percepción desempeño institucional

Ficha técnica

Nombre: Desempeño institucional

Autor: Binasco, Augusto, 2015

Validado: Dr. Sotelo Estacio (2015)

Significación: El Cuestionario de desempeño institucional contiene cuatro dimensiones: Gestión del desempeño, financiamiento del desempeño, cualificación del desempeño y comunicación del desempeño, que evalúan las percepciones de los trabajadores del ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, periodo 2015.

Extensión: El cuestionario consta de 20 ítems.

Administración: Individual o colectiva.

Duración: El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de aproximadamente 20 minutos.

Aplicación: El ámbito para su aplicación los trabajadores de la Oficina General de Administración del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - 2015.

Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, las respuestas que los sujetos pueden entregar ante cada afirmación son las siguientes: Nunca, Casi nunca, Regularmente, Casi siempre y Siempre

Baremos

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) Regularmente
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

Interpretación

De 82 hasta 105 puntos = Buen desempeño institucional

De 50 hasta 81 puntos = Regular desempeño institucional

De 22 hasta 49 puntos = Mal desempeño institucional

Validación y confiabilidad del instrumento

La validez de contenido del presente instrumento, se realizó a través del juicio de expertos (asesor del taller).

Tabla 3.

Validación de los instrumentos por juicio de expertos

Indicador	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Coherencia	SI	SI	SI	SI
Pertinencia	SI	SI	SI	SI
Relevancia	SI	SI	SI	SI

Fuente: manual APA

Prueba Piloto

La prueba piloto consistió en la aplicación de los instrumento en cuestión a una muestra de cuarenta trabajadores (40) con características similares a los de la población objeto de estudio. Este paso permitió verificar los procedimientos y determinar su administración, a la muestra definitiva.

Con la información recogida se obtuvo la validez de constructo y la confiabilidad de los instrumentos, utilizándose el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales

(SPSS), versión 21. Se adjunta tabla de confiabilidad y la validez de constructo de los instrumentos.

Confiabilidad

Se analizó la confiabilidad del instrumento teniendo en cuenta que el estudio se centra en la percepción del desempeño institucional a través de la encuesta aplicados a los trabajadores en estudio, una sola administración, es decir, de corte transversal, por este motivo se usó el Modelo Alfa (Modelo de consistencia interna de Cronbach).

Como la escala de medición de los ítems correspondientes a los cuestionarios es ordinal es decir esta en escala tipo Likert, se usará el coeficiente alfa que depende del número de elementos de la escala (k) y del cociente entre la covarianza promedio de los elementos y su varianza promedio (Caballero, 2011).

El instrumento consta de tres dimensiones y calculando el coeficiente de confiabilidad por dimensiones nos resulta en el siguiente cuadro:

Tabla 4

Coeficiente de confiabilidad del instrumento desempeño institucional

Desempeño institucional	ALPHA = 0.843	
Dimensión	Alpha	Ítems
Gestión de desempeño	0.706	5
Financiamiento del desempeño	0.856	5
Cualificación del desempeño	0,874	5
Comunicación del desempeño	0,877	5

Fuente. Elaboración propia

El coeficiente Alfa resulto ser alto en cada una de las dimensiones lo cual nos permite concluir que el instrumento tiene una confiabilidad muy aceptable.

Validez de constructo:

En la Tabla 5, se aprecian los resultados del análisis de correlación test-ítems del instrumento desempeño institucional por dimensión: Gestión de desempeño, Financiamiento del desempeño, Cualificación del desempeño y Comunicación del desempeño.

Como se puede observar, todos los ítems tienen un coeficiente de correlación sobre 0,30, por lo cual todos los ítems son válidos para constituir el instrumento final.

Tabla 5

Análisis de ítems-test en sus dimensiones: Gestión de desempeño, Financiamiento del desempeño, Cualificación del desempeño y Comunicación del desempeño

Item_instrumento	Alfa si el elemento	Item_instrumento	Alfa si el elemento
it1	,499	it12	,402
it2	,228	it13	,384
it3	,234	it14	,429
it4	,524	it15	,461
it5	,398	t16	,537
it6	,382	it17	,454
it7	,360	t18	,415
it8	,430	it19	,342
it9	,434	it20	,337
it10	,449	It21	,493
it11	,501		

Fuente. Elaboración propia

Para obtener la validez de constructo, primero se elaboró una prueba piloto, para luego a través del análisis de ítems, mediante la correlación ítem-test de Pearson corregida.

2.8. Métodos de análisis de datos

Se procedió a organizar los datos en el software Microsoft Office Excel, teniendo en consideración el número de ítems por dimensión y su respectiva sumatoria parcial, así como también la suma total de los datos recolectados a través de los instrumentos que miden cada una de las variables, luego se realizó la migración de estos para su respectivo análisis al paquete estadístico para las ciencias sociales (IBM SPSS Statistics) en su versión 22 en español.

Para el análisis estadístico descriptivo, se presentaron frecuencias y porcentajes a través de tablas y figuras y para la contrastación de hipótesis, el estadístico correspondiente fue el estadígrafo no paramétrico Chi², en razón de las variables cualitativas categóricas.

Nivel de significación: Para los cálculos estadísticos a partir de los datos de las muestras se ha utilizado un nivel de significación de 0,05.

III. Resultados

Resultados descriptivos

En la siguiente tabla se puede apreciar que el 54,5% de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pertenecen al régimen laboral CAS, el 24,2% pertenecen al Decreto Legislativo 726, el 12,1% ocupan cargo de funcionarios y solo el 9,1% pertenecen al régimen DL 276; así como se puede evidenciar en la figura 1.

Tabla 6

Distribución de trabajadores OGA- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	276	6	9,1
	728	16	24,2
	CAS	36	54,5
	funciona	8	12,1
	Total	66	100,0

Fuente: elaboración propia

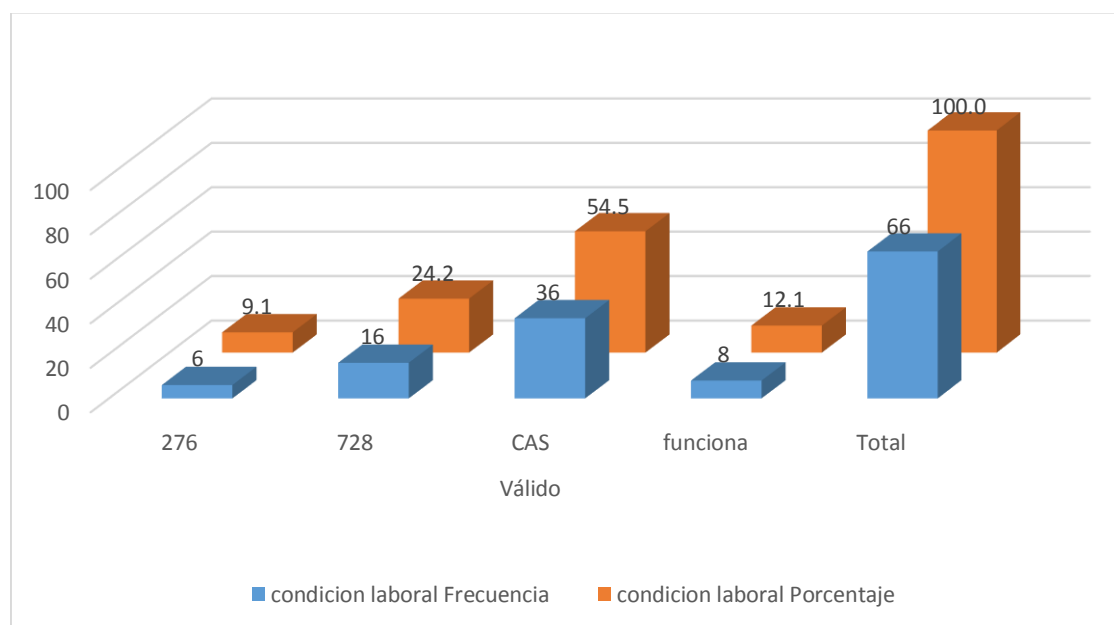


Figura 1. Distribución de trabajadores OGA-Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

En la siguiente tabla se puede observar que los trabajadores del MINTRA perciben un 57,6% de desempeño institucional regular en el área de logística, un 22,7% bueno y solo un 19,7% de mal desempeño institucional en el área de logística. Así como se puede evidenciar en la figura 2.

Tabla 7

Desempeño Institucional del Área de Logística del MINTRA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	13	19,7
	Regular	38	57,6
	Bueno	15	22,7
	Total	66	100,0

Fuente: elaboración propia

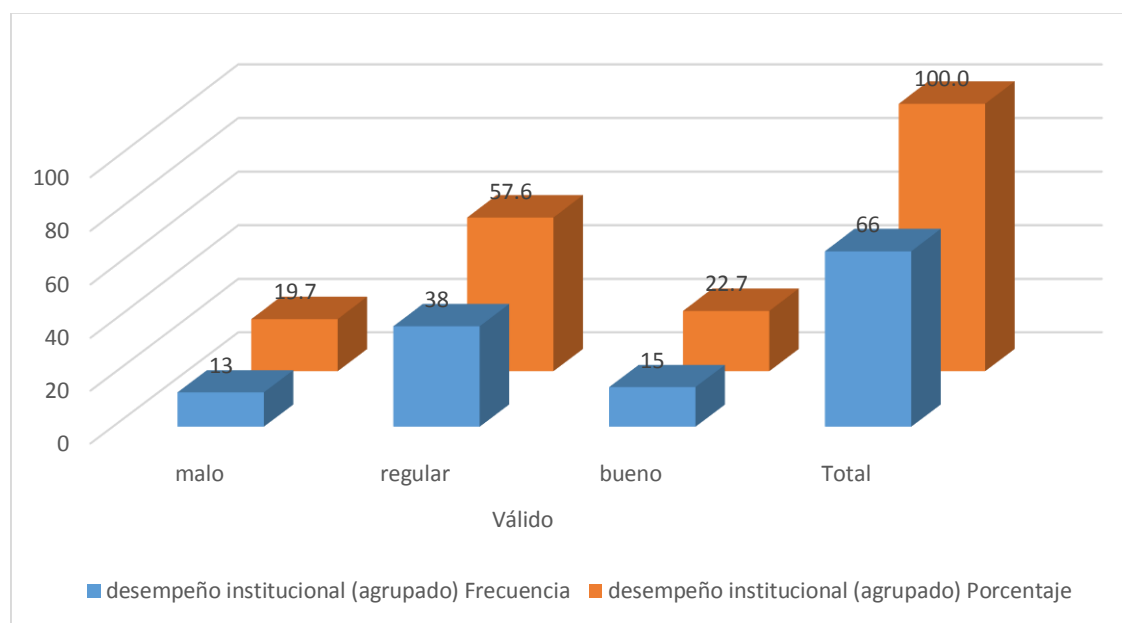


Figura 2. Desempeño Institucional del Área de Logística del MINTRA

En la siguiente tabla se puede observar que los trabajadores del MINTRA perciben un 51,5% de gestión del desempeño institucional regular en el área de logística,

un 22,7% bueno y solo un 25,8%% de mal desempeño institucional en el área de logística. Así como se puede evidenciar en la figura 3.

Tabla 8

Gestión del desempeño Institucional del Área de Logística del MINTRA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	17	25,8
	Regular	34	51,5
	Bueno	15	22,7
	Total	66	100,0

Fuente: elaboración propia

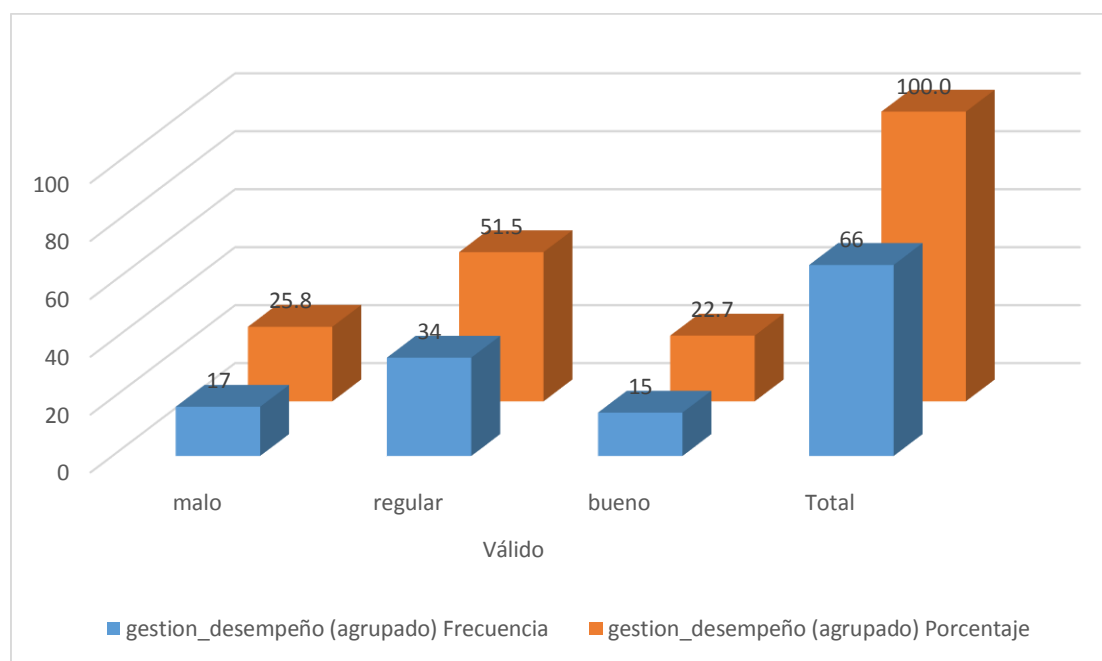


Figura 3. Gestión del desempeño Institucional del Área de Logística del MINTRA

En la siguiente tabla se puede observar que los trabajadores del MINTRA perciben un 34,8% de gestión del desempeño financiero institucional regular en el área

de logística, un 24,2% bueno y un 40,9% de mal desempeño financiero institucional en el área de logística. Así como se puede evidenciar en la figura 4.

Tabla 9

Gestión del desempeño Financiero Institucional del Área de Logística del MINTRA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	27	40,9
	Regular	23	34,8
	Bueno	16	24,2
	Total	66	100,0

Fuente: elaboración propia

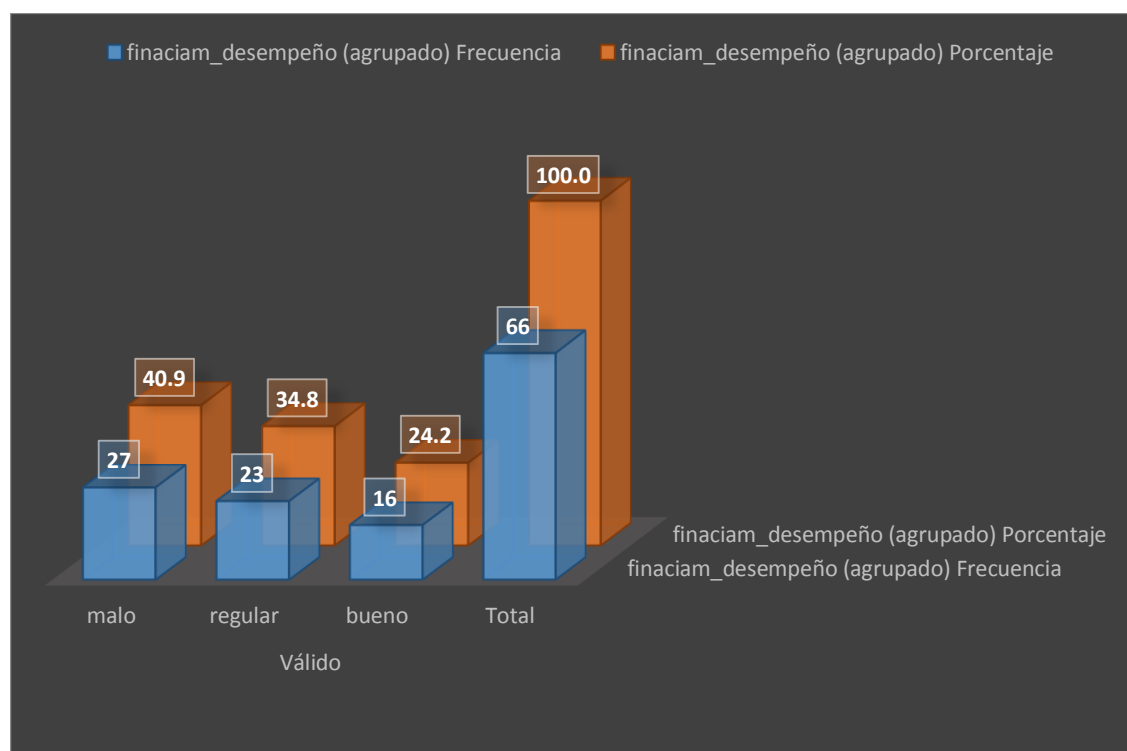


Figura 4. Gestión del desempeño Financiero Institucional del Área de Logística del MINTRA

En la siguiente tabla se puede observar que los trabajadores del MINTRA perciben un 56,1% de gestión de cualificación del desempeño institucional regular en el área de logística, un 24,2% malo y un 19,7% de mal desempeño financiero institucional en el área de logística. Así como se puede evidenciar en la figura 5.

Tabla 10

Gestión de cualificación del desempeño Institucional del Área de Logística del MINTRA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	malo	16	24,2
	regular	37	56,1
	bueno	13	19,7
	Total	66	100,0

Fuente: elaboración propia

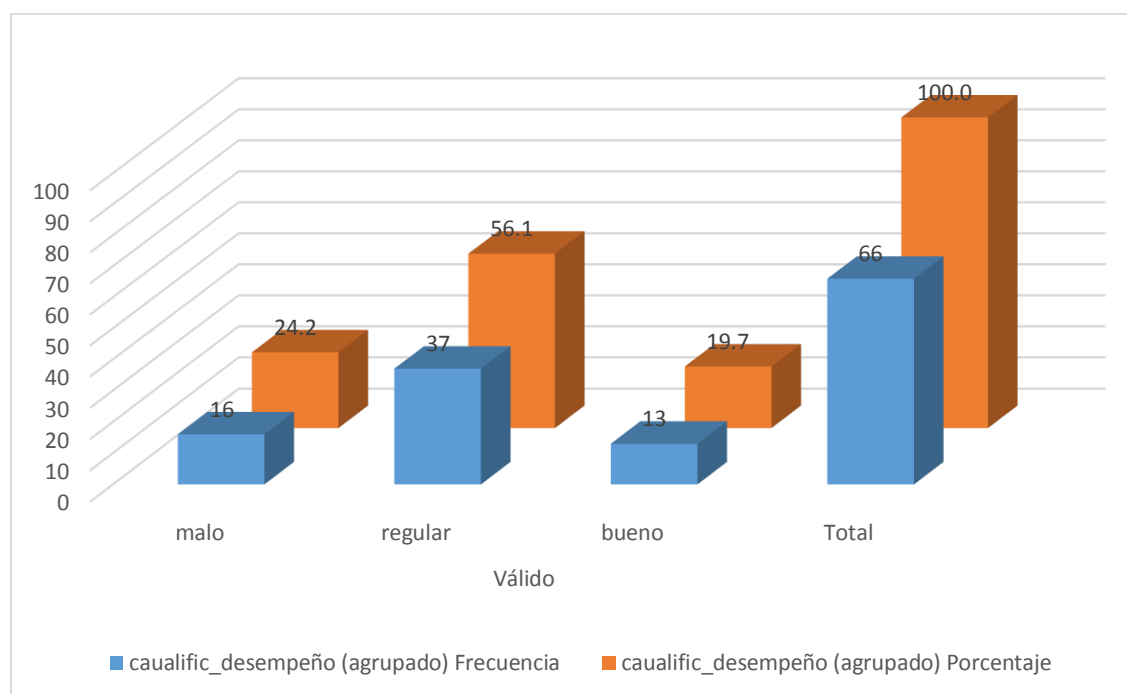


Figura 5. Gestión de cualificación del desempeño Institucional del Área de Logística del MINTRA

En la siguiente tabla se puede observar que los trabajadores del MINTRA perciben un 56,1% de gestión de comunicación del desempeño institucional regular en el área de logística, un 28,8% bueno y un 22,7%% de mal desempeño financiero institucional en el área de logística. Así como se puede evidenciar en la figura 6.

Tabla 11

Gestión de comunicación del desempeño Institucional del Área de Logística del MINTRA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	malo	15	22,7
	regular	32	48,5
	bueno	19	28,8
	Total	66	100,0

Fuente: elaboración propia

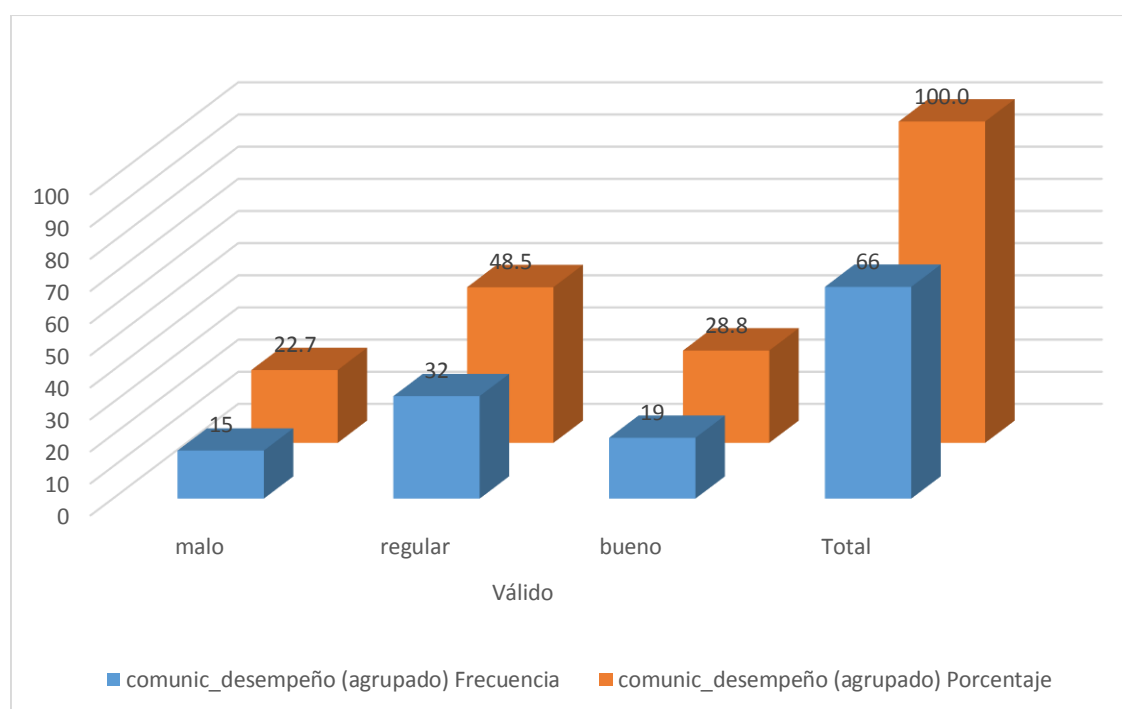


Figura 6. Gestión de comunicación del desempeño Institucional del Área de Logística del MINTRA

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀. No existe una diferencia significativa entre el nivel de desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015

H₁. Existe una diferencia significativa entre el nivel de desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015

Tabla 12

Desempeño institucional con condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del MINTRA

			Desempeño Institucional			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Condición Laboral	276	Recuento	1	4	1	6
		Desempeño Institucional	7,7%	10,5%	6,7%	9,1%
		% Del Total	1,5%	6,1%	1,5%	9,1%
728		Recuento	2	9	5	16
		Desempeño Institucional	15,4%	23,7%	33,3%	24,2%
		% Del Total	3,0%	13,6%	7,6%	24,2%
CAS		Recuento	9	20	7	36
		Desempeño Institucional	69,2%	52,6%	46,7%	54,5%
		% Del Total	13,6%	30,3%	10,6%	54,5%
Funcionarios		Recuento	1	5	2	8
		Desempeño Institucional	7,7%	13,2%	13,3%	12,1%
		% Del Total	1,5%	7,6%	3,0%	12,1%
Total		Recuento	13	38	15	66
		Desempeño Institucional	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Del Total	19,7%	57,6%	22,7%	100,0%

*Chi*²: 2,12 *GL*: 6 *p*: 0,908

Fuente: elaboración propia

Interpretación.

En cuanto a la prueba de hipótesis el valor χ^2 es de 2,12 con una significancia de 0,908. $P < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe una diferencia significativa entre el nivel de desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015.

Cabe mencionar que en la tabla cruzada entre desempeño institucional con condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del MINTRA.

En cuanto a la percepción de los encuestados, un 7,7% de los trabajadores que pertenecen al DL 276 manifiestan un mal desempeño institucional en el área de logística, un 15,4% del DL 728, un 69,2% del régimen laboral CAS y solo el 7,7% de los funcionarios; asimismo, el 10,5% de los trabajadores del DL 276 manifiestan un regular desempeño institucional en el área de logística, un 23,7% que pertenecen al DL 728, un 52,6% del régimen CAS y un 13,2% de los funcionarios; y por último, el 6,7% de los trabajadores del DL 276 manifiestan un buen desempeño institucional en el área de logística, el 33,3% del régimen DL 728, un 46,7% del régimen laboral CAS y solo 13,3% de los funcionarios manifiestan un buen desempeño institucional en el área de logística.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H_0 . No existe una diferencia significativa entre el nivel de gestión de desempeño y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015

H1. Existe una diferencia significativa entre el nivel de gestión de desempeño y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015

Tabla 13

Gestión del desempeño institucional con condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del MNTRA

		Gestión Desempeño			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Condición Laboral	276	Recuento	2	3	1	6
		% Gestion_Desempeño	11,8%	8,8%	6,7%	9,1%
		% Del Total	3,0%	4,5%	1,5%	9,1%
728		Recuento	3	8	5	16
		% Gestion_Desempeño	17,6%	23,5%	33,3%	24,2%
		% Del Total	4,5%	12,1%	7,6%	24,2%
CAS		Recuento	10	20	6	36
		% Gestion_Desempeño	58,8%	58,8%	40,0%	54,5%
		% Del Total	15,2%	30,3%	9,1%	54,5%
Funciona		Recuento	2	3	3	8
		% Gestion_Desempeño	11,8%	8,8%	20,0%	12,1%
		% Del Total	3,0%	4,5%	4,5%	12,1%
Total		Recuento	17	34	15	66
		% Gestion_Desempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Del Total	25,8%	51,5%	22,7%	100,0%

Chi2: 6,602 GL: 6 p: 0,308

Fuente: elaboración propia

Interpretación.

En cuanto a la prueba de hipótesis el valor χ^2 es de 6,602 con una significancia de 0,308. $P < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe una diferencia significativa entre el nivel de gestión del desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015.

Cabe mencionar que en la tabla cruzada entre gestión del desempeño institucional con condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del MINTRA.

En cuanto a la percepción de los encuestados, un 11,8% de los trabajadores que pertenecen al DL 276 manifiestan un mal gestión del desempeño institucional en el área de logística, un 17,6% del DL 728, un 58,8% del régimen laboral CAS y solo el 11,8% de los funcionarios; asimismo, el 8,8% de los trabajadores del DL 276 manifiestan un regular gestión del desempeño institucional en el área de logística, un 23,5% que pertenecen al DL 728, un 58,8% del régimen CAS y un 8,8% de los funcionarios; y por último, el 6,7% de los trabajadores del DL 276 manifiestan un buen gestión del desempeño institucional en el área de logística, el 33,3% del régimen DL 728, un 40,0% del régimen laboral CAS y solo 20,0% de los funcionarios manifiestan un buen gestión del desempeño institucional en el área de logística.

Hipótesis específica 2

H_0 . No existe una diferencia significativa entre el nivel de financiamiento de desempeño y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015

H₁. Existe una diferencia significativa entre el nivel de financiamiento de desempeño y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015

Tabla 14

Financiamiento del Desempeño institucional con condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del MNTRA

			Finaciam_Desempeño			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Condición Laboral	276	Recuento	4	1	1	6
		% Finaciam_Desempeño	14,8%	4,3%	6,3%	9,1%
		% Del Total	6,1%	1,5%	1,5%	9,1%
728		Recuento	4	6	6	16
		Finaciam_Desempeño	14,8%	26,1%	37,5%	24,2%
		% Del Total	6,1%	9,1%	9,1%	24,2%
CAS		Recuento	16	14	6	36
		% Finaciam_Desempeño	59,3%	60,9%	37,5%	54,5%
		% Del Total	24,2%	21,2%	9,1%	54,5%
Funciona		Recuento	3	2	3	8
		% Finaciam_Desempeño	11,1%	8,7%	18,8%	12,1%
		% Del Total	4,5%	3,0%	4,5%	12,1%
Total		Recuento	27	23	16	66
		%Finaciam_Desempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Del Total	40,9%	34,8%	24,2%	100,0%

Chi2: 5,602 GL: 6 p: 0,238

Fuente: elaboración propia

Interpretación.

En cuanto a la prueba de hipótesis el valor χ^2 es de 5,602 con una significancia de 0,238. $P > 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula:

No existe una diferencia significativa entre el nivel de financiamiento del desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015.

Cabe mencionar que en la tabla cruzada entre financiamiento del desempeño institucional con condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del MINTRA.

En cuanto a la percepción de los encuestados, un 14,8% de los trabajadores que pertenecen al DL 276 manifiestan una mala gestión del desempeño institucional en el área de logística, un 14,8% del DL 728, un 59,3% del régimen laboral CAS y solo el 11,1% de los funcionarios; asimismo, el 4,3% de los trabajadores del DL 276 manifiestan una regular gestión del desempeño institucional en el área de logística, un 26,1% que pertenecen al DL 728, un 60,9% del régimen CAS y un 8,7% de los funcionarios; y por último, el 6,3% de los trabajadores del DL 276 manifiestan una buena gestión del desempeño institucional en el área de logística, el 37,5% del régimen DL 728, un 37,5% del régimen laboral CAS y solo 18,8% de los funcionarios manifiestan una buena gestión del desempeño institucional en el área de logística.

Hipótesis específica 3

H₀. No existe una diferencia significativa entre el nivel de cualificación de desempeño y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015

H₁. Existe una diferencia significativa entre el nivel de cualificación de desempeño y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015

Tabla 15

Cualificación del desempeño institucional con condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del MNTRA

		Cualific_Desempeño			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Condición Laboral	276	Recuento	1	3	2	6
		%	6,3%	8,1%	15,4%	9,1%
		Cualific_Desempeño	6,3%	8,1%	15,4%	9,1%
		% Del Total	1,5%	4,5%	3,0%	9,1%
728		Recuento	1	10	5	16
		% Cualific_Desempeño	6,3%	27,0%	38,5%	24,2%
		% Del Total	1,5%	15,2%	7,6%	24,2%
		Recuento	12	19	5	36
CAS		% Cualific_Desempeño	75,0%	51,4%	38,5%	54,5%
		% Del Total	18,2%	28,8%	7,6%	54,5%
		Recuento	2	5	1	8
		% Cualific_Desempeño	12,5%	13,5%	7,7%	12,1%
Funciona		% Del Total	3,0%	7,6%	1,5%	12,1%
		Recuento	16	37	13	66
		% Cualific_Desempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Del Total	24,2%	56,1%	19,7%	100,0%

Chi2: 7,602 GL: 6 p: 0,323

Fuente: elaboración propia

Interpretación.

En cuanto a la prueba de hipótesis el valor χ^2 es de 7,602 con una significancia de 0,323. $P > 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe una diferencia significativa entre el nivel de cualificación del desempeño

Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015.

Cabe mencionar que en la tabla cruzada entre la cualificación del desempeño institucional con condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del MINTRA.

En cuanto a la percepción de los encuestados, un 6,3% de los trabajadores que pertenecen al DL 276 manifiestan una mala cualificación del desempeño institucional en el área de logística, un 6,3% del DL 728, un 75,0% del régimen laboral CAS y solo el 12,5% de los funcionarios; asimismo, el 8,1% de los trabajadores del DL 276 manifiestan una regular cualificación del desempeño institucional en el área de logística, un 27,0% que pertenecen al DL 728, un 51,4% del régimen CAS y un 13,5% de los funcionarios; y por último, el 15,4% de los trabajadores del DL 276 manifiestan una buena cualificación del desempeño institucional en el área de logística, el 38,5% del régimen DL 728, un 38,5% del régimen laboral CAS y solo 7,7% de los funcionarios manifiestan una buena cualificación del desempeño institucional en el área de logística.

Hipótesis específica 4

H0. No existe una diferencia significativa entre el nivel de comunicación de desempeño y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015

H1. Existe una diferencia significativa entre el nivel de comunicación de desempeño y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015

Tabla 16

Comunicación del desempeño institucional con condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del MNTRA

		Comunic_Desempeño			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Condición Laboral	276	Recuento	2	2	2	6
		% Comunic_Desempeño	13,3%	6,3%	10,5%	9,1%
		% Del Total	3,0%	3,0%	3,0%	9,1%
728		Recuento	2	6	8	16
		% Comunic_Desempeño	13,3%	18,8%	42,1%	24,2%
		% Del Total	3,0%	9,1%	12,1%	24,2%
CAS		Recuento	9	19	8	36
		% Comunic_Desempeño	60,0%	59,4%	42,1%	54,5%
		% Del Total	13,6%	28,8%	12,1%	54,5%
Funciona		Recuento	2	5	1	8
		% Comunic_Desempeño	13,3%	15,6%	5,3%	12,1%
		% Del Total	3,0%	7,6%	1,5%	12,1%
Total		Recuento	15	32	19	66
		% Comunic_Desempeño	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Del Total	22,7%	48,5%	28,8%	100,0%

Chi2: 8,5 02 GL: 6 p: 0,908

Fuente: elaboración propia

Interpretación.

En cuanto a la prueba de hipótesis el valor χ^2 es de 8,502 con una significancia de 0,908. $P > 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe una diferencia significativa entre el nivel de comunicación del desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015.

Cabe mencionar que en la tabla cruzada entre la comunicación del desempeño institucional con condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del MINTRA.

En cuanto a la percepción de los encuestados, un 13,3% de los trabajadores que pertenecen al DL 276 manifiestan una mala comunicación del desempeño institucional en el área de logística, un 13,3% del DL 728, un 75,0% del régimen laboral CAS y solo el 66,0% de los funcionarios; asimismo, el 6,3% de los trabajadores del DL 276 manifiestan una regular comunicación del desempeño institucional en el área de logística, un 18,8% que pertenecen al DL 728, un 59,4% del régimen CAS y un 15,6% de los funcionarios; y por último, el 10,5% de los trabajadores del DL 276 manifiestan una buena comunicación del desempeño institucional en el área de logística, el 42,1% del régimen DL 728, un 42,1% del régimen laboral CAS y solo 5,3% de los funcionarios manifiestan una buena comunicación del desempeño institucional en el área de logística.

IV. Discusión

Se obtuvo como resultado, la prueba de hipótesis el valor χ^2 es de 2,12 con una significancia de 0,908. $P < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe una diferencia significativa entre el nivel de desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015. Al respecto; Maragno, De Souza y Lunkes (2014). La información de los hoteles evaluados se tomó del sitio web de la ABIH-SC, totalizando 217 empresas hoteleras. La muestra se compuso con 20 hoteles que difunden en su sitio web su misión. Se definió el modelo de Pearce II (1982) como indexador de la misión efectiva y se seleccionaron los elementos presentes en las misiones recolectadas. Los resultados sugieren que ninguna empresa de la muestra posee una misión efectiva, es decir que los hoteles catarinenses establecen la misión para adecuarse a la estructura o por influencia del sector. Las empresas utilizan la misión institucional más como instrumento de marketing que como herramienta de gestión estratégica. Asimismo, Nelson & Sampat (2001). Este artículo analiza los factores que unifican las diferentes definiciones de instituciones, y presenta un concepto de instituciones que es útil para el análisis del desempeño económico y del crecimiento económico en particular. Más precisamente, presenta el concepto de instituciones como 'tecnologías sociales' estandarizadas. El crecimiento económico resulta de la coevolución de las tecnologías físicas y sociales.

Asimismo, la prueba de hipótesis el valor χ^2 es de 6,602 con una significancia de 0,308. $P < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe una diferencia significativa entre el nivel de gestión del desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015. Al respecto; Moreno. (2007). La evidencia empírica parece apoyar ambas hipótesis. También sugiere la posibilidad de que la modernización de las burocracias locales enfrente una mayor oposición en contextos donde las maquinarias político-electorales ejercen el clientelismo con mayor fuerza. Asimismo, Villanueva (2011). La actual regulación legal de la Administración Local hace imposible generar modelos únicos de organización y

prestación de servicios, no existiendo parámetros comunes para definir sus estructuras organizativas, sin perjuicio de lo cual deben establecerse, desde las Comunidades Autónomas en la medida de sus competencias, unos criterios mínimos de racionalización de Plantillas y Relaciones de Puestos de Trabajo. Además son muchas aún las Administraciones locales que carecen de estos elementales sistemas de gestión. En la superación de esta carencia deben implicárselas otras Administraciones Públicas. Asimismo, Lugo (2010). El presente trabajo plantea como tesis que la recomposición social de América Latina producto de los desequilibrios políticos, ambientales, sociales y económicos a generado el surgimiento de un nuevo modelo de desarrollo basado en una corriente alternativa al capitalismo y al socialismo tradicional y que he denominado "neosocialismo". Su funcionalidad y permanencia dependerá de lo robusto que puedan ser sus instituciones, en este caso es pertinente la construcción de ciertas pautas que permitan su re-diseño.

La prueba de hipótesis el valor χ^2 es de 5,602 con una significancia de 0,238. $P > 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe una diferencia significativa entre el nivel de financiamiento del desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015. Al respecto; Gálvez (2011), concluye, el problema de la falta de planificación y control interno en muchos gobiernos regionales es muy alarmante, además de que se tienen los casos de la incidencia de malos funcionarios municipales que no cumplen con su función y realizan acciones corrompidas en perjuicio de la transparencia de los gobiernos regionales; también se debe considerar el problema que se da en muchas entidades municipales de que por falta de recursos económicos o de limitaciones en su presupuesto asignado, no tengan la capacidad suficiente para poder implementar el órgano de control interno correspondiente, debiéndose coordinar con los Gobiernos regionales a fin de que estas cumplan con prestarles el apoyo necesario.

La prueba de hipótesis el valor χ^2 es de 7,602 con una significancia de 0,323. $P > 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No

existe una diferencia significativa entre el nivel de cualificación del desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015. Al respecto; Cornieles (1992), se desprende de tal aseveración una situación por demás perjudicial puesto que los gerentes municipales son los encargados de velar que la recaudación y las labores que se realicen se hagan eficientes y eficazmente en un país, y así obtenga los objetivos y alcances de las metas propuestas. Asimismo, Monascal (2010) Se evidenció que existe un gran desconocimiento de su aplicación y las actividades que abarca y quiénes son los responsables de su ejecución. En virtud de lo planteado, con la propuesta realizada para mejorar los planes y programas de Control interno, se va a alcanzar el objetivo de dar a conocer a toda la organización, los responsables de su ejecución y las actividades involucradas. Es importante señalar que actualmente predominan una serie de debilidades, las cuales son detectadas por la Gerencia de Auditoría en su proceso de revisión e inspección a las Sucursales, las mismas presentan el incumplimiento de los lineamientos indicados por la alta gerencia, los cuales deben impartirse de manera oficial y por escrito (Manual de Normas y Procedimientos) para su fiel cumplimiento.

La prueba de hipótesis el valor χ^2 es de 8,502 con una significancia de 0,908. $P > 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe una diferencia significativa entre el nivel de comunicación del desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015. Al respecto; Reich, Machuca, López, Prieto & Yutronic. (2011). Los resultados de la experiencia piloto indican que son un instrumento de financiamiento eficaz y, principalmente, son un incentivo y un medio para lograr mejoramientos relevantes en las instituciones y el sistema de educación superior. La experiencia ganada con la ejecución de estos convenios permite sugerir, en este trabajo, aspectos que deben ser perfeccionados para lograr dar sustentabilidad a este instrumento como política pública y lograr una visión y estrategia integradora de mejoramiento de la calidad, en el quehacer integral de las universidades.

Como se puede observar no todas las conclusiones de los antecedentes coinciden con los resultados de la presente investigación a razón de presentarse en diferentes contextos; sin embargo, es importante referir la importancia del desempeño institucional en las entidades públicas como es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

VI. Conclusiones

- Primera.-** Se rechaza la hipótesis alterna y se confirma; no existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015. $\chi^2: 2,12$ $p= 0,908$. $P < 0,05$
- Segunda.-** Se rechaza la hipótesis alterna y se confirma; no existe una diferencia significativa en el nivel de gestión del desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015. $\chi^2: 6,602$. $P= 0,308$. $P < 0,05$
- Tercera.-** Se rechaza la hipótesis alterna y se confirma; no existe una diferencia significativa en el nivel de financiamiento del desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015. $\chi^2: 5,602$. $P= 0,238$. $P > 0,05$
- Cuarta.-** Se rechaza la hipótesis alterna y se confirma; no existe una diferencia significativa en el nivel de cualificación del desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015. $\chi^2: 7,602$. $P= 0,323$. $P > 0,05$
- Quinta.-** Se rechaza la hipótesis alterna y se confirma; no existe una diferencia significativa en el nivel de comunicación del desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015. $\chi: 8,502$. $P= 0,908$. $P > 0,05$.

VI. Recomendaciones

1.- Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, generar políticas públicas en eficiencia de la gestión del sector trabajo, haciendo énfasis en la capacitación del recurso humano a fin de reponer las capacidades de los trabajadores del sector en ciernes.

2.- A la Alta Dirección, incluir en el Plan Estratégico de la citada Institución un objetivo estratégico que implemente actividades de capacitación, entrenamiento, coaching en el mejoramiento de los procesos de gestión institucional.

3.- A área de logística del MINTRA, proponer el rediseño de procesos a fin de fortalecer las actividades en los campos de desempeño Institucional, financiamiento del desempeño Institucional, cualificación del desempeño Institucional y el nivel de comunicación del desempeño Institucional.

VII. Referencias

- Andía V, W. (2009). *Manual de gestión pública*. Lima-Perú; UNMSM.
- Arens, A, A., Randal J., Mark S. y Beasley, I. (2007) *Auditoría: Un enfoque integral* Decimoprimer edición. México: Editorial Merced.
- Armijo, M. y Bonnefoy, J. C. (2005). *Indicadores de desempeño en el Sector Público*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL. Santiago de Chile: CEPAL.
- Barquero, M. (2013). *Manual Práctico de Control Interno*. España: Profit Editorial I. S.L. Barcelona. .
- Caballero, R., A. E. (2011). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. Lima-Perú: Unidad de Negocios Editoriales de Empresa Editora el Comercio S.A.F
- Cavadas, G, M. (2010). “*Análisis de la Comunicación Municipal en las Principales Capitales Europeas*”. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Madrid – España.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Constitución Política del Perú de 1993: Artículos 193° y 194°.
- Contraloría General de la República (2010). *Orientaciones Básicas para el Fortalecimiento del Control Interno en Gobiernos Locales*, gtz. por encargo de: Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo.
- Crisologo LI, M. (2009). *Control Interno en la Gestión de los Gobiernos Locales del Callejón de Huaylas-Ancash*. (Tesis de maestría). Universidad de San Martín de Porres. Lima.
- Decreto Legislativo 1057. Contrato Administrativo De Servicios (CAS).
- Decreto legislativo 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto legislativo 728. La ley de Productividad y competitividad laboral
- García C, L. (2006). *Administración moderna de la gestión pública institucional*, Lima-Perú. Editorial Paulinas Ediciones SAC.
- Hernández, R., Sampieri, C. y Batista, R. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.

- Ley de Control Interno de las Entidades del Estado N° 28716.
- Ley Orgánica de la Contraloría General de la República N° 27785 Art. 7.
- Lozano, N, C. (2007). *La tesis universitaria de maestría y doctorado en contabilidad – administración – economía y educación*. Junín-Perú: Editorial Gráfica.
- Lugo, M, D. (2010). América Latina: emergencia de un re-diseño institucional. *Polis Santiago*, 9(27), 399-434. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718.
- Maragno C, De Souza, P y Lunkes, R (2014). *Misión institucional: Análisis de los principales elementos propuestos por Pearce II*. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851.
- Mejía, M. E. (2005). *Metodología de la investigación*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Moreno. J, C. (2007). *Los límites políticos de la capacidad institucional: un análisis de los gobiernos municipales en México*. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718
- Nelson, R. y Sampat, B, N. (2001). *Las instituciones como factor que regula el desempeño económico*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124.
- Pungitore, J. L. (2013). *Sistemas Administrativos y Control Interno*. (2ª. ed.). Buenos Aires-Argentina: Osmar D. Buyatti - Librería Editorial.
- Reich, A, R., Machuca, F., López, S, D, y Yutronic, J. (2011). Bases y desafíos de la aplicación de convenios de desempeño en la educación superior de Chile. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 19(1), 08-18. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718.
- Rodríguez, V, J. (2009). *Control Interno 2ª*. Ciudad de México: ed. Trillas.
- Rojas, H, W. (2011). *Evaluación de las Acciones de Control del órgano de Control Interno de las Municipalidades provinciales de la Región Puno períodos 2009-2010*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa – Perú.
- Stoner, J.A. et al (1996). *Administración.*: (6ta. Ed.).Naucalpan de Juárez, México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

Villanueva P, R. (2011). *Reflexiones y propuestas sobre empleo público local: problemas actuales de derecho administrativo*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Madrid – España.

ANEXOS

Anexo 1

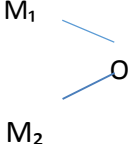
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Desempeño institucional en el área de logística del Ministerio de trabajo y promoción del empleo, una percepción de los trabajadores.

AUTOR: Binasco Perales, Augusto

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño Institucional en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desde la percepción de los trabajadores?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de Gestión de Desempeño en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando la condición laboral de los trabajadores?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Financiamiento del Desempeño en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando la condición laboral de los trabajadores?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar el nivel de desempeño Institucional en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, desde la percepción de los trabajadores durante el periodo 2015</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar el nivel de Gestión de Desempeño en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando la condición laboral de los trabajadores</p> <p>Describir el nivel de Financiamiento del Desempeño en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando la condición laboral de los trabajadores</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño Institucional y la condición laboral de los trabajadores en el área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1: Existe una diferencia significativa en el nivel de gestión de desempeño y la condición laboral de los trabajadores en el área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015</p> <p>H2: Existe una diferencia significativa en el nivel de financiamiento de desempeño y la condición laboral de los trabajadores en el área de Logística del Ministerio de Trabajo</p>	Variable 1: DESEMPEÑO INSTITUCIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Gestión de desempeño	Indicadores	1	No min al (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Regularmente (4) Casi siempre (5) Siempre
				Sistema de Medición	1	
				Medidas cualitativas	1	
				Eficacia	1	
				Calidad del Servicio	1	
			Financiamiento del desempeño	Contabilidad en Base	1	
				Asignación de Costos	1	
				Integración de sistemas de Gestión	1	
				Desempeño Financiero.	1	
				Cualificación del desempeño	Estándares de Servicio	
			Informe de Servicio	1		
Estudio de Usuarios	1					
Administración de Calidad	1					

<p>¿Cuál es el nivel de Cualificación del Desempeño en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando la condición laboral de los trabajadores?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Comunicación del Desempeño en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando la condición laboral de los trabajadores?</p>	<p>Describir el nivel de Cualificación del Desempeño en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando la condición laboral de los trabajadores</p> <p>Describir el nivel de Comunicación del Desempeño en el Área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando la condición laboral de los trabajadores</p>	<p>y Promoción del Empleo durante el periodo 2015</p> <p>H3: Existe una diferencia significativa en el nivel de cualificación de desempeño y la condición laboral de los trabajadores en el área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015</p> <p>H4: Existe una diferencia significativa en el nivel de comunicación de desempeño y la condición laboral de los trabajadores en el área de Logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2015</p>	<p>Comunicación del desempeño</p>	<p>Eficiencia.</p> <p>Disponibilidad Pública</p> <p>Informes Anuales</p> <p>Informes de Presupuesto</p> <p>Contratos de Desempeño</p> <p>Desempeño de los Órganos de Gobierno.</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>									
METODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR											
<p>MÉTODO: La presente investigación se procederá de acuerdo al método científico: hipotético deductivo</p> <p>TIPO: Investigación teórica, básica o pura. Se fundamenta en un argumento teórico y su intención fundamental consiste en desarrollar una teoría, extender, corregir o verificar el conocimiento mediante el descubrimiento de amplias divulgaciones o principios.</p>	<p>POBLACIÓN: Para determinar la población acudimos a la Oficina General de Administración Del Ministerio De Trabajo Y Promoción Del Empleo</p> <table border="1" data-bbox="607 1166 927 1369"> <thead> <tr> <th>Unidad de Análisis</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Funcionarios</td> <td>08</td> </tr> <tr> <td>Personal 276</td> <td>06</td> </tr> <tr> <td>Trabajadores 728</td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table>	Unidad de Análisis	Total	Funcionarios	08	Personal 276	06	Trabajadores 728	15	<p>Variable 1:</p> <p>Desempeño institucional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Desempeño institucional</p> <p>Autor: Binasco, Augusto, 2015</p> <p>Validado: Dr. Sotelo Estacio</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Utilizaremos la estadística descriptiva para realizar las tablas de frecuencia y gráficos con sus correspondientes análisis e interpretaciones. Que se procesara en SPSS22.</p> <p>Medidas de Coherencia Interna: Se utilizara el coeficiente de alfa</p>			
Unidad de Análisis	Total													
Funcionarios	08													
Personal 276	06													
Trabajadores 728	15													

<p>Este tipo de investigación se realiza para obtener nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato. Tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica. Se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general.</p> <p>DISEÑO: Se considera que sigue un diseño no experimental, descriptivo comparativo.</p> <p>Considera dos o más investigaciones descriptivas simples, para luego comparar los datos recogidos.</p> <p>Diseño: Donde:</p> <div style="text-align: center;">  <p>M₁</p> <p>M₂</p> <p>O</p> </div> <p>M₁: Muestra 1 con quien(es) vamos a realizar el estudio. M₂: Muestra 2 con quien(es) vamos a realizar el estudio. O: Información (observaciones) relevante o de interés que recogemos de la muestra.</p>	<p>Trabajadores CAS 37 Total 66</p> <p>Fuente; Archivo de la Subgerencia de Personal de Ministerio De Trabajo Y Promoción Del Empleo</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>El tipo de muestra es no probabilístico (intencionado dirigido).</p> <p>En este procedimiento, es el investigador quien selecciona la muestra e intenta que sea representativa, por lo tanto, la representatividad depende de su intención u "opinión". Queda claro que la evaluación de la representatividad es subjetiva (Mejía, 2005).</p>	<p>(2015)</p> <p>Significación: El Cuestionario de desempeño institucional contiene cuatro dimensiones: Gestión del desempeño, financiamiento del desempeño, cualificación del desempeño y comunicación del desempeño, que evalúan las percepciones de los trabajadores del ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, periodo 2015.</p> <p>Extensión: El cuestionario consta de 20 ítems.</p> <p>Administración: Individual o colectiva.</p> <p>Duración: El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de aproximadamente 20 minutos.</p> <p>Aplicación: El ámbito para su aplicación los trabajadores de la Oficina General de Administración del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - 2015.</p> <p>Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, las respuestas que los sujetos pueden entregar ante cada afirmación son las siguientes: Nunca, Casi nunca, Regularmente, Casi siempre y Siempre.</p>	<p>Crombach para probar que los resultados obtenidos son fiables se realizará un estudio piloto con personas de la muestra.</p> <p>La validez de constructo a través de la relación ítem instrumento. Momento Pearson</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se presentaron las tablas cruzadas.</p> <p>Utilizaremos la estadística inferencial para realizarla prueba de hipótesis con la chi². Prueba no paramétrica para comparar dos grupos por niveles y su significancia. Por lo que, se dará inicio con la utilización del SPSS22.</p> <p>La fórmula de Chi cuadrada que se empleará en este caso es la siguiente:</p> $X = \sum (f_o - f_e)^2 / f_e$ <p>En donde: © = Sumatoria. f_o = frecuencia obtenida. f_e = frecuencia esperada.</p> <p>Como la fórmula exige hallar la sumatoria total</p>
---	--	--	--

Anexo 2
CUESTIONARIO

Estimado(a) trabajador, se está realizando un trabajo de investigación sobre el "desempeño institucional en el área de logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, una percepción de los trabajadores en tal sentido le pedimos su colaboración respondiendo las preguntas del cuestionario con sinceridad y veracidad, el cual será totalmente confidencial y anónimo.

Indique sus Datos Personales:

Nivel de instrucción: _____ Cargo: _____
Tiempo que trabaja: _____ Sexo: _____

Instrucciones: Marque una sola respuesta con un aspa en la alternativa de cada pregunta que usted crea conveniente, evite borrones y/o enmendaduras.

Utilizar las siguientes alternativas:

1	Siempre	2	Casi siempre	3	Con frecuencia	4	Pocas veces	5	Nunca
----------	----------------	----------	---------------------	----------	-----------------------	----------	--------------------	----------	--------------

		S	CS	CF	PV	N
Gestión del desempeño						
1	¿Se usan indicadores simples y transparentes como medidas de desempeño?	1	2	3	4	5
2	¿Se utilizan sistemas especializados para medir desempeño?	1	2	3	4	5
3	¿Se utilizan medidas cualitativas o indirectas junto con las medidas cuantitativas?	1	2	3	4	5
4	¿Las medidas de procesos, actividades o nuevas iniciativas son importantes en la medición del desempeño?	1	2	3	4	5
5	¿Las medidas de rendimiento/producción son importantes en la medición del desempeño?	1	2	3	4	5
6	¿Las medidas de resultados son importantes en la medición del desempeño?	1	2	3	4	5
7	¿Las medidas de calidad del servicio son importantes en la medición del desempeño?	1	2	3	4	5
8	¿Las medidas financieras (costos de insumos, etc.) son importantes en la medición del desempeño?	1	2	3	4	5
Financiamiento del desempeño						
9	¿Se utilizan sistemas contables para mejorar la información de costos y las bases de la medición del desempeño?	1	2	3	4	5
10	¿Se desarrollan métodos sistemáticos para asignar costos a diferentes resultados?	1	2	3	4	5
11	¿Considera Ud. que los sistemas de administración financiera y de gestión por desempeño están coordinados o integrados?	1	2	3	4	5
Cualificación del desempeño						
12	¿Se han utilizado estándares de servicio para definir el nivel de servicios que los clientes tienen derecho a recibir?	1	2	3	4	5
13	¿El nivel de servicio y calidad del servicio se declaran públicamente en simples informes de servicio?	1	2	3	4	5
14	¿Se utilizan estudios sobre clientes para medir la calidad percibida?	1	2	3	4	5
15	¿Los sistemas de administración de calidad son usados ampliamente para mejorar la calidad del servicio público?	1	2	3	4	5
Comunicación del desempeño						
16	¿La información sobre desempeño generalmente se pone a disposición del público y se utiliza para mejorar las relaciones con el público?	1	2	3	4	5
17	¿La información sobre desempeño generalmente se publica en informes anuales?	1	2	3	4	5
18	¿La información sobre desempeño se recoge sistemáticamente con relación a la preparación del presupuesto y se publica con relación a la propuesta de presupuesto?	1	2	3	4	5
19	¿Los contratos o metas de desempeño explicitados en contratos están a disposición pública?	1	2	3	4	5
20	¿Se recogen y publican indicadores de desempeño de los gobiernos locales?	1	2	3	4	5

Anexo 3
Base de datos

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	DI	GD	FD	CD	CMD	CL	ND	NGD	NFD	NCD	NCMD
1	4	4	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	87	22	19	25	21	0	3	3	2	3	2
2	3	2	4	4	1	2	1	3	1	2	3	1	3	1	2	2	1	2	1	41	14	9	10	8	0	1	2	1	1	1
3	3	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	3	2	3	3	1	2	3	2	64	21	19	15	9	0	2	3	2	1	1
4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	85	18	21	21	25	0	3	2	3	2	3
5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	3	4	3	79	21	20	20	18	0	2	3	3	2	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	20	20	20	20	0	2	2	3	2	2
7	5	5	1	1	1	1	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63	13	9	20	21	0	2	1	1	2	2
8	4	4	2	2	1	1	1	2	1	3	1	4	4	5	5	1	3	4	5	58	13	8	19	18	0	2	1	1	2	2
9	5	5	1	1	1	1	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	63	13	9	20	21	0	2	1	1	2	2
10	4	5	2	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	73	17	19	24	13	1	2	2	2	3	1
11	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	69	17	11	20	21	1	2	2	1	2	2
12	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	2	3	2	2	46	13	12	10	11	1	1	1	1	1	1
13	5	5	5	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	69	17	7	22	23	1	2	2	1	2	3
14	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	90	23	21	23	23	1	3	3	3	3	3
15	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	79	21	15	22	21	2	2	3	2	2	2
16	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	70	18	14	19	19	2	2	2	2	2	2
17	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	70	16	20	16	18	2	2	2	3	2	2
18	2	4	2	1	1	1	1	1	4	4	1	5	2	4	4	4	1	2	4	50	10	11	16	13	2	1	1	1	2	1
19	4	5	5	1	2	1	1	4	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	76	17	14	20	25	2	2	2	2	2	3
20	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63	14	10	19	20	2	2	2	1	2	2
21	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	5	1	5	4	4	5	4	5	77	18	18	18	23	2	2	2	2	2	3
22	1	1	1	1	2	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	6	14	25	25	2	2	1	2	3	3
23	1	1	1	1	2	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	6	14	25	25	2	2	1	2	3	3
24	4	4	4	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	4	52	14	9	15	14	2	1	2	1	1	1
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	84	21	20	23	20	2	3	3	3	3	2
26	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	86	22	22	21	21	2	3	3	3	2	2
27	4	4	4	1	1	1	1	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	75	14	12	25	24	2	2	2	1	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	87	20	22	21	24	2	3	2	3	2	3
29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	90	22	23	22	23	2	3	3	3	2	3
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	25	25	25	25	2	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	92	20	23	24	25	3	3	2	3	3	3

32	5	5	5	5	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81	22	9	25	25	3	3	3	1	3	3
33	4	4	4	4	2	1	1	1	2	4	1	3	4	4	2	4	4	2	4	59	18	9	14	18	3	2	2	1	1	2
34	2	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	3	3	2	3	4	2	3	61	16	15	14	16	3	2	2	2	1	2
35	4	4	4	1	1	1	1	2	4	3	3	5	4	5	3	5	4	3	3	63	14	11	20	18	3	2	2	1	2	2
36	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	71	19	15	17	20	3	2	2	2	2	2
37	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	23	6	6	6	5	3	1	1	1	1	1
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	69	15	17	20	17	3	2	2	2	2	2
39	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	22	21	20	20	3	3	3	3	2	2	
40	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	50	12	12	12	14	3	1	1	1	1	1
41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	74	20	19	17	18	3	2	2	2	2	2
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	61	15	15	16	15	3	2	2	2	2	1
43	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	30	5	10	8	7	3	1	1	1	1	1
44	4	5	5	4	1	1	1	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	73	19	14	20	20	3	2	2	2	2	2
45	4	5	4	3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	17	11	20	20	3	2	2	1	2	2	2
46	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	5	2	5	2	5	2	1	4	67	20	15	16	16	3	2	2	2	2	2
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	2	4	5	5	5	92	25	25	18	24	3	3	3	3	2	3
48	5	5	5	4	1	1	1	4	2	2	1	5	5	5	5	1	5	5	5	72	20	10	21	21	3	2	2	1	2	2
49	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	82	20	15	22	25	3	3	2	2	2	2	3
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	93	25	23	25	20	3	3	3	3	3	2
51	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	92	21	22	24	25	3	3	3	3	3	3	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	1	72	20	16	18	18	3	2	2	2	2	2
53	1	1	1	3	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	3	39	9	11	7	12	3	1	1	1	1	1
54	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	45	8	9	12	16	3	1	1	1	1	2
55	2	2	4	2	2	2	1	2	1	2	2	4	5	5	4	4	2	4	5	57	12	8	20	17	3	2	1	1	2	2
56	5	5	5	1	1	1	1	1	1	4	1	5	5	5	5	1	1	5	5	63	17	8	21	17	3	2	2	1	2	2
57	1	1	1	2	2	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	7	18	25	25	3	2	1	2	3	3	3
58	5	5	5	5	1	1	1	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	5	75	21	13	21	20	3	2	3	2	2	2
59	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	78	18	16	21	23	3	2	2	2	2	3
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	20	20	20	20	3	2	2	3	2	2	2
61	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	56	18	16	12	10	3	1	2	2	1	1	1
62	3	4	3	4	2	1	1	1	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	68	16	10	19	23	3	2	2	1	2	3
63	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	1	2	3	4	4	3	4	4	3	62	17	15	14	16	3	2	2	2	1	2
64	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	31	9	7	8	7	3	1	1	1	1	1
65	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	46	13	11	11	11	3	1	1	1	1	1
66	2	4	3	1	1	1	2	3	2	1	3	2	4	2	1	5	1	3	2	46	11	9	12	14	3	1	1	1	1	1

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS**ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Carlos W. Sotelo Estacio, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Y revisor del trabajo académico titulado: **DESEMPEÑO INSTITUCIONAL EN EL ÁREA DE LOGÍSTICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, UNA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES** del estudiante AUGUSTO ENRIQUE BINASCO PERALES y habiendo sido capacitado e instruido de la herramienta Turnitin, he constado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico.

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte al trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad Cesar Vallejo.

Lima, 20 de julio de 2015.

Carlos W. Sotelo Estacio

DNI: 18168818

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

Nº	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Gestión Del Desempeño ¿Se usan indicadores simples y transparentes como medidas de desempeño?	X		X		X		
2	¿Se utilizan sistemas especializados para medir desempeño?	X		X		X		
3	¿Se utilizan medidas cualitativas o indirectas junto con las medidas cuantitativas?			X		X		
4	¿Las medidas de procesos, actividades o nuevas iniciativas son importantes en la medición del desempeño?	X		X		X		
5	¿Las medidas de rendimiento/producción son importantes en la medición del desempeño?	X		X		X		
6	¿Las medidas de resultados son importantes en la medición del desempeño?	X		X		X		
7	¿Las medidas de calidad del servicio son importantes en la medición del desempeño?	X		X		X		
8	¿Las medidas financieras (costos de insumos, etc.) son importantes en la medición del desempeño?	X		X		X		
	Financiamiento Del Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Se utilizan sistemas contables para mejorar la información de costos y las bases de la medición del desempeño?	X		X		X		
10	¿Se desarrollan métodos sistemáticos para asignar costos a diferentes resultados?	X		X		X		
11	¿Considera Ud. que los sistemas de administración financiera y de gestión por desempeño están coordinados o integrados?	X		X		X		
	Cualificación Del Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Se han utilizado estándares de servicio para definir el nivel de servicios que los clientes tienen derecho a recibir?	X		X		X		

13	¿El nivel de servicio y calidad del servicio se declaran públicamente en simples informes de servicio?	6	7	8		
14	¿Se utilizan estudios sobre clientes para medir la calidad percibida?	6	7	8		
15	¿Los sistemas de administración de calidad son usados ampliamente para mejorar la calidad del servicio público?	6	7	8		
	Comunicación Del Desempeño	7	8	9		
16	¿La información sobre desempeño generalmente se pone a disposición del público y se utiliza para mejorar las relaciones con el público?	6	7	8		
17	¿La información sobre desempeño generalmente se publica en informes anuales?	6	7	8		
18	¿La información sobre desempeño se recoge sistemáticamente con relación a la preparación del presupuesto y se publica con relación a la propuesta de presupuesto?	7	8	9		
19	¿Los contratos o metas de desempeño explicitados en contratos están a disposición pública?	7	8	9		
20	¿Se recogen y publican indicadores de desempeño de los gobiernos locales?	8	9	10		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Fast. Aprobado
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Sotelo Estay Carlin DNI: 181688113

Especialidad del evaluador: Administración

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Gestión Del Desempeño							
1	¿Se usan indicadores simples y transparentes como medidas de desempeño?	✓		✓		✓		
2	¿Se utilizan sistemas especializados para medir desempeño?	✓		✓		✓		
3	¿Se utilizan medidas cualitativas o indirectas junto con las medidas cuantitativas?	✓		✓		✓		
4	¿Las medidas de procesos, actividades o nuevas iniciativas son importantes en la medición del desempeño?	✓		✓		✓		
5	¿Las medidas de rendimiento/producción son importantes en la medición del desempeño?	✓		✓		✓		
6	¿Las medidas de resultados son importantes en la medición del desempeño?	✓		✓		✓		
7	¿Las medidas de calidad del servicio son importantes en la medición del desempeño?	✓		✓		✓		
8	¿Las medidas financieras (costos de insumos, etc.) son importantes en la medición del desempeño?	✓		✓		✓		
	Financiamiento Del Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Se utilizan sistemas contables para mejorar la información de costos y las bases de la medición del desempeño?	✓		✓		✓		
10	¿Se desarrollan métodos sistemáticos para asignar costos a diferentes resultados?	✓		✓		✓		
11	¿Considera Ud. que los sistemas de administración financiera y de gestión por desempeño están coordinados o integrados?	✓		✓		✓		
	Cualificación Del Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Se han utilizado estándares de servicio para definir el nivel de servicios que los clientes tienen derecho a recibir?	✓		✓		✓		
13	¿El nivel de servicio y calidad del servicio se declaran	✓		✓		✓		

	públicamente en simples informes de servicio?	✓						
14	¿Se utilizan estudios sobre clientes para medir la calidad percibida?	✓	✓				✓	
15	¿Los sistemas de administración de calidad son usados ampliamente para mejorar la calidad del servicio público?	✓	✓				✓	
	Comunicación Del Desempeño							
16	¿La información sobre desempeño generalmente se pone a disposición del público y se utiliza para mejorar las relaciones con el público?	✓	✓				✓	
17	¿La información sobre desempeño generalmente se publica en informes anuales?	✓	✓				✓	
18	¿La información sobre desempeño se recoge sistemáticamente con relación a la preparación del presupuesto y se publica con relación a la propuesta de presupuesto?	✓	✓				✓	
19	¿Los contratos o metas de desempeño explicitados en contratos están a disposición pública?	✓	✓				✓	
20	¿Se recogen y publican indicadores de desempeño de los gobiernos locales?	✓	✓				✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Quispe Pacheco Gene** **DNI: 2142 4158**

Especialidad del evaluador: **Temático**

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Gestión Del Desempeño ¿Se usan indicadores simples y transparentes como medidas de desempeño?	✓		✓		✓		
2	¿Se utilizan sistemas especializados para medir desempeño?	✓		✓		✓		
3	¿Se utilizan medidas cualitativas o indirectas junto con las medidas cuantitativas?	✓		✓		✓		
4	¿Las medidas de procesos, actividades o nuevas iniciativas son importantes en la medición del desempeño?	✓		✓		✓		
5	¿Las medidas de rendimiento/producción son importantes en la medición del desempeño?	✓		✓		✓		
6	¿Las medidas de resultados son importantes en la medición del desempeño?	✓		✓		✓		
7	¿Las medidas de calidad del servicio son importantes en la medición del desempeño?	✓		✓		✓		
8	¿Las medidas financieras (costos de insumos, etc.) son importantes en la medición del desempeño?	✓		✓		✓		
	Financiamiento Del Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Se utilizan sistemas contables para mejorar la información de costos y las bases de la medición del desempeño?	✓		✓		✓		
10	¿Se desarrollan métodos sistemáticos para asignar costos a diferentes resultados?	✓		✓		✓		
11	¿Considera Ud. que los sistemas de administración financiera y de gestión por desempeño están coordinados o integrados?	✓		✓		✓		
	Cualificación Del Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Se han utilizado estándares de servicio para definir el nivel de servicios que los clientes tienen derecho a recibir?	✓		✓		✓		
13	¿El nivel de servicio y calidad del servicio se declaran	✓		✓		✓		

	públicamente en simples informes de servicio?						
14	¿Se utilizan estudios sobre clientes para medir la calidad percibida?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	¿Los sistemas de administración de calidad son usados ampliamente para mejorar la calidad del servicio público?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Comunicación Del Desempeño						
16	¿La información sobre desempeño generalmente se pone a disposición del público y se utiliza para mejorar las relaciones con el público?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	¿La información sobre desempeño generalmente se publica en informes anuales?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	¿La información sobre desempeño se recoge sistemáticamente con relación a la preparación del presupuesto y se publica con relación a la propuesta de presupuesto?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	¿Los contratos o metas de desempeño explicitados en contratos están a disposición pública?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	¿Se recogen y publican indicadores de desempeño de los gobiernos locales?	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

DNI: 08298815

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. *Edy Quent Jose*



Especialidad del evaluador:

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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