



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**El Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los
Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTORA:

Br. Gloria Elizabeth Cabrera Carrillo (ORCID: 0000-0002-6793-2254)

ASESOR:

Dr. Rolando Norabuena Meneses (ORCID: 0000-0001-6137-6093)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Administración del Talento Humano**

Piura - Perú

2019

Dedicatoria

A nuestro Padre Celestial, por permitirme haber logrado ésta gran meta, por darme vida y fortaleza para seguir mis sueños, además de su inmensa misericordia y abundante Amor.

A mi amada madre Gloria Genoveva Carrillo Neyra, quien con su cariño, consejos y ternura incondicional estuvo permanentemente en esta etapa de mi vida.

A mi amado y recordado padre Juan Talmor Cabrera García, quien es mi centro de motivación e inspiración, aun cuando físicamente ya no estás, tus recuerdos brillan en mi corazón y formas parte de mi vida.

A mi amado hijo Brayhan Martín Rojas Cabrera, quien es mi fuerza, motivo, motor y templanza para alcanzar ésta gran meta en mi vida profesional.

Gloria Elizabeth Cabrera Carrillo.

Agradecimiento

Agradezco a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de esta Tesis.

A ti Padre Celestial, por darme la oportunidad de existir, por iluminarme, fortalecerme y bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A mis padres Juan Talmor Cabrera García y Gloria Genoveva Carrillo Neyra, por ser mi ejemplo para seguir adelante en el convivir diario y por inculcarme valores que de una u otra forma me han servido en la vida, gracias por eso y por mucho más.

A mi hijo Amado Brayhan Martin Rojas Cabrera, porque ha sido mi motivo de superación y me da las fuerzas para luchar cada día.

Gloria Elizabeth Cabrera Carrillo.

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:00AM del día 16 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: DESEMPEÑO LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICIENCIA PUBLICA DE TUMBES, 2017, presentada/o por el /la magister CABRERA CARRILLO, GLORIA ELIZABETH

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

aprobada por una mayoría.

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apta. para recibir el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Piura, 16 de febrero de 2019



DR. GARCÍA RAMÍREZ EDWIN MARTÍN
PRESIDENTE





DR. GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMAN
SECRETARIO



DR. NORABUENA MENESES ROLANDO
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Yo, **GLORIA ELIZABETH CABRERA CARRILLO**, estudiante del Programa de Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 00239959, con la tesis titulada: "El Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia pública de Tumbes, 2017", 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 autoplagiada; 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) autoplagio (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.

Piura, 19 de Julio de 2018.


Br. Gloria Elizabeth Cabrera Carrillo
DNI N° 00239959

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Gráficos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos Previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	6
1.4. Formulación del problema	14
1.5. Justificación del estudio	15
1.6. Hipótesis	15
1.7. Objetivos	16
II. Método	18
2.1. Diseño de Investigación	18
2.2. Identificación de Variables	19
2.3. Población y muestra	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21

2.5.	Métodos de Análisis de Datos	27
2.6.	Aspectos Éticos	28
III.	Resultados	29
IV.	Discusión	44
V.	Conclusiones	46
VI.	Recomendaciones	47
VII.	Propuesta	48
	Referencias	60
	Anexos	64
	Anexo N° 01 : Artículo Científico	65
	Anexo N° 02 : Matriz de Consistencia	75
	Anexo N° 03 : Correlación de Pearson	77
	Anexo N° 04 : Cuestionario sobre Desempeño Laboral	78
	Anexo N° 05 : Cuestionario sobre Responsabilidad Administrativa	80
	Anexo N° 06 : Constancia emitida por la institución que autoriza la investigación	82
	Anexo N° 07 : Fotos	83
	Anexo N° 08 : Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis	88
	Anexo N° 09 : Índice de Similitud de Turnitin	89
	Anexo N° 10 : Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV	90
	Anexo N° 11 : Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación	91

Índice de Tablas

Tabla 1.	Operacionalización de variables	20
Tabla 2.	Población de estudio	21
Tabla 3.	Valores de los niveles de Confiabilidad del Desempeño Laboral y Responsabilidad Administrativa	22
Tabla 4.	Matriz de Ítems - Encuesta de Desempeño Laboral	23
Tabla 5.	Matriz de Ítems - Responsabilidad Administrativa	24
Tabla 6.	Muestra Piloto - Desempeño Laboral	25
Tabla 7.	Muestra Piloto - Responsabilidad Administrativa	26
Tabla 8.	Nivel de Desempeño Laboral	29
Tabla 9.	Nivel de Competencias Profesionales	31
Tabla 10.	Nivel de Emocionalidad	32
Tabla 11.	Nivel de Relaciones Internas	33
Tabla 12.	Nivel de Responsabilidad de sus Funciones	34
Tabla 13.	Nivel de Responsabilidad Administrativa	35
Tabla 14.	Nivel de Responsabilidad	36
Tabla 15.	Nivel de Evaluación del Desempeño	37
Tabla 16.	Correlaciones ente la variable desempeño laboral y la variable responsabilidad administrativa	38
Tabla 17.	Correlaciones ente la dimensión Responsabilidad de Funciones y la variable Responsabilidad Administrativa	39
Tabla 18.	Correlaciones ente la variable Desempeño Laboral y la dimensión Sanción Disciplinaria	40
Tabla 19.	Correlaciones entre la dimensión Responsabilidad en sus funciones laborales y la dimensión Suspensión y Destitución	41

Índice de Gráficos

Gráfico 1.	Nivel de Desempeño Laboral	30
Gráfico 2.	Nivel de Competencias Profesionales	31
Gráfico 3.	Nivel de Emocionalidad	32
Gráfico 4.	Nivel de Relaciones Internas	33
Gráfico 5.	Nivel de Responsabilidad de sus Funciones	34
Gráfico 6.	Nivel de Responsabilidad Administrativa	35
Gráfico 7.	Nivel de Responsabilidad	36
Gráfico 8.	Nivel de Evaluación del Desempeño	37
Gráfico 9.	Contrastación de hipótesis	43

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017. Este estudio se realizó desde el punto de vista predominantemente cualitativo con rasgos cuantitativos (mixto) a través de un diseño descriptivo con alcance correlacional, donde la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la Encuesta, el instrumento que se uso fue el Cuestionario. La muestra de tipo disponible, estuvo conformada por 26 trabajadores. Se concluye que existe correlación 0.816 con un nivel de significancia bilateral del 0.01 entre el desempeño laboral y la responsabilidad administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017, pues el coeficiente de correlación de Pearson es positivo directo. Siendo preciso implementar medidas como la elaboración de un Plan de Capacitación y Talleres para mejorar el Desempeño Laboral y conocer las Responsabilidades Administrativas, Civiles y Penales que acarrea las acciones y omisiones en la Administración Pública aprobado por el Directorio de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes.

Palabras claves: Clima institucional, Desempeño laboral, Comunicación, Motivación, Confianza y Participación.

ABSTRACT

Main objective of the study was to establish the relationship between job performance and the administrative responsibility of the workers of the society of public charities of Tumbes, 2017. This study was carried out from the point of view predominantly qualitative with quantitative traits (mixed) by a descriptive correlational scope design, where the technique that was used for the collection of data was the survey, the instrument that is use was the questionnaire. Sample type available, was formed by 26 workers. Is concluded that there is correlation 0.816 with bilateral significance of 0.01 between job performance and the administrative responsibility of the workers of the company's public beneficence of Tumbes, 2017, as the correlation coefficient of Pearson is positive direct. Being necessary to implement measures such as the development of a Plan of training and workshops to improve work performance and meet administrative responsibilities, civil and criminal law that acts and omissions in public administration approved by the directors of the company of public charities of Tumbes.

Keywords: institutional climate, job performance, communication, motivation, confidence and participation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Actualmente las entidades estatales, se hallan continuamente en procesos innovadores y múltiples retos, que requieren un eficiente y eficaz conocimiento de todos los colaboradores institucionales. En nuestro país, los organismos públicos, tienen cotidianamente el desafío de brindar un servicio que satisfaga las expectativas de los beneficiarios, es por ello, que es conveniente que todos los trabajadores públicos, se encuentren capacitados, cuenten con un perfil académico y conozcan las funciones que deben desempeñar.

El Desempeño laboral, es la productividad profesional y la acción que exterioriza el colaborador al desarrollar las actividades y labores que exige su cargo, de acuerdo a lo estipulado en los documentos de gestión institucional, lo cual permite demostrar su competitividad.

Actualmente podemos afirmar que existe una figura negativa de las entidades representativas del Estado, esto se debe a la incapacidad del ejercicio funcional que realizan los colaboradores, acarreando responsabilidades administrativas, especialmente en el transcurso de ofrecer un deficiente servicio a los usuarios; motivo por el cual se persigue que todos los trabajadores estén capacitados y preparados para asumir los cargos que desempeñan.

En la administración pública, para obtener la eficiencia en las diferentes actividades, se necesita de personal idóneo que desempeñen sus funciones con responsabilidad y que los cargos estén de acuerdo al perfil, capacitación y experiencia; para el acatamiento de las medidas y leyes que emana el Estado. Los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, deben involucrarse, participando en todas las actividades institucionales y sentir la satisfacción al desempeñar su cargo; por otro lado existen colaboradores emprendedores, predisuestos al cambio, a constantemente capacitarse e innovar con la tecnología.

Frecuentemente, en las entidades públicas, es fundamental ubicar correctamente a los colaboradores en el cargo a desempeñar, de acuerdo con su perfil académico, capacitación, así como orientar correctamente en el desempeño de las funciones a realizar para que tengan un desempeño eficaz.

La Sociedad de Beneficencia, para poder brindar servicios de calidad, es preciso que los trabajadores conozcan sus funciones de acuerdo a los documentos de gestión y al cargo que desempeñan, es por ello que se ha estimado efectuar un examen de la reciprocidad entre el desempeño laboral y la responsabilidad administrativa, para poder implantar normas que conduzcan al respeto de las políticas de eficacia de la entidad, mediante un excelente desempeño laboral, tomando en consideración las responsabilidades administrativas que acarrearán ante la infracción o cumplimiento de sus funciones.

En el Perú y en la región Tumbes, hemos visto últimamente que autoridades elegidas por voto popular, han sido involucradas en transgresiones en contra del Estado, los mismos que los conlleva a tener responsabilidades administrativas, civiles y penales, pudiendo observar que muchos trabajadores ingresan a laborar sin contar con perfil académico de acuerdo al cargo que desempeñan.

La Sociedad de Beneficencia, es una entidad Descentralizada del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP, el potencial humano para cumplir con la Misión Institucional, deben conocer las funciones a desempeñar del cargo que van a ocupar, alcanzando satisfacer de forma eficiente, el fin superior señalado en nuestra carta magna, que es el Bienestar General de nuestro país y por ende de nuestra región.

En el plano profesional, se aprecia que existe desconocimiento de las funciones que desempeñan, las mismas que acarrearán responsabilidades administrativas ante la acción u omisión de los actos funcionales de los colaboradores de los sectores públicos.

El origen fundamental, que conllevó a realizar la presente investigación, son algunas acusaciones realizadas ante Órganos Jurisdiccionales, de Control y Dirección de Beneficencias Públicas y Voluntariado, contra los Miembros Colegiados del Directorio,

Directivos y Colaboradores de distintas unidades de la Sociedad de Beneficencia e incluso la destitución y suspensión de algunos funcionarios; los cuales representan desconocer totalmente las funciones que deben desempeñar en sus cargos y por ende la prestación que deben otorgar a los usuarios, así como los daños que conlleva cada responsabilidad Administrativa, Civil y Penal.

Con el presente trabajo se anhela contribuir con nuevos conocimientos, los que permitan que la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes y otras entidades, contraten personal con el perfil idóneo, capacitación, conocimiento, para desempeñar laborales y que no acarreen responsabilidades administrativas por acción u omisión.

1.2.Trabajos Previos

1.2.1. En el Plano Internacional:

En Chile, la investigadora Arratía (2010), efectuó una indagación sobre Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo Docente, el fin de éste estudio, fue investigar e identificar los conocimientos con que cuentan los educandos frente a la satisfacción laboral y al entorno de trabajo como elementos determinantes en sus funciones profesionales, concluyendo que es notable recalcar la calidad de la correlación entre las variables.

En Guatemala, en un trabajo presentado por la investigadora Cifuentes (2016), que tuvo por objetivo establecer la relación entre el estilo de vida y el rendimiento profesional de trabajadores administrativos de la compañía, tomando como muestra la población total de 35 personas, concluyendo que el rendimiento laboral fue un desempeño medio alto y que el nivel de estilo de vida se clasifica como satisfactoria.

En Ecuador, Rodríguez (2016) efectuó una investigación, teniendo como finalidad establecer la acontecimiento el perfil por capacidades en el ejercicio laboral de los colaboradores de la unidad de comercialización de la Compañía de Automotores de la Sierra S.A., arribando a las conclusiones que, para realizar un eficiente puesto de trabajo a favor de la empresa, se necesita un adecuado perfil por competencia; asimismo que el

desempeño laboral no fortalece a la exploración de la corrección, desanimando a la gestión integrada por los colaboradores.

En Colombia, el psicólogo Pita (2016), realizó una investigación que tuvo como objetivo establecer la correlación entre Violencia y Acoso laboral, Desempeño laboral y Satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una institución educativa, concluyendo que existe reciprocidad entre las variables desempeño laboral y satisfacción laboral.

Sobre el tema del Desempeño Laboral, el investigador Mino (2014) realizó una investigación en el Restaurante de Parrillas Marakos 490, en el departamento de Lambayeque, que permitió establecer la correlación del clima laboral y el desempeño de los trabajadores de dicha empresa, es así que un colaborador posee un excelente desempeño cuando observa o aprecia un buen clima laboral.

En este sentido, la Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad San Martín de Porres (2011), publicó un tema relacionado con la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de trabajadores de una organización peruana, en donde las organizaciones que desean ennoblecer el desempeño laboral deberán orientarse a elevar los niveles de inteligencia emocional y las relaciones interpersonales.

En Colombia, Irrisarri (2000), realizó una investigación que tuvo como objeto explicar que al incorporarse la Constitución Política de 1991, la responsabilidad extracontractual del Estado se transformó, teniendo como único cimiento el elemento “daño”, recolectando mayor notabilidad, tanto para establecer el grado de responsabilidad como para subsanar los daños sufridos por los inmolados, la consecuencia perjudicial que percibe el ofendido, ya sea en sus pertenencias como en su ámbito familiar.

En Venezuela, la Abogada Quero (2006), realizó una investigación con la intención de examinar la responsabilidad establecida del Estado por injusticias cometidas por los funcionarios de las entidades públicas, concluyendo que la responsabilidad del Estado ha

progresado, gracias a las leyes y al procedimiento exhaustivo de responsabilidad propia del Estado.

En México, la Parlamentaria Gamboa (2007), investigó la Responsabilidad de los Trabajadores Públicos, llegando a concluir que las responsabilidades en que pueden incurrir son distintas, ya sean por acciones u omisiones, haciéndose merecedores de una sanción de tipo administrativo o penal. Así, la responsabilidad administrativa de los servidores nace como el resultado del proceder arbitrario de un funcionario.

1.2.2. En el Plano Nacional:

En Perú el investigador Celso (2009) realizó un estudio, teniendo como objetivo primordial establecer la Responsabilidad Civil de los Magistrados y del Estado, arribando a las conclusiones que, en la parte administrativa, los jueces quejados por su administración infuncional son sancionados exiguamente.

En Lima, la investigadora Baquerizo (2015), realizó una indagación la misma que tuvo como objetivo establecer de qué modo se usa la valoración de 360 grados del desempeño laboral en los trabajadores del área de Operaciones de la Clínica Good Hope Miraflores, los resultados de la investigación, muestra que es ajustable esta prueba a la Clínica Good Hope, toda vez que el 71% de jefes observan que la valoración de 360 grados del desempeño laboral es alto, para el 36% de ejecutivos el desempeño laboral es alto, y para el 54% de los colaboradores el desempeño laboral es medio.

En la ciudad de Huancayo, la investigadora Falcón (2017), realizó una investigación que tuvo como fin principal identificar el clima en el cual se desenvuelven los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo y así poder establecer las consecuencias del mismo en el desempeño laboral de los colaboradores de la DRTPE, con la intención de examinar la responsabilidad establecida del Estado por injusticias cometidas por los funcionarios de las entidades públicas, concluyendo que la responsabilidad del Estado ha progresado, gracias a las leyes y al procedimiento

exhaustivo de responsabilidad propia del Estado, asimismo la correlación positiva entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de dicha entidad.

En Tarapoto, los investigadores Castro, C. y Chávez, L. (2017), realizaron una exploración la misma que tuvo como objetivo establecer la correlación significativa entre la Asociación del liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, San Martín; concluyendo que el liderazgo de un jefe se asocia en el desempeño laboral de los colaboradores, quedando establecido que el liderazgo si se asocia de manera positiva, lo cual permitirá obtener mejoras en el desempeño laboral.

1.2.3. En el Plano Local:

En Tumbes, la investigadora Cabrera (2015), realizó una investigación que tuvo como propósito, establecer la Correlación entre el Clima Institucional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2015. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal, cuya población y muestra fue de 26 trabajadores; obteniendo como resultado que existe correlación media y directa entre el Clima Institucional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson indica 0,559.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Desempeño Laboral

Milkovich y Boudrem (1994), señalan una variedad de particularidades adecuadas, para lograr un excelente desempeño laboral, entre ellas: destrezas, capacidades y condiciones que inter relacionan con el entorno de la entidad para provocar conductas que pueden traer efectos y cambios e innovaciones que se dan en las instituciones, estas variaciones contienen la insuficiencia de ser completos, progresar sin emplear más dinero, reconocer los problemas y oportunidades de la economía.

Según Chiavenato (2009), el Desempeño Laboral es la conducta del colaborador en la exploración de las metas trazadas, es la forma, la habilidad particular para alcanzar los

objetivos.

García (2001), individualiza al desempeño laboral, como las disposiciones o conductas prestadas por el talento humano, que son considerables para las metas de la entidad, y que logran ser calificados en métodos de los conocimientos de cada colaborador y su grado de compromiso con la entidad.

Montenegro (2003), revela que el desempeño laboral se admite como el acatamiento de sus cargos; los mismos que son elementos incorporados a cada colaborador y al medio”.

Además, Montenegro (2003), describe al desempeño laboral como: La evolución de cada colaborador donde está asignado para realizar un quehacer, cimentado en la investigación perenne de sus correctos cargos, así tomará conocimiento de las circunstancias presentadas, la misma que se determinará como resultado de su oportuna valoración, así como la evaluación del desempeño realizado por los directivos considerándose como una destreza de estimulación.

Con relación al Desempeño Laboral, Valdés (2005) ostenta que el desempeño, es la tarea alusiva a la experiencia de las habilidades obtenidas en su orientación competitiva, en el que las capacidades del talento humano son la influencia de la intuición hipotética y concedora, referente al amaestramiento de la conducta humana, cualidades que suscitan de la enseñanza y las relaciones interpersonales, potestad del mecanismo a desenvolver y discernir la metodología, técnicas e instrucciones de enseñanza que proporcionan el conocimiento.

Fernández (2008) señala al Desempeño Laboral como la autoevaluación que el talento humano efectúa de la eficacia y certeza de las actividades laborales que realiza diariamente. Es fundamental indicar que el desempeño laboral comprende dentro y fuera de las organizaciones, incluyendo aspectos como: compromiso e identificación institucional, trabajo en equipo, relaciones inter personales con todos los colaboradores y población involucrada. Podemos finalizar señalando que el desempeño laboral se debe

cumplir en los dos aspectos esenciales, una es internamente del área determinada y la otra es externamente de la entidad, apreciadas estas dos como una Institución.

Competencia Profesional

Está considerada como la cimentación social de enseñanzas demostrativas y logradas para el ejercicio fructífero en un contexto existente de responsabilidad que se adquiere no sólo a través de la educación, sino también con el aprendizaje por experiencia en circunstancias específicas de trabajo. Cabe señalar que la OIT ha precisado la concepción de “Competencia Profesional” como la capacidad para efectuar un trabajo o desempeñar un cargo de manera eficaz por tener las evaluaciones requeridas para ello. Con este argumento, los conceptos de capacidad y calificación, se relacionan fuertemente dado que la evaluación se considera una capacidad alcanzada para efectuar una labor o desempeñar un cargo de trabajo.

Emocionalidad

Es la disposición tanto biológica como anímica de una persona ante ciertas circunstancias o anomalías que ejecutan dominio sobre su actuación o comportamiento. La reproducción de una impresión se inicia en el cerebro y se hace manifiesta a través de algunos cambios perceptibles a simple vista (como una expresión ante la satisfacción, un gozo, una tristeza; sonrojarte ante la timidez, un entrecejo arrugado ante el enfado, suspiros ante la angustia, etc), asimismo a través de las palabras, manera de proceder y de manifestar que revelan conductas y cualidades más abarcadoras.

Para diversos colaboradores, la emoción no es sencilla reacción, sino también una cualidad de conformidad ante el cambio que consigue crear en torno de los demás. Notoriamente, ese ajuste en general de los temas acontece en milésima parte como una réplica inmediata ante determinadas emociones y pensamientos.

Es aquella peculiaridad de la conducta del líder que revela la fase de esfuerzo, debiendo mantener el equilibrio sin afectar las relaciones interpersonales. La forma cómo fluye, se proyecta y genera un ambiente adecuado en su equipo. Cómo influye esto en su equipo y en los resultados que éste pueda alcanzar.

Responsabilidad Administrativa

Es una virtud que existe en el conocimiento de los colaboradores y directivos públicos, es así, que tal compromiso a partir de su incorporación a la función pública administrativa, les permite reflexionar, dirigir, emplazar y evaluar los resultados de sus actos, continuamente en lo práctico de lo moral.

Respecto, a la Responsabilidad Administrativa de los Colaboradores Públicos, Bruno (2006), refiere que es un trabajo que causa lesiones, que se concibe como resultado de un sin número de acontecimientos o hechos que por acción u omisión ejecutan los colaboradores, funcionarios y directivos públicos en el desempeño de sus ocupaciones ya sea a manera de engaño, fraude, simulación realizados de manera maliciosa con la intención de perjudicar al Estado o la omisión de la conducta debida para evitar un daño, ya sea de manera negligente, imprudente o por impericia, cuya cualidad se considera atípico dentro de las leyes vigentes y administrativamente lo señala la Ley de Procedimientos Administrativos; motivo por el cual, es transcendental para las instituciones públicas, que todos los colaboradores que desempeñan cargos conozcan a cabalidad las funciones que realizan, teniendo en cuenta las responsabilidades que acarrea el incumplimiento de sus funciones.

Los actos Infuncionales que realizan colaboradores y directivos públicos en el desempeño de sus funciones, corresponden ser caracterizados como dolo o culpa, siendo ellos por acción u omisión en las funciones que desempeñan, encontrándose estipulado en la normatividad vigente que rige al sector público (artículo 150° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM; artículo 28° del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; y el Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815).

Conforme a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República - Ley N° 27785, nos expresa que los colaboradores (servidores y funcionarios) públicos, que transgreden las leyes, durante el desempeño de sus funciones, recaerá en responsabilidad administrativa, civil y penal, dependiendo de la magnitud del

incumplimiento que por Acción u Omisión del desempeño de sus labores; estas sanciones se darán durante o posterior al cumplimiento de sus funciones, dependiendo en qué momento se lleve a cabo la acción de control, el mismo que garantiza el correcto manejo de los recursos del Estado, así como la eficiente gestión del talento humano.

Responsabilidad

Es una cualidad y un valor, que obedece a cuestiones éticas y morales, es una característica auténtica en donde los individuos son preparados para comprometerse a ejercer de manera correcta. En diversos temas, la responsabilidad se inicia por un deber, una relación o un acontecimiento; en la administración pública se desea lograr, que los colaboradores operen de manera comprometida, en defensa de los derechos y desempeñándose con compromiso como ciudadanos; existe el compromiso jurídico, donde cada individuo es legalmente responsable de sus conductas y que es obligada de reparar el daño moral o material producido por alguna contravención.

Responsabilidad Administrativa

Es cuando los colaboradores, directivos y funcionarios, transgreden la normatividad legal y/o las políticas de la institución donde laboran, encentrándose efectiva o acabada la relación profesional, estipulada en el tiempo de su tipificación en el momento del desenvolvimiento de la acción de control.

Dentro de la Novena Disposición Final de la Ley N° 27785, contiene las funciones administrativas de los colaboradores y directivos estatales, que, en el desempeño de sus cargos, desenvuelvan un trabajo incorrecto.

Responsabilidad Civil

Es cuando los colaboradores, directivos y funcionarios, incurren con el desempeño de sus cargos, ya sea por su acción u omisión, en la realización de sus obligaciones, habiendo producido un daño económico al Estado, es ineludible que este se haya causado incumpliendo sus funciones, ya sea con o sin intención, de manera injustificable o insignificante. El deber de la compensación a la institución, y por tanto al Estado, es de

forma específica, solidaria, y la responsabilidad proporcionada, caduca a los 10 años de acontecidos los hechos que generan el perjuicio económico.

Responsabilidad Penal

Es aquella cuando los colaboradores, directivos y funcionarios del Estado, infringen las normas, leyes, reglamentos en el desempeño de sus funciones ya sea por acción u omisión, el mismo que se encuentra tipificado como delito o como falta.

La legislación penal y el Poder Judicial, han señalado a través del Acuerdo Plenario N° 02-2011, que: “El funcionario o servidor público, su responsabilidad penal se sostiene en la transgresión del deber”, perennemente será responsable de la infracción contra la administración pública, sin menoscabo de los incomparables presupuestos que se solicite para establecer la autoría de cada ilícito penal.

Eficiencia

Es la capacidad que tiene la persona de hacer bien las cosas, comprende un procedimiento de gestiones e instrucciones con los que se obtiene garantizar un servicio o producto final de calidad en la realización de cualquier trabajo. La eficiencia, es la relación efectiva entre los medios manejados en un producto o servicio determinado junto con los efectos obtenidos del mismo; la eficiencia obedece a la calidad humana o motora de las personas que efectúan la labor a realizar, para expedir un producto o servicio de calidad, es obligatorio observar todas las posibilidades desde donde es visto, a fin de satisfacer todas las necesidades que el servicio o producto pueda brindar; es importante señalar que la eficiencia es la aptitud o habilidad de disponer de algo o alguien con el objeto de alcanzar un propósito valiéndose de escasos recursos para alcanzar un mismo fin, por lo tanto hace mención en un sentido frecuente, a los caudales manejados y a los efectos logrados.

La Eficiencia, se fundamenta en la comprobación de las voluntades que se dan para obtener resultados, en menor costo posible, tiempo pertinente, uso proporcionado de materia prima, potencial humano y cumpliendo con las reglas de calidad pretendidas.

Capacidad Profesional

Es aquella ineludible para el perfeccionamiento del cargo, hace referencia a todas las extensiones de la profesión, tales como: capacidad técnica, capacidad de organización, interrelación con el entorno (jefe, compañeros de trabajo y usuarios) y de estar preparados para posibles casualidades. Las capacidades más las particularidades de la profesión hacen a los colaboradores tener Capacidad Profesional, distinguiendo especialmente las que no se pueden observar en el desempeño de las labores, así como las que adquieren ante la respuesta de las eventualidades, la estructura del trabajo, la participación y relación en el ambiente de trabajo.

Cumplimiento de Funciones

Es la acción y efecto de desempeñar el o los cargos para que fueron contratos; es decir cumplir con lo que se prometió o pactó con la institución, en un determinado tiempo y forma, es decir, la ejecución de un compromiso o de un contrato. El cumplimiento de Funciones, se deriva de una condición de carácter más bien obligatorio, para que algo sea viable y desempeñe cabalmente.

Sanciones Disciplinarias

Son potestades del contratante, y su función principal además de la disciplinaria, es censurar la mala conducta del colaborador, plasmada en faltas o incumplimientos a los deberes pactados procedentes de la Ley, de los convenios colectivos, de los reglamentos internos de trabajo, de los contratos de trabajo, de los códigos de ética, del reglamento general de los trabajadores, etc. Las sanciones disciplinarias poseen dos objetivos: penal y disciplinario. Una sanción es el inicio de una destitución con causa, porque lo que se pretende es censurar la conducta del colaborador para que no prosiga en un incumplimiento y quebrantar la relación laboral.

Dentro del ámbito de la analogía de responsabilidad, el empleador está autorizado para sancionar al colaborador, cuando incurre en conductas que por acción u omisión representen faltas o incumplimientos en el desempeño de sus deberes profesionales. Esta potestad del empleador concedida por el Derecho Laboral, posee como propósito reestablecer el orden en la relación laboral, en aquellas situaciones

que suponga que la conducta de los colaboradores puede perturbar el desempeño de la misión institucional.

La responsabilidad de aplicar sanciones por parte del empleador, está sujeta a ciertos términos, no tratándose de una potestad que consiga ser manejada en forma injusta, sino que debe desempeñarse con los principios estipulados por Ley.

Amonestación Disciplinaria

Es la corrección disciplinaria más intrascendente que se realiza a un colaborador, primordialmente si se trata de una reprobación oral que por su condición no se incluye en su legajo personal. Si esta se realiza mediante memorando, su eminencia sancionatoria es mayor por cuanto afecta su currículum vitae al integrar parte de su expediente, correspondiendo contener la Amonestación escrita, de forma clara y precisa la falta que se le atribuye al colaborador, igual que los efectos de reincidir en tales faltas, de manera que el colaborador tenga conocimiento de las consecuencias de sus actos infuncionales y negligencias, y de esa manera transformar la reprobación no exclusivamente en un mecanismo sancionador sino educador y formador.

La Amonestación, frecuentemente corresponde a faltas leves, que no dan para suspender o despedir al colaborador; sólo para emplazarlo en relación a faltas o conductas que si bien no son calificables de graves, están prohibidas en alguna política interna de la institución y que de ser periódicas o repetitivas, alcanzan dar lugar a sanciones más fuertes.

Las Amonestaciones, no sólo se utilizan para elaborar un “expediente justificante” en contra del colaborador para una permitida destitución futura, también se usan por las instituciones como elemento de evaluación para futuros ascensos o reconocimientos.

Suspensión Disciplinaria

Es la acción de Suspender a un trabajador, esto significa que se le está otorgando un tiempo separado involuntariamente y sin goce de remuneraciones. El tiempo de cesación debe establecerse en base al tipo de falta y si requiere investigarla. El trabajador debe recibir una notificación de suspensión, refiriendo la duración de la suspensión, su motivo y las consecuencias por incurrir en otras faltas. Este medio disciplinario debe asegurar el

derecho a la protección del trabajador, lo que presume la necesidad de notificar la apertura del pliego de cargos y poner en conocimiento en detalle las faltas que se le atribuyen para que el colaborador tenga la oportunidad de presentar y/o fundamentar pruebas a su favor que deslinden responsabilidad sobre los cargos imputados e incluso se recomienda acudir a alguna segunda instancia para su revisión, con el fin de otorgarle un manto de autenticidad, que brinde garantías procesales al procedimiento sancionatorio.

Destitución Disciplinaria

El despido de un trabajador, es el paso más inflexible de cualquier sanción disciplinaria, la destitución es un estado de cese del servicio estatal, pero asimismo es el máximo castigo que puede atribuirse a un trabajador. Por revestir ese carácter sancionatorio debe estar debidamente fundamentado y tipificado como un proceso disciplinario, la destitución requiere presupuestos imprescindibles, como que la falta realizada sea grave, que esté obligatoriamente comprobada, que el respectivo proceso disciplinario se mejore en forma tal que al encausado se le garantice su legítima defensa.

1.4. Formulación del Problema

4.4.1. Problema General

¿Existe correlación entre el Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017?

4.4.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la correlación entre el Desempeño Laboral y la Responsabilidad de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017?

¿De qué manera el Desempeño Laboral se correlaciona con las Sanciones Disciplinarias de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017?

¿Cómo la Responsabilidad en sus funciones laborales se correlaciona con la Suspensión y Destitución de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Este trabajo de investigación Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017; es de suma importancia, permite lograr a través de la investigación realizar una exploración bibliográfica de diversos investigadores, así como recabar una confiable y válida información de campo referente a las funciones de los Colegiados, Funcionarios, Directivos y trabajadores de las diferentes áreas de Administración y Talento Humano, así como descubrir lo que estimula a un trabajador a capacitarse para conocer mejor las funciones del cargo a desempeñar y así evitar las Responsabilidades que acarrear los actos infuncionales por acción u omisión que se comenten dentro de las entidades.

Desde el punto de vista práctico, ésta investigación radicará, que, con los resultados obtenidos, se plantearán procedimientos para corregir la situación problemática y de esta manera contribuir a mejorar la institución, así como otras organizaciones que presenten problemáticas similares.

Metodológicamente, servirá referencialmente para otros investigadores que quieran efectuar trabajos afines a la investigación, facilitando a los estudiosos de diversas ramas, éste instrumento que les será de gran beneficio para aumentar sus sapiencias y puedan poseer mayor amplitud en su desempeño profesional futuro.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H₁: El Desempeño Laboral se correlaciona significativamente con la responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017.

H₀: El Desempeño Laboral no se correlaciona significativamente con la responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017.

Hipótesis Específicas

- El Desempeño Laboral se correlaciona significativamente con el Responsabilidad de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017.
- El Desempeño Laboral se correlacionan significativamente con las sanciones disciplinarias de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017.
- La Responsabilidad en sus funciones laborales se correlaciona significativamente con la Suspensión y Destitución de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017.

1.7.Objetivos

General

Establecer la correlación entre el Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017.

Específicos

- Determinar la correlación entre el Desempeño Laboral y la Responsabilidad de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017.
- Establecer la correlación entre el Desempeño Laboral y las Sanciones Disciplinarias de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017.

- Conocer la correlación entre la Responsabilidad en sus funciones laborales con la Suspensión y Destitución de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017.

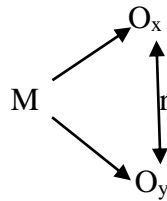
II. MÉTODO:

2.1. Diseño de investigación

La investigación es Descriptiva, Correlacional, Trasversal con diseño predominantemente con rasgos Cualitativo con rasgos cuantitativos (mixtos). Los tipos de investigación son diversos, los mismos que valdrán para conseguir toda la información requerida, con el propósito de desarrollar una indagación eficaz, que permita a la culminación de la misma, presentar un informe completo y confiable, que se utilizará para la elaboración exitosa del diseño, los mismos que son:

- a) Descriptiva, porque hemos descrito con precisión las características, cualidades, conductas, atributos y particularidades, que poseen nuestra población de estudio.
- b) Correlacional, porque nos facilita saber el grado de relación existente entre las dos variables (Desempeño Laboral y Responsabilidad Administrativa).
- c) Transversal, porque la información se recolecta en un solo espacio y tiempo, con la finalidad de describirla y analizarla en el tiempo proporcionado, ya que el propósito de la investigación es examinar la relación entre dos variables (Salkind, 1999).
- d) Cualitativa, se analizó individual y particularmente, los caracteres de la población y de la problemática de la investigación.
- e) Cuantitativo, se cuantificó numeralmente a la población investigada de acuerdo a sus características, cualidades, conductas, atributos y particularidades.

La representación del diseño de la investigación es la siguiente:



Dónde:

M = Representa la muestra de estudio

O_x = Representa la variable Desempeño Laboral.

O_y = Representa la variable Responsabilidad Administrativa.

r = Indica el Índice de correlación entre ambas variables

2.2. Identificación de variables

Variable 1: Desempeño Laboral.

Variable 2: Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores.

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Variable Independiente Desempeño Laboral	Desempeño Laboral es el rendimiento laboral y el actuar del Talento Humano al cumplir con sus funciones y tareas que demanda el cargo confiado, lo cual permite expresar su competitividad y capacidad. Milkovich y Boudrem (1994)	El Desempeño Laboral alcanza un progreso adecuado en las competencias profesionales con que cuenta el Talento Humano de acuerdo al perfil, capacidades, capacitaciones y mérito, experimentando una emocionalidad demostrando compañerismo, vocación, justicia, satisfacción y liderazgo siendo responsables en las funciones laborales encomendadas y contando con un manejo adecuado de las relaciones interpersonales.	Competencias Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil. • Capacitaciones. • Mérito. • Innovación. • Conocimiento de documentos de gestión. 	1-6	Encuesta a Trabajadores Escala Likert
			Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Compañerismo. • Vocación. • Justicia. • Satisfacción. • Liderazgo. 	7-11	
			Responsabilidad en sus funciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación. • Responsabilidad. • Puntualidad. • Grado de Participación. • Grado de Autonomía Profesional. 	12-16	
			Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto. • Comprensión. • Trabajo en Equipo. • Cumplimiento de normas. • Empatía. 	17-21	
Variable Dependiente Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores	La Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores, es un compromiso que se genera al asumir un cargo y que al incumplir las funciones encomendadas trae como resultado diversos hechos o vicisitudes que por acción u omisión comenten los gestores públicos en el ejercicio de sus cargos ya sea a título de dolo o culpa. Bruno (2006).	La Responsabilidad Administrativa comprende una Responsabilidad Administrativa que puede terminar en una Responsabilidad Administrativa, Civil y Penal, existiendo administrativamente Sanciones Disciplinarias que se dan por Acción u Omisión.	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad Administrativa. • Responsabilidad Civil. • Responsabilidad Penal. • Eficiencia. • Capacidad Profesional. • Cumplimiento de Funciones. 	1-10	Encuesta a Trabajadores Escala Likert
			Sanciones Disciplinarias	<ul style="list-style-type: none"> • Amonestación. • Suspensión y Destitución. • Sanción Disciplinaria por Acción. • Disciplinaria por Omisión. 	11-14	

Fuente: Propia para la presente presentación.

2.3. Población y muestra

La población, objeto de estudio, estuvo compuesta por 26 trabajadores entre funcionarios, directivos y servidores nombrados, contratados y designados de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes. Teniendo en cuenta el tamaño de la población y su posible acceso, la muestra tuvo el mismo tamaño.

Tabla 2
Población de estudio

Niveles Ocupacionales	Sexo		Total de Trabajadores
	M	F	
Directivos	4	1	5
Funcionarios	1	3	4
Servidores	10	7	17
TOTAL	15	11	26

Fuente: Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes

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

Técnicas

De acuerdo a las particularidades de la investigación y las orientaciones estimadas; la técnica que se usó para la recolección de los datos fue la ENCUESTA.

Instrumentos

Se utilizó el cuestionario como instrumento, consignado a conseguir respuestas sobre el problema en estudio, que reunió dos requisitos esenciales de Confiabilidad y Validez.

Validez de los instrumentos

La validez de los instrumentos como determinación de la capacidad de los cuestionarios para medir las cualidades para lo cual fueron construidos estuvo a cargo de la investigadora de la asignatura de Diseño del trabajo de investigación.

Confiabilidad de los instrumentos

Se Alpha de Crombach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y
- k es el número de preguntas o ítems.

Los valores encontrados después de la aplicación de la encuesta piloto, para determinar el nivel de confiabilidad, fueron comprendidos mediante el siguiente cuadro:

Tabla 3

Valores de los niveles de Confiabilidad del Desempeño Laboral y Responsabilidad Administrativa

VALORES	NIVEL DE CONFIABILIDAD
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández S., R. y otros (2010). Metodología de la investigación científica. Graw Hill. México. Cuarta Ed. Págs. 438 - 439.

Tabla 4. MATRIZ DE ÍTEMS - Encuesta de Desempeño Laboral

Sujetos	Preguntas																					Total		
	a ₁	a ₂	a ₃	a ₄	a ₅	a ₆	a ₇	a ₈	a ₉	a ₁₀	a ₁₁	a ₁₂	a ₁₃	a ₁₄	a ₁₅	a ₁₆	a ₁₇	a ₁₈	a ₁₉	a ₂₀	a ₂₁			
1	3	5	4	1	3	3	1	1	5	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	43		
2	4	5	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	2	5	5	3	2	2	5	3	74		
3	4	5	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	2	2	5	5	2	2	2	5	2	70		
4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	2	2	5	5	2	2	2	5	2	71		
	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	5	5	3	3	2	5	4	80		
6	4	5	3	3	4	2	3	3	5	3	3	3	3	2	5	5	3	2	2	5	3	71		
7	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	2	2	5	5	2	2	2	5	3	69		
8	5	5	3	3	5	2	3	3	5	4	3	4	2	1	5	5	1	1	1	5	3	69		
9	3	5	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	2	2	2	4	1	65		
10	2	5	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	37		
11	3	5	3	3	4	4	3	2	5	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	5	1	53		
12	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29		
13	2	5	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	37		
14	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	29		
15	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	37		
16	1	5	1	1	4	2	1	2	1	1	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	37		
17	2	4	4	2	2	2	3	2	3	1	3	2	1	1	1	4	1	1	1	2	1	43		
18	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	5	1	1	1	1	1	36		
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21		
20	5	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	1	5	5	3	3	5	4	3	80		
21	4	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	2	5	5	2	2	2	5	2	70		
22	3	5	3	3	3	3	2	2	5	3	2	2	2	2	5	5	2	2	2	5	2	63		
23	3	5	3	3	3	3	2	2	5	3	2	2	3	2	5	5	2	2	2	5	2	64		
24	2	5	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	41		
25	3	5	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	2	2	5	5	2	2	2	5	3	66		
26	3	5	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	5	2	2	2	5	2	60		
Media	2.81	4.69	2.77	2.35	2.73	2.50	2.15	2.12	3.81	2.46	2.62	2.23	1.81	1.58	3.12	4.12	1.65	1.62	1.62	3.85	1.85			
Varianza	1.76	0.94	0.83	0.96	1.33	1.22	0.78	0.83	2.40	1.78	1.21	1.31	0.72	0.41	3.55	2.59	0.56	0.41	0.73	2.62	1.10	Σ Var 27.986		
Alfa de Cronbach	0.9582																					1.05	0.0875	0.9125

Tabla 5. MATRIZ DE ÍTEMS - Responsabilidad Administrativa

Sujetos	Preguntas														TOTAL	
	a ₁	a ₂	a ₃	a ₄	a ₅	a ₆	a ₇	a ₈	a ₉	a ₁₀	a ₁₁	a ₁₂	a ₁₃	a ₁₄		
1	1	4	4	1	1	1	3	1	1	2	2	3	5	5	34	
2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	5	5	1	1	25	
3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	56	
4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	56	
5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	1	1	5	5	49	
6	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	56	
7	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	56	
8	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	59	
9	5	5	5	3	2	4	3	2	3	3	2	5	5	5	52	
10	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	5	5	1	1	25	
11	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	4	5	4	4	35	
12	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	5	2	2	25	
13	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	5	5	1	1	25	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	22	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	18	
16	2	5	5	2	1	2	1	1	1	2	5	5	5	5	42	
17	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	5	5	1	2	32	
18	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	5	5	3	2	30	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	22	
20	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	52	
21	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	61	
22	5	5	5	3	3	3	2	2	2	4	3	5	5	5	52	
23	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	54	
24	3	3	4	2	2	2	1	1	1	1	5	5	1	1	32	
25	5	5	5	3	3	3	2	2	2	3	5	5	5	5	53	
26	4	4	5	2	1	2	2	2	2	2	3	5	5	5	44	
Media	3.15	3.54	3.58	2.23	2.08	2.46	2.08	1.89	2.15	2.269	3.808	4.731	3.538	3.538		
Varianza	2.94	2.58	2.73	1.07	1.51	1.7	1.11	0.83	0.94	1.485	1.762	0.765	3.458	3.378		
Alfa de Cronbach = 0.9361						1.08	0.13	0.869								
															St	200.678
															∑ Var	26.247

Tabla 6

MUESTRA PILOTO - Desempeño Laboral

Preguntas

a ₁	a ₂	a ₃	a ₄	a ₅	a ₆	a ₇	a ₈	a ₉	a ₁₀	a ₁₁	a ₁₂	a ₁₃	a ₁₄	a ₁₅	a ₁₆	a ₁₇	a ₁₈	a ₁₉	a ₂₀	a ₂₁	Total	
3	5	4	1	3	3	1	1	5	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	43	
4	5	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	2	5	5	3	2	2	5	3	74	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
5	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	1	5	5	3	3	5	4	3	80	
4	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	2	5	5	2	2	2	5	2	70	
3	5	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	2	2	5	5	2	2	2	5	3	66	
3	5	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	5	2	2	2	5	2	60	
																					St	422.81
2.81	4.69	2.77	2.35	2.73	2.50	2.15	2.12	3.81	2.46	2.62	2.23	1.81	1.58	3.12	4.12	1.65	1.62	1.62	3.85	1.85		
1.76	0.94	0.83	0.96	1.33	1.22	0.78	0.83	2.40	1.78	1.21	1.31	0.72	0.41	3.55	2.59	0.56	0.41	0.73	2.62	1.10	Σ Var	27.986

Alfa de Cronbach 0.9805

1.05

0.0662

0.9338

Alfa de Cronbach = $(K/K-1) * (1 - (\sum Si^2 / St^2))$

Tabla 7

MUESTRA PILOTO - Responsabilidad Administrativa

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
	Preguntas														
Sujetos	a ₁	a ₂	a ₃	a ₄	a ₅	a ₆	a ₇	a ₈	a ₉	a ₁₀	a ₁₁	a ₁₂	a ₁₃	a ₁₄	TOTAL
1	1	4	4	1	1	1	3	1	1	2	2	3	5	5	34
2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	5	5	1	1	25
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	22
4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	54
5	3	3	4	2	2	2	1	1	1	1	5	5	1	1	32
6	5	5	5	3	3	3	2	2	2	3	5	5	5	5	53
7	4	4	5	2	1	2	2	2	2	2	3	5	5	5	44
															St 165.571
Media	2.86	3.43	3.71	1.86	1.71	1.86	1.86	1.57	1.71	1.857	4	4.714	3.286	3.286	
Varianza	4.5	0	0.5	0.5	0	0.5	0.5	0.5	0.5	0	0.5	2	0	0	∑ Var 26.247
	Alfa de Cronbach		0.9062			1.08		0.16		0.841					

2.5. Métodos de Análisis de Datos

La recolección de la información, fue a través del instrumento de la Encuesta, técnicamente seleccionada, sometida a revisión y validada por expertos, la misma que certifico su calidad y un análisis fidedigno.

Para la comprobación de las variables se utilizó las técnicas teóricas y prácticas. Los métodos a emplear son las siguientes:

- En la Técnica Teórica, se utilizó la observación y síntesis, de estímulo e hipótesis.
- En la Técnica Práctica, se usó el Cuestionario es decir la Encuesta y estudio de contenidos.

Los datos adquiridos se sometieron al procedimiento estadístico tanto a nivel representativo como inferencial. Se usó el programa SPSS para ordenarlos, tabularlos y presentarlos en gráficos y tablas de frecuencia con sus respectivos análisis e interpretaciones.

Análisis descriptivos: para analizar y describir los datos de la muestra, se utilizó la estadística descriptiva con la prueba como la r de Pearson que permitió determinar la relación entre las variables y sus dimensiones.

Prueba de Normalidad: Se utilizó esta prueba para argumentar el tipo de correlación en la investigación, del cual podemos mostrar el siguiente resultado:

H₁: La variable Desempeño Laboral en la población tiene distribución normal.

H₀: La variable Desempeño Laboral es distinta a la distribución normal.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	,184	26	,053	,906	26	,052
Responsabilidad Administrativa	,204	26	,007	,889	26	,009

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Como la muestra es menor a 50 se desecha Kolmogorov – Smirnov y se utiliza Shapiro Wilk; pero como el grado de significancia al utilizar Shapiro Wilk es menor al 0.05% se acepta la hipótesis alternativa; es decir la población tiene distribución normal.

Análisis inferenciales: El análisis inferencial se realizó con el cálculo del Chi Cuadrado que se utilizará para comprobar las hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

La investigadora respetó la autenticidad de los resultados, la confiabilidad de los datos proporcionados por la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes y guardo en estricta reserva la identidad del Talento Humano que participó en la investigación, así como la propiedad intelectual de los autores.

Justicia. - Con la presente investigación, podemos confirmar que lo justo se identifica con lo bueno y lo correcto: Es esperado, por tanto, en este contexto que todos los trabajadores sean beneficiados con los resultados.

Respeto por el Talento Humano. - El respeto por los participantes en la investigación se expresa a través del proceso de consentimiento informado, es decir los investigadores hemos dado a conocer la investigación a realizar, los objetivos y que se espera conseguir con éste estudio.

Protección de la Confidencialidad. - Éste principio protege la identidad y los datos suministrados por los participantes.

Respeto por la Veracidad y Confiabilidad de los Resultados. - Persigue que con el estudio se hayan recogido datos fidedignos, ciertos y confiables, que la investigación no sea sesgada, que tenga validez científica.

Propiedad Intelectual.- Se tuvo respeto por la autoría de cada investigador citado.

III. RESULTADOS

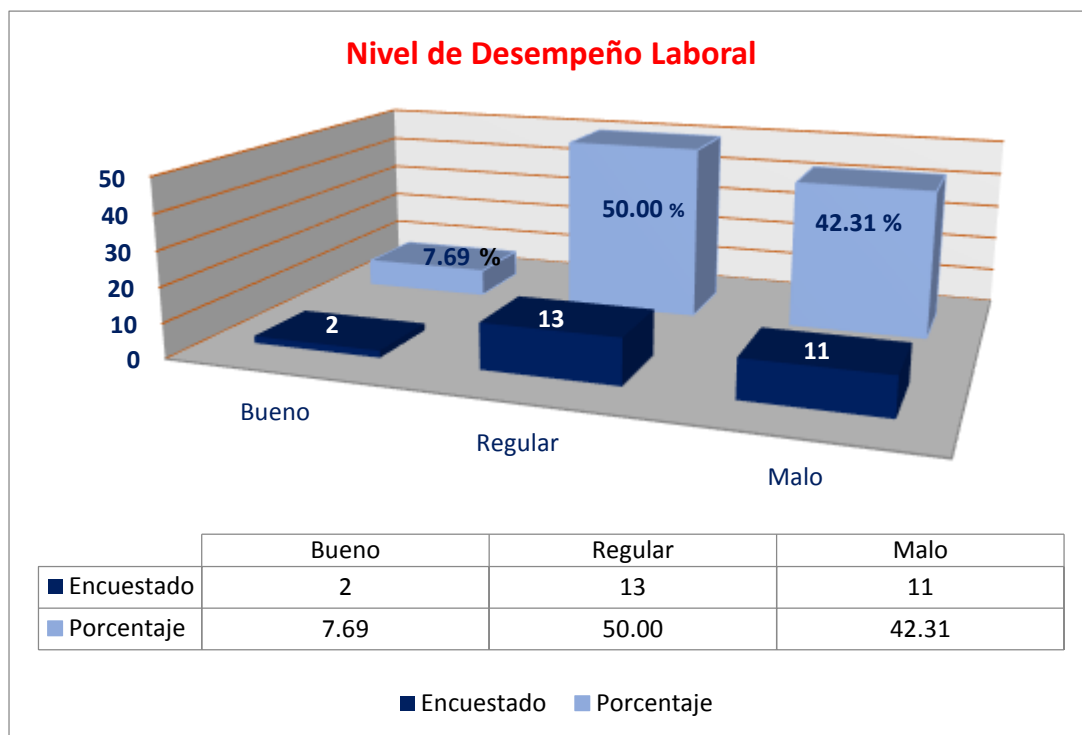
Realizada la aplicación del instrumento (cuestionario) a los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes y procediéndose a procesar la información producto de dicha aplicación, se obtuvo como resultado lo siguiente:

Tabla 8
Nivel de Desempeño Laboral

ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	%
Bueno	78 - 105	2	7.69
Regular	49 - 77	13	50.00
Malo	21 - 48	11	42.31
TOTAL		26	100

Fuente: Encuesta Aplicada a los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes 2017.

Gráfico 1



Fuente: Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes 2017.

En cuanto a la variable Desempeño Laboral, se puede aseverar que de acuerdo a lo señalado por la Tabla 1 y Gráfico 1; de los 26 trabajadores encuestados que constituyen el total de la muestra, el 50% que representa a 13 encuestados, manifiestan que el nivel de desempeño de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, es REGULAR; un 42% que representa a 11 trabajadores consideraron que el nivel de desempeño laboral es MALO, y un 8% que representa a 2 trabajadores manifiestan un nivel de desempeño laboral BUENO.

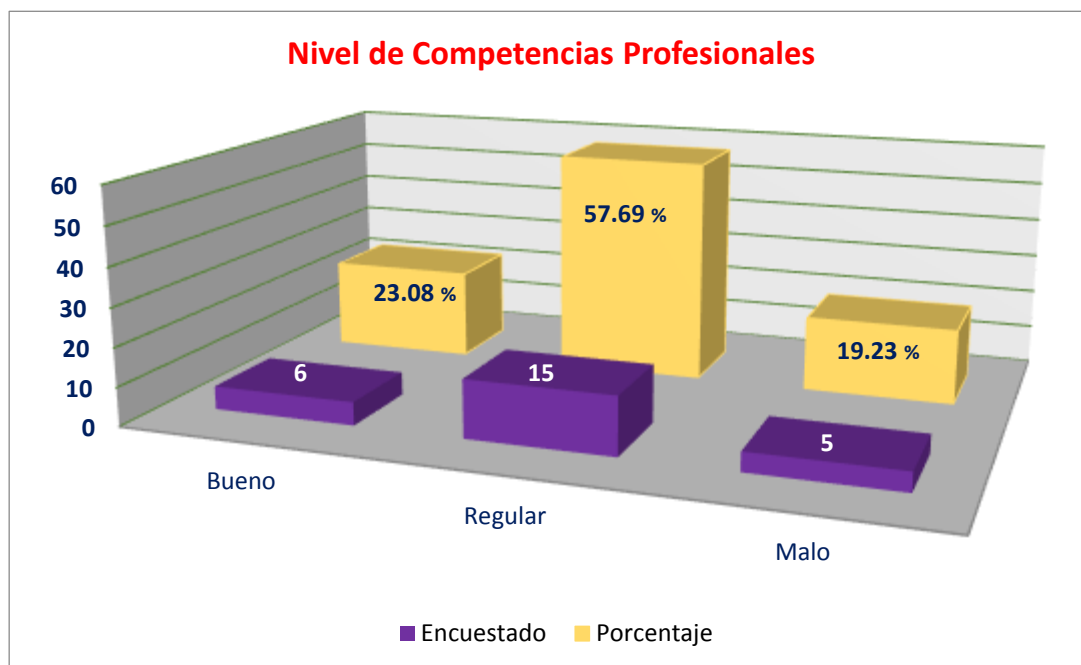
Tabla 9

Nivel de Competencias Profesionales

ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	%
Bueno	22 - 30	6	23.08
Regular	14 - 21	15	57.69
Malo	06 - 13	5	19.23
TOTAL		26	100

Fuente: Encuesta Aplicada a los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes 2017.

Gráfico 2



Fuente: Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes 2017.

En cuanto al indicador nivel de competencias profesionales, tal como lo indica la Tabla y Gráfico 2, de los 26 trabajadores encuestados que constituyen el total de la muestra, el 58% que representa a 15 encuestados, manifiestan que el nivel de competencia profesional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes es REGULAR, un 23% que representa a 6 trabajadores, indican que es BUENO, y un 19% de la muestra que viene a representar a 5 encuestados, manifiestan que el nivel de competencia profesional es MALO.

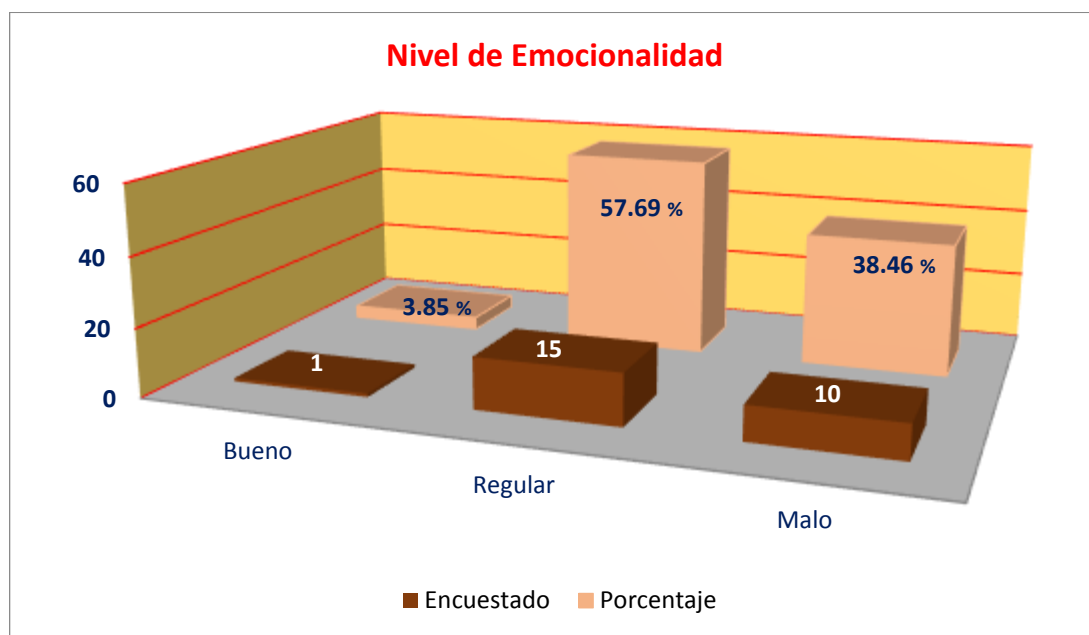
Tabla 10

Nivel de Emocionalidad

ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	%
Bueno	19 - 25	1	3.85
Regular	12 - 18	15	57.69
Malo	05 - 11	10	38.46
TOTAL		26	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes 2017.

Gráfico 3



Fuente: Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Beneficencia Pública de Tumbes 2017.

Respecto al indicador Emocionalidad de la variable desempeño laboral, de acuerdo a lo señalado en la Tabla y Gráfico 3, de los 26 trabajadores encuestados que constituyen el total de la muestra, el 58% que representa a 15 encuestados, manifiestan que el nivel de emocionalidad en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes es REGULAR, un 38% que representa a 10 trabajadores, inciden que el grado de emocionalidad en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes es MALO, y un 4% de la muestra que viene a representar a 1 encuestados, manifiestan que el nivel de emocionalidad en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes es MALO.

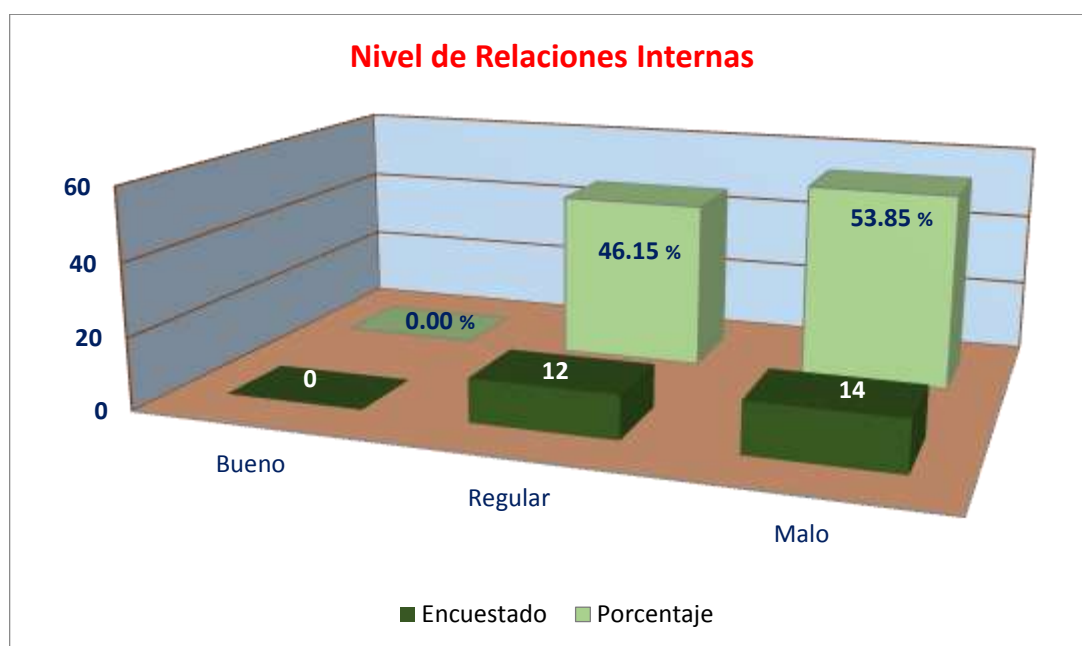
Tabla 11

Nivel de Relaciones Internas

ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	%
Bueno	19 - 25	0	0.00
Regular	12 - 18	12	46.15
Malo	05 - 11	14	53.85
TOTA		26	100

Fuente: Encuesta Aplicada a los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes 2017.

Gráfico 4



Fuente: Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes 2017.

En lo concerniente al indicador Relaciones Internas, se puede apreciar en la Tabla y Gráfico 4, que del total de los 26 trabajadores encuestados que constituyen el total de la muestra, el 54% que representa a 14 encuestados, manifiestan que el nivel de relaciones internas en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes es MALO, un 46% que representa a 12 trabajadores, revelan que el nivel de relaciones internas en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes es REGULAR, no evidenciándose manifestación alguna sobre un nivel de relaciones internas BUENO.

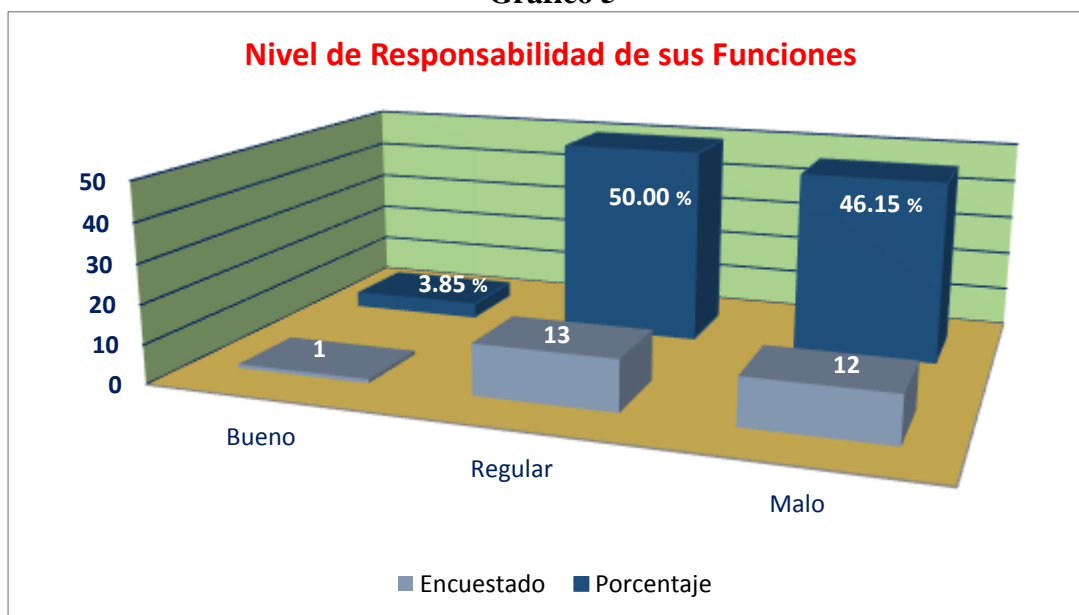
Tabla 12

Nivel de Responsabilidad de sus Funciones

ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	%
Bueno	19 - 25	1	3.85
Regular	12 - 18	13	50.00
Malo	05 - 11	12	46.15
TOTAL		26	100

Fuente: Encuesta Aplicada a los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Tumbes 2017.

Gráfico 5



Fuente: Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes 2017.

En cuanto a la Responsabilidad de sus Funciones, tal como lo evidencia la Tabla y Gráfico 5, de los 26 trabajadores encuestados que constituyen el total de la muestra, el 50% que representa a 13 encuestados, aducen que el nivel de responsabilidad en el manejo de sus funciones en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes es REGULAR, un 46% que representa a 12 trabajadores, revela que el nivel de responsabilidad en el manejo de sus funciones en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes es MALO, y apenas un 4% que representa a 1 trabajador manifiesta que el nivel responsabilidad en el manejo de sus funciones en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes es BUENO.

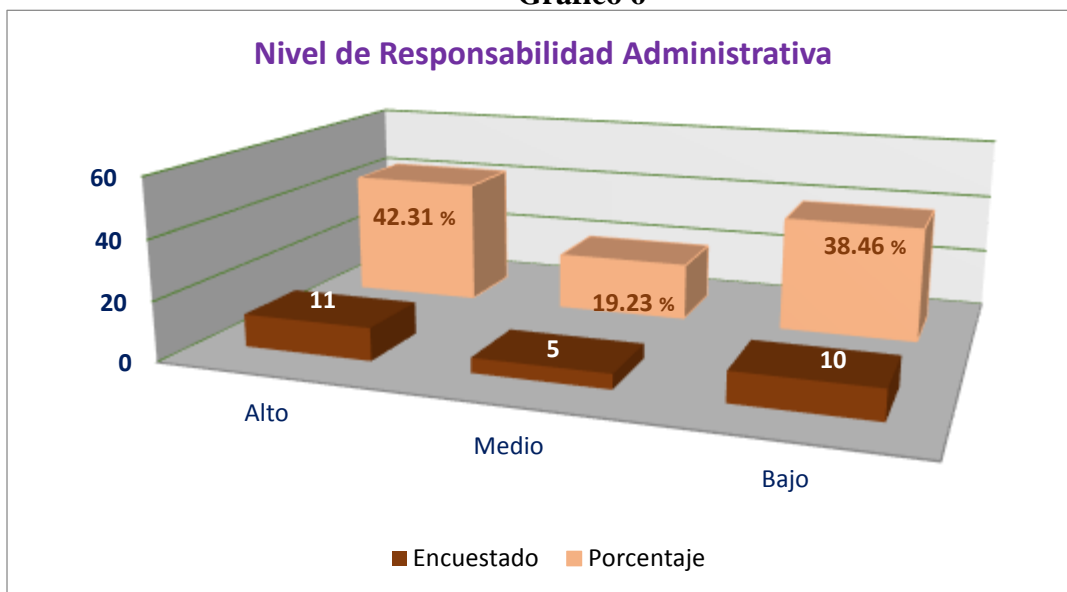
Tabla 13

Nivel de Responsabilidad Administrativa

ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	%
Alto	52 - 70	11	42.31
Medio	33 - 51	5	19.23
Bajo	14 - 32	10	38.46
TOTAL		26	100

Fuente: Encuesta Aplicada a los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes 2017.

Gráfico 6



Fuente: Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes 2017.

Al analizar la variable Responsabilidad Administrativa, se puede afirmar que de acuerdo a lo indicado por la Tabla y Gráfico 6; de los 26 trabajadores encuestados que constituyen el total de la muestra, el 42% que representa a 11 encuestados, señalan la existencia de un ALTO nivel de responsabilidad administrativa al ejercer sus actividades en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes; un 38% que representa a 10 trabajadores consideraron existencia de un BAJO nivel de responsabilidad administrativa en el ejercicio de sus actividades en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, y un 19 que representa a 5 trabajadores incide que el nivel de responsabilidad administrativa es MEDIO en el ejercicio de sus labores en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes.

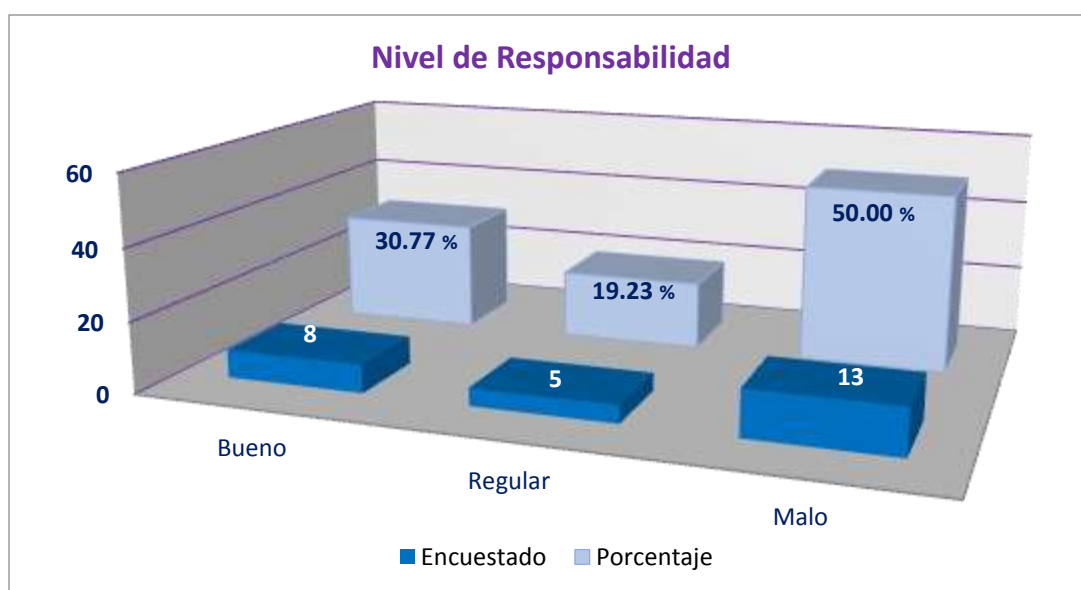
Tabla 14

Nivel de Responsabilidad

ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	%
Bueno	36 - 48	8	30.77
Regular	23 - 35	5	19.23
Malo	10 - 22	13	50.00
TOTAL		26	100

Fuente: Encuesta Aplicada a los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes 2017.

Gráfico 7



Fuente: Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes 2017.

En lo que concierne al indicador Responsabilidad, tal como se aprecia en la Tabla y Gráfico 7, del total de 26 trabajadores encuestados que constituyen la muestra, el 50% que representa a 13 encuestados, manifiestan que el nivel de responsabilidad de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes es MALO; un 31% que representa a 8 trabajadores considera que el nivel de responsabilidad de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes es BUENO; y el 19% de la muestra que viene a representar a 5 encuestados, manifiestan que el nivel de responsabilidad de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes es REGULAR.

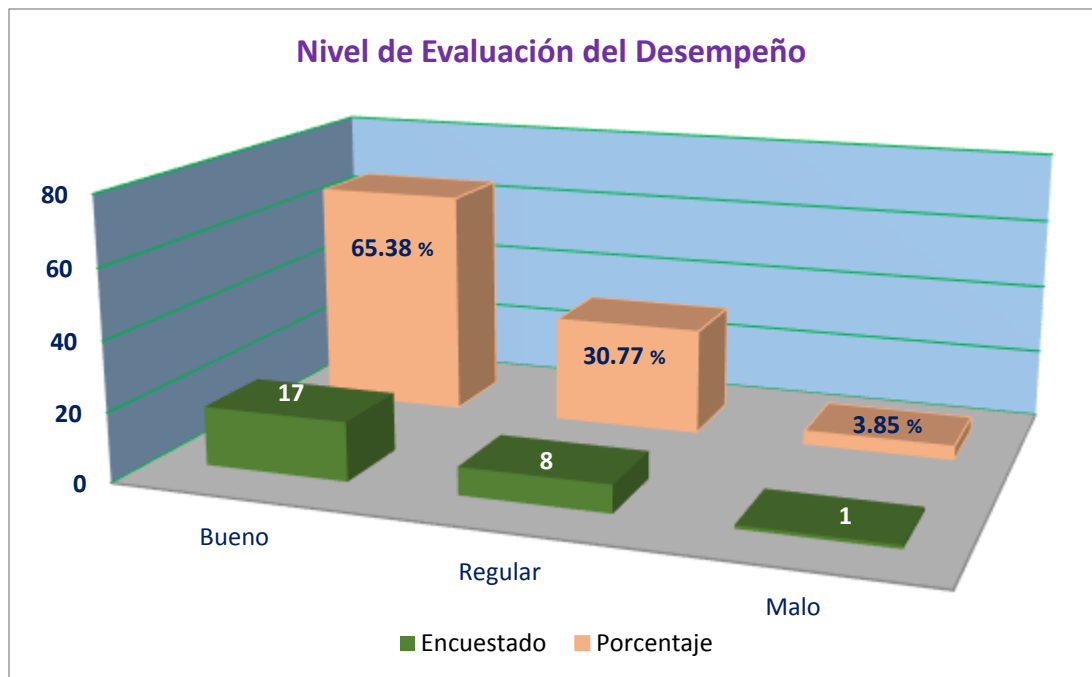
Tabla 15

Nivel de Evaluación del Desempeño

ESCALA	RANGO	FRECUENCIA	%
Bueno	14 - 20	17	65.38
Regular	09 - 13	8	30.77
Malo	04 - 08	1	3.85
TOTAL		26	100

Fuente: Encuesta Aplicada a los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes 2017.

Gráfico 8



Fuente: Encuesta aplicada a los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes 2017.

Respecto a la evaluación del desempeño, de acuerdo a lo indicado en la Tabla y Gráfico 8, del total de 26 trabajadores encuestados que constituyen la muestra, el 65% que representa a 17 encuestados, manifiestan que el nivel de evaluación del desempeño en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes es BUENO; un 31% que representa a 8 trabajadores considera que el nivel de evaluación del desempeño en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes es REGULAR; y el 4% representa a 1 encuestados, manifiesta que el nivel de evaluación del desempeño en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes es MALO.

Tabla 16
Correlaciones ente la variable Desempeño Laboral y la variable Responsabilidad Administrativa

		D. Laboral	R. Administ.
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,816**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	26	26
Responsabilidad Administrativa	Correlación de Pearson	,816**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	26	26

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

En cuanto a la Tabla 9, se puede decir que nos muestra el nivel de correlación que existe ente la variable desempeño laboral y la variable responsabilidad administrativa, evidenciando de esta manera que el coeficiente de correlación de PEARSON es positivo directo, arrojando un valor de 0.816 con un nivel de significancia bilateral del 0.01.

Tabla 17
Correlaciones ente la dimensión Responsabilidad de Funciones y la variable Responsabilidad Administrativa

		Responsabilidad Funciones	Responsabilidad Administrativa
Responsabilidad Funciones	Correlación de Pearson	1	,811**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	26	26
Responsabilidad Administrativa	Correlación de Pearson	,811**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	26	26

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

En cuanto a la Tabla 10, se puede decir que nos muestra el nivel de correlación que existe ente la dimensión responsabilidad de funciones y la variable responsabilidad administrativa, evidenciando de esta manera que el coeficiente de correlación de PEARSON es positivo directo, arrojando un valor de 0.811 con un nivel de significancia bilateral del 0.01.

Tabla 18
Correlaciones ente la variable Desempeño Laboral y la
dimensión Sanción Disciplinaria

		Desempeño Laboral	Sanción Disciplinaria
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,551**
	Sig. (bilateral)		.004
	N	26	26
	Correlación de Pearson	,551**	1
Sanción Disciplinaria	Sig. (bilateral)	.004	
	N	26	26

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

En cuanto a la Tabla 11, se puede decir que nos muestra el nivel de correlación que existe ente la variable Desempeño Laboral y la dimensión Sanción Disciplinaria, evidenciando de esta manera que el coeficiente de correlación de PEARSON es positivo directo, arrojando un valor de 0.551 con un nivel de significancia bilateral del 0.01.

Tabla 19
Correlaciones entre la dimensión Responsabilidad en sus funciones laborales y la dimensión Suspensión y Destitución

		DL	Responsabilidad
Responsabilidad en sus funciones laborales	Correlación de Pearson	1	,842**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	26	26
Suspensión y Destitución	Correlación de Pearson	,842**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	26	26

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

En cuanto a la Tabla 12, se puede decir que nos muestra el nivel de correlación que existe entre la dimensión Responsabilidad en sus funciones laborales y la dimensión Suspensión y Destitución, evidenciando de esta manera que el coeficiente de correlación de PEARSON es positivo directo, arrojando un valor de 0.842 con un nivel de significancia bilateral del 0.01.

Contrastación de hipótesis

H₁: El Desempeño Laboral; se correlaciona significativamente con la responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017.

H₀: El Desempeño Laboral no se correlaciona significativamente con la responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017.

Estadístico de prueba: X² Chi Cuadrado:

$$X^2 = \frac{\sum \sum (O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

O_{ij}: Valores observados

E_{ij}: Valores esperados

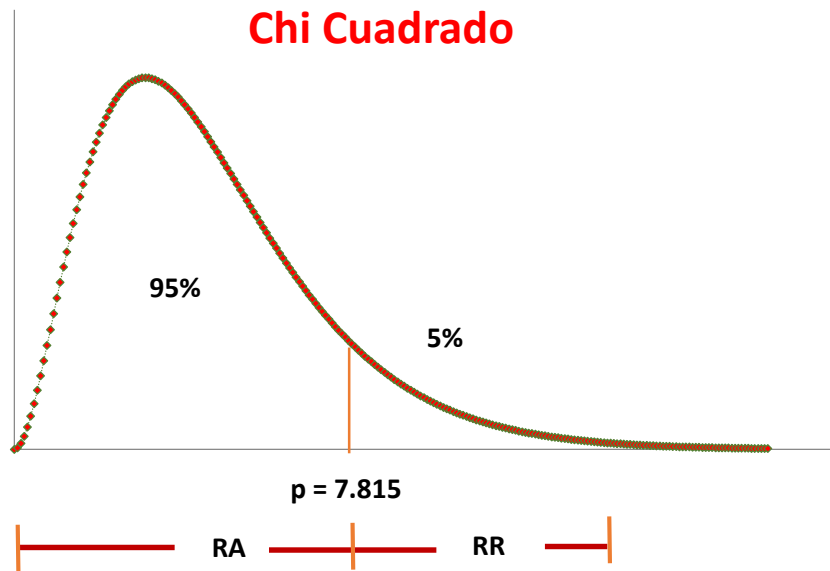
Tiene distribución X² (k) dónde: k = Filas * Columnas. Grados de libertad

$$k = (4 - 1) * (2 - 1) = 3$$

- ❖ Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$
- ❖ Valor de X²_t tabulado: $X^2_t(0.05, 3) = 7.815$
- ❖ Valor de X²_c calculado: $X^2_c(0.05, 3) = 12.46$

Gráfico 9

Contrastación de hipótesis



$$X^2_c > X^2_t$$

Por lo tanto: Se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

IV. DISCUSIÓN:

La presente investigación está orientada a demostrar el grado de relación que existe entre el Desempeño Laboral (variable independiente), y la Responsabilidad Administrativa (variable dependiente). El Desempeño Laboral involucra el estudio de las competencias profesionales, emocionalidad, responsabilidad en sus funciones laborales y las relaciones interpersonales, que se dan en el desarrollo de las funciones asignadas en un centro de labores, cabe resaltar que en la investigación la variable dependiente se relacionó con las relaciones interpersonales y la emocionalidad, ya que son las dimensiones que más falencias tienen dentro de la entidad; para poder establecer cada dimensión se hizo uso de hipótesis, teorías y métodos ya establecidos. Así mismo la variable independiente se correlaciona con la responsabilidad y sanciones disciplinarias, los cuales se relacionan con la responsabilidad administrativa de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Tumbes.

El nivel de desempeño de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, es regular. Las relaciones interpersonales se relacionan negativamente con el desempeño laboral, es puntual destacar que cuando no hay un conveniente proceso de comunicación, las consecuencias son pésimas para ambas partes; por tanto, las relaciones interpersonales deben mejorar dentro de la institución, y estar en una constante retroalimentación para poder estar orientados a un objetivo en común.

La responsabilidad de sus funciones se correlaciona de forma negativa con el desempeño laboral, es fundamental capacitar a los colaboradores para lograr resultados óptimos, el ser humano por naturaleza perennemente busca mejorar su calidad de vida y vive en constantes cambios, por ello es importante realizar cursos talleres de acuerdo a sus funciones que vienen desempeñando, en especial que conozcan la normatividad con la que se rige la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes.

Las Competencias Profesionales se relacionan de forma positiva con el desempeño laboral, es básico encomendar a los colaboradores funciones de acuerdo a sus perfiles para lograr resultados positivos, teniendo en cuenta que al contar con los perfiles de

acuerdo al cargo que van a desempeñar están preparados para asumir retos con responsabilidad y confiabilidad en sus conocimientos al momento de efectuar sus labores.

La emocionalidad se relaciona de manera regular con el desempeño laboral, no contando con colaboradores totalmente motivados, mucho menos comprometido con su trabajo, obteniendo resultados bajos en la institución, ello es una desventaja ante la competitividad existente con otras instituciones.

Asimismo, es preciso resaltar que mediante el trabajo de investigación se concluyó que existe una relación directa positiva entre la variable desempeño laboral y responsabilidad administrativa de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes. Como se mencionó durante el presente trabajo las relaciones interpersonales son vitales para toda institución, ya que de ello dependerá el desempeño y productividad de sus colaboradores.

En los antecedentes mencionados también se pudo comprobar la relación existente entre estas variables como menciona la Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad San Martín de Porres (2011), quien publicó un tema relacionado con la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de trabajadores de una organización peruana, en donde sostiene que las empresas que desean ennoblecer el desempeño laboral deberán orientarse a elevar los niveles de inteligencia emocional y las relaciones interpersonales.

En referencia al resultado final se precisa que se aceptó la hipótesis general, ya que se demostró la relación positiva y significativa entre las variables Desempeño Laboral y Responsabilidad Administrativa, cabe precisar que para una correcta gestión del talento humano es inevitable tener en cuenta que se debe contar con un perfil acorde al cargo que se va a asumir, estar en constante capacitación, conocer las normas vigentes de la función pública y de la institución en donde se labora, ello dependerá el buen funcionamiento de toda institución.

V. CONCLUSIONES:

De acuerdo al análisis de los resultados expuestos en las variables desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes en el periodo 2017, se puede concluir que:

1. En cuanto al nivel de correlación que existe entre las variables desempeño laboral y responsabilidad administrativa, se puede establecer que existe relación o correlación positiva directa a tal punto que el coeficiente de correlación de PEARSON arroja un valor de 0.816 con un nivel de significancia bilateral del 1%.
2. Existe correlación entre las variables desempeño laboral y el nivel de responsabilidad de los trabajadores de la Beneficencia Pública de Tumbes, toda vez que el coeficiente de correlación PEARSON arroja un valor de 0.8423 positivo directo con un nivel de significancia bilateral del 1%.
3. Existe correlación entre las variables desempeño laboral y el nivel de Sanciones Disciplinarias de los trabajadores de la Beneficencia Pública de Tumbes, toda vez que el coeficiente de correlación PEARSON arroja un valor de 0.5505 positivo directo con un nivel de significancia bilateral del 5%.
4. Existe correlación entre la dimensión Responsabilidad en sus Funciones laborales y la dimensión suspensión y Destitución de los trabajadores de la Beneficencia Pública de Tumbes, toda vez que el coeficiente de correlación PEARSON arroja un valor de 0.8114 positivo directo con un nivel de significancia bilateral del 1%.

VI. RECOMENDACIONES:

De acuerdo al análisis realizado a las dos variables y haber expuesto las conclusiones de las mismas, es apremiante de alguna u otra manera alcanzar las siguientes recomendaciones al señor Presidente del Directorio de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes:

1. Implementar al más breve plazo, un Programa de Capacitación y Talleres para mejorar el Desempeño Laboral y conocer las Responsabilidades Administrativas, Civiles y Penales que acarrea las acciones y omisiones en la Administración Pública, orientados a los conocimientos de los aspectos legales y éticos que garanticen el accionar o la actuación del personal de manera eficiente y oportuna; originando en las mismas sinergias positivas que conlleven a cumplir con los objetivos y evitar en lo posible posteriores responsabilidades administrativas.
2. Promover al más breve plazo, talleres de capacitación orientados al Desempeño Laboral y las Responsabilidades Administrativas, Civiles y Penales.
3. Autorizar a todo el personal de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, de manera obligatoria a participar de dichos talleres; siendo imprescindible la presencia del personal directivo a manera de ejemplo; para que el Desempeño Laboral de los Trabajadores mejore y conozcan profundamente las Responsabilidades Administrativas que se deriven ante el incumplimiento de sus funciones.
4. Desarrollar Talleres y Capacitaciones donde se refuerce el manejo adecuado y oportuno de la normativa legal y demás reglamentación con que se rige la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, a fin de evitar que sus funcionarios sean sancionados disciplinariamente.

VII. PROPUESTA

PLAN DE CAPACITACIÓN Y TALLERES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL Y CONOCER LAS RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS, CIVILES Y PENALES QUE ACARREA LAS ACCIONES Y OMISIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

PRESENTACIÓN

El Plan de Capacitación y Talleres para mejorar el Desempeño Laboral y conocer las Responsabilidades Administrativas, Civiles y Penales que acarrea las acciones y omisiones en la Administración Pública, constituye una herramienta que establece la capacitación de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes.

La capacitación, es una herramienta educativa, donde se aplican estrategias, de forma sistematizada e integral, a través de la cual los colaboradores obtienen o amplían conocimientos y destrezas concretas concernientes a sus funciones, asimismo varían su conducta frente a temas relacionados con la institución, cargo, funciones a desempeñar, clima laboral. Como elemento del procedimiento de perfeccionamiento del Talento Humano, la capacitación contiene por un lado, un ciclo definido de circunstancias y fases encaminadas a obtener la unificación del colaborador a su cargo en la institución, el acrecentamiento y sostenimiento de su eficiencia, metodologías, técnicas y recursos para el cumplimiento de los objetivos de la organización para su normal desarrollo, así como su progreso propio y profesional en la entidad. De acuerdo con esto, la capacitación es un componente transcendental para que el trabajador ofrezca una excelente contribución en el cargo designado, ya que es un desarrollo continuo que busca la eficacia, eficiencia y la mayor producción en el perfeccionamiento de sus funciones, así mismo aporta a incrementar la rentabilidad, el decoro y la inspiración creativa del trabajador.

El Plan de Capacitación es para todos los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, que integran la institución, agrupados de acuerdo a las oficinas, áreas y unidades, según las funciones que desempeñan y con contenidos precisos, algunos de ellos acopiados de acuerdo a las indicaciones de los mismos colaboradores.

1.- ACTIVIDAD DE LA INSTITUCIÓN

La Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, tiene como actividad brindar apoyo social, nutricional, recreativo e integral a los Niños, Adolescentes, Jóvenes, Mujeres, Adultos Mayores, Enfermos y Personas con habilidades diferentes de los sectores más pobres, que se encuentran en estado de desamparo familiar, social y vulnerabilidad; así como ofrecer exoneraciones parciales en cuanto a servicios funerarios a la población de escasos recursos a tarifas populares.

2.- MARCO LEGAL

- Decreto Supremo N° 04-2010-MIMDES, que dicta medidas para el funcionamiento de las Sociedades de Beneficencia Pública y Juntas de Participación Social.
- Ley N° 27806 - Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 29091, modifica la Ley N° 27444.
- Ley N° 27050 - Ley de la persona con Discapacidad.
- Ley N° 27815 - Ley de ética de la Función Pública.
- Ley N° 26918 - Ley de creación del Sistema Nacional para la población en Riesgo.

3.- DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

- Realizar talleres de capacitación para los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes.
- Mejorar el desempeño laboral, es uno de los aspectos que contribuye para ampliar la satisfacción de los usuarios internos y externos y que ellos tengan resultados positivos en sus funciones desempeñadas.
- Los Jefes de la oficina de Recursos Humanos, serán los encargados de la organización de los talleres de capacitación, buscando capacitadores idóneos para cada tema establecido, quedando a criterio de ellos que pueden implementar cada medio año (Enero - Junio, Julio-Diciembre) o como la institución lo desee, pueden tomar en cuenta la opinión de los colaboradores sobre qué tema les gustaría ser capacitados.

4.- JUSTIFICACIÓN

En las Instituciones Públicas del Perú, hoy en día es de suma importancia que existan colaboradores que conozcan las funciones que desempeñan dentro de la institución que laboran para poder evitar responsabilidades administrativas, civiles y penales, los mismos que conducen a procesos administrativos y a largos procesos judiciales, perjudicando no tan solo al Estado con los gastos económicos sino también a los usuarios externos, es por ello que para mejorar el desempeño laboral del personal es necesario brindar capacitaciones constantes de temas que son netamente de los cargos que desempeñan para desarrollar aún más las capacidades de cada colaborador. Se intenta buscar en los trabajadores y en su puesto de trabajo el logro y la eficiencia, asimismo que conozcan las responsabilidades que acarrea la acción y omisión de sus funciones, proporcionando a la institución resultados positivos, reduciendo el nivel de colaboradores procesados administrativamente y denunciados civil y penalmente.

Según los resultados obtenidos de la investigación realizada en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, se determinó que existe un regular desempeño laboral de los colaboradores, esto genera resultados negativos para la misma.

Por lo tanto, el desempeño laboral es de suma importancia dentro de la institución, se determinó que es necesario que cada colaborador conozca las funciones que desempeña, se debe tomar en cuenta y proporcionar el mayor interés ya que es una herramienta de esencial para que los colaboradores realicen sus actividades con mayor productividad lo que aumentará su desempeño laboral y disminuirán los procesos administrativos, civiles y penales.

El recurso más significativo en toda institución lo conforman los colaboradores comprometidos en las funciones laborales. Esto es de suma importancia en una entidad que brinda servicios, en la cual la administración y rendimiento de los colaboradores influye directamente en la calidad y eficiencia de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los cimientos básicos en los que las instituciones exitosas, sustentan sus logros, viéndose reflejado en la satisfacción de los usuarios, posterior a recibir el servicio brindado. Estos aspectos, además de componer dos potencias internas de gran jerarquía para que una institución logre superiores niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se cimientan las nuevas perspectivas administrativas o gerenciales.

La particularidad de una potencia profesional motivada está en la aptitud del trato que recibe en sus relaciones propias que tiene con los directores, funcionarios, basada en el compañerismo, respeto y consideración que sus dirigentes les imparten diariamente. Asimismo, son importantes el ambiente profesional y la disposición en que éste proporciona o impide el desempeño del trabajo de cada colaborador.

Sin embargo, en la mayoría de instituciones de nuestro Estado, tales indicios conducen automáticamente a orientar ineludiblemente el tema de la capacitación como uno de los elementos primordiales para conservar, transformar o cambiar las cualidades y conductas de los colaboradores dentro de las instituciones, direccionando a la optimización de los servicios.

En tal sentido se proyecta el presente Plan de Capacitación y Talleres para mejorar el Desempeño Laboral y conocer las Responsabilidades Administrativas, Civiles y Penales que acarrea las acciones y omisiones en la Administración Pública para brindar un servicio de calidad a los usuarios.

5.- ALCANCE

El presente Plan de Capacitación y Talleres para mejorar el Desempeño Laboral y conocer las Responsabilidades Administrativas, Civiles y Penales que acarrea las acciones y omisiones en la Administración Pública, es de aplicación para todo el personal que trabaja en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes.

6.- FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Siendo su propósito principal promover la eficacia institucional, la capacitación se realiza para contribuir a:

- Realzar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la institución.
- Optimizar la interacción entre los colaboradores y, con ello, lograr asegurar la calidad en el servicio.
- Satisfacer sencillamente obligaciones futuras de la institución en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- Forjar conductas positivas y progresos en el clima laboral, la productividad y la calidad y, con ello, elevar la imagen institucional.
- La compensación indirecta, especialmente entre los administrativos, que consideran el pago que asume la entidad por su participación en cursos de capacitación.
- Conservar la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más inalterables.
- Mantener a los colaboradores al día con los avances tecnológicos, lo que estimula en la decisión, creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia del ímpetu de trabajo.

7.- OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

7.1. Objetivos Generales

- Implementar un proceso adecuado y obligatorio de cursos y talleres de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes.
- Preparar a los colaboradores para el cumplimiento eficiente de sus funciones que ocupen en sus cargos.
- Brindar oportunidades de perfeccionamiento profesional en los cargos que ocupan y ascensos para otros cargos.

- Modificar actitudes para contribuir a establecer un clima laboral agradable, aumentar la estimulación del colaborador y hacerlo más receptivo a la inspección y acciones de gestión.

7.2. Objetivos Específicos

- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la institución, su estructura, actividades, normas y políticas.
- Suministrar conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de cargos específicos.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en cada área de acuerdo a su desempeño de funciones.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la institución.
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.
- Promover conocimientos de los diferentes temas laborales y desarrollar más temas donde existan debilidades por parte de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes.

8.-METAS

- Capacitar al 100% de trabajadores entre Directores, jefes de oficina, unidades y personal operativo de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes.

9.-ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son:

- Desarrollo de temas por cada oficina, área, unidad.
- Impulso de trabajos prácticos que se vienen realizando cotidianamente.
- Presentación de casuísticas de cada oficina, área o unidad.
- Realización de talleres.
- Metodología de exposición - diálogo.

10.- TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION

10.1. Tipos de Capacitación

Capacitación Inductiva: Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

Capacitación Preventiva: Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nueva metodología de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

Capacitación Correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normal mente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Capacitación para el Desarrollo de Carrera:

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

10.2. Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

Formación: Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

Actualización: Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.

Especialización: Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

10.3. Niveles de Capacitación

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

Nivel Básico: Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

Nivel Avanzado: Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

11.- ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del Plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los colaboradores a acopiar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad de los recursos humanos, para ello se está considerando lo siguiente:

TEMAS DE CAPACITACIÓN

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

Planeamiento Estratégico
Administración y organización
Cultura Organizacional
Gestión del Cambio

OFICINA DE BIENESTAR SOCIAL

Relaciones Humanas
Relaciones Públicas
Administración por Valores
Mejoramiento del Clima Laboral

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Cómo Entrevistar a Colaboradores
Desarrollo de Habilidades Gerenciales
Habilidades Directivas
Evaluación del Desempeño con Enfoque a Resultados
Habilidades de Supervisión
Liderazgo Efectivo
Planeación Estratégica
Las 7 Habilidades de Supervisión
Técnicas de Coaching para Mejorar el Desempeño de los Colaboradores
Técnicas de Negociación

OFICINA DE CONTABILIDAD:

Auditoria y Normas de Control

Control Patrimonial

UNIDAD DE TESORERÍA:

Sistema y Normas de Tesorería

Sistema de endeudamiento

UNIDAD DE SECRETARÍA:

Redacción y Ortografía

Calidad y atención en el servicio al cliente

Trabajo en equipo

Coaching

Inteligencia emocional

Atención y satisfacción del usuario

12.- RECURSOS

12.1. HUMANOS: Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: licenciados en administración, contadores, Psicólogos, etc.

12.2. MATERIALES:

INFRAESTRUCTURA. - Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la Presidencia del Directorio de la institución.

MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS. - Está conformado por mesas de trabajo, pizarra acrílica, plumones acrílicos, plumones colores, proyector, PC y ventilación adecuada.

DOCUMENTOS TÉCNICO - EDUCATIVO. - Entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

13.- FINANCIAMIENTO

El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios presupuestados de la institución.

14.- PRESUPUESTO

DESCRIPCIÓN	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Movilidad Local	Pasaje	30	1.50	45.00
Plumones de colores	Unidad	20	1.50	30.00
Plumones Acrílicos	Unidad	10	3.50	35.00
Papelotes	Ciento	63	1.50	94.50
Computadora	Unidad	1	1,500.00	1,500.00
Alquiler de Proyector	Unidad	28	70.00	3,920.00
Folder	Docena	63	4.50	283.50
Certificados	Unidad	756	1.00	756.00
Lapiceros de tinta	Unidad	756	0.50	378.00
Papel A4-80 gramos	Millar	2	11.00	22.00
Refrigerios	Unidad	756	2.50	1,890.00
Honorarios de expositores	Unidad	28	100.00	2,800.00
Imprevistos	%		300.00	300.00
TOTAL DE PRESUPUESTO				S/. 12,054.00

15.- CRONOGRAMA

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	2 0 1 9											
	M E S E S											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Planeamiento Estratégico	X											
Administración y organización		X										
Cultura Organizacional								X				
Gestión del Cambio		X										
Relaciones Humanas			X									
Relaciones Públicas				X								
Administración por Valores								X				
Mejoramiento del Clima Laboral						X						
Cómo Entrevistar a Colaboradores			X									
Desarrollo de Habilidades Gerenciales										X		
Habilidades Directivas				X								
Evaluación del Desempeño con Enfoque a Resultados					X							
Habilidades de Supervisión						X						
Liderazgo Efectivo	X											
Planeación Estratégica		X										
Las 7 Habilidades de Supervisión											X	
Técnicas de Coaching para Mejorar el Desempeño de los Colaboradores						X						
Técnicas de Negociación					X							
Auditoría y Normas de Control	X											
Control Patrimonial			X									
Sistema y Normas de Tesorería				X								
Sistema de endeudamiento								X				
Redacción y Ortografía					X							
Calidad y atención en el servicio al cliente									X			
Trabajo en equipo			X									
Coaching										X		
Inteligencia emocional				X								
Atención y satisfacción del usuario												X

REFERENCIAS:

- Arratia, A. (2010). Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo Docente: Influencias y Percepciones desde los Evaluados (Tesis). Chile. Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales.
- Baquerizo, L. (2015). Tesis de Licenciatura: “Evaluación de 360 grados del Desempeño laboral en los Trabajadores del área de operaciones de la clínica Good Hope, Miraflores, Perú. Facultad de Ciencias Empresarias. Universidad Peruana Unión, Perú.
- Bruno, E. (2010). Responsabilidad Administrativa de los Servidores y Funcionarios Públicos. Perú.
- Castro, C. y Chávez, L. (2017). Tesis titulada: “Asociación del liderazgo en el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, San Martín - 2017. Universidad Peruana Unión, Facultad Ciencias Empresariales. Tarapoto - Perú.
- Cabrera, G. (2015). Tesis: “Relación entre el Clima Institucional y Desempeño laboral de los Trabajadores de la Beneficencia Pública de Tumbes 2015”. Para optar el grado de Magister. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo - Perú.
- Celso, F. (2009). Tesis Magistral: “Responsabilidad Civil Extracontractual de los Jueces y del Estado. Escuela de Post Grado, Universidad Nacional Altiplano, Puno, Perú.
- Cifuentes, L. (2016). Relación entre el Estilo de Vida y el Rendimiento Laboral en un Grupo de Trabajadores del Área Administrativa de una Organización dedicada a la Publicidad (Tesis). Guatemala. Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (pp. 359). Colombia. Mc Graw Hill.
- Falcón, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, 2017*. Tesis para optar el Grado de Bachiller en Administración, Escuela Académico Profesional de Administración, Universidad Continental, Huancayo, Perú.
- Fernández, P. (2010). *Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica*. (Tesis de maestría inédita, Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela).
- Gamboa, C. (2007). “Responsabilidad de los Servidores Públicos” Estudio Teórico Doctrinal, Antecedentes, Derecho Comparado e Iniciativas Presentadas en el tema en esta LX Legislatura. *Revista Centro de Documentación, Información y Análisis*, Vol. 1 N° 1, Abril Cámara de Diputados. México.
- García, M. (2001). *La gestión del desempeño en las organizaciones*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/administracionestrategia/gestion-desempeno-organizaciones.htm>.
- Irisarri, C. (2000). *El Daño Antijurídico y la Responsabilidad Extracontractual del Estado Colombiano* (Tesis). Colombia. Universidad Pontificia Javeriana - Facultad De Ciencias Jurídicas Santa fe de Bogotá
- Mino, E. (2014). *Correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño en los Trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque* (Tesis). Perú. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Escuela de Administración de Empresas
- Orué, E. (2011). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Empresa Peruana*. *Revista de Ciencias Empresariales San Martín*

Emprendedor Vol. 2 N° 1, Julio – Diciembre. Universidad de San Martín de Porres. Lima - Perú.

Pita, M. (2016). Relación de la Violencia y Acoso Laboral, Desempeño Laboral y Satisfacción Laboral en Empleados de una Institución de Educación Superior (Tesis). Colombia. Universidad Católica de Colombia - Facultad De Psicología.

Quero, J. (2006). Responsabilidad Extracontractual del Estado por Abuso de Poder por parte del Funcionario que se desempeña en la Administración Pública (Tesis). Venezuela. Universidad Católica Andrés Bello - Dirección General de los Estudios de Post Grado, Área de Derecho, Especialidad en Derecho Administrativo

Quispe, F. (2016). Responsabilidad Civil Extracontractual de los Jueces y del Estado (Tesis). Perú. Universidad Nacional del Altiplano Puno - Escuela de Post - Grado de la Maestría en Derecho - Mención de Derecho Civil.

Rodríguez, J. (2016). El Perfil por Competencias y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Personal del Área Comercial de la Empresa Automotores de la Sierra S.A. del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua (Tesis). Ecuador. Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación Carrera de Psicología Industrial.

Matute, G. (2016). La Responsabilidad Administrativa Civil y Penal en la Administración Pública. Revista Gaceta Jurídica, Vol. 1 N° 3, marzo. Perú.

Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia (pp. 95). Estados Unidos, Addison-Wesley Iberoamericana.

Montenegro, I. (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Magisterio (pp. 31). Bogotá, Colombia.

Valdés, H. (2005). Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuya a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador (Tesis doctoral). Universidad de La Habana, Cuba.

ANEXOS

ANEXO N° 01

ARTÍCULO CIENTÍFICO

TÍTULO

“El Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017”

AUTORA

Mag. GLORIA ELIZABETH CABRERA CARRILLO

elizacabrera06@hotmail.com

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017. Este estudio se realizó desde el punto de vista predominantemente cualitativo con rasgos cuantitativos (mixto) a través de un diseño descriptivo con alcance correlacional, donde la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la Encuesta, el instrumento que se usó fue el Cuestionario. La muestra de tipo disponible, estuvo conformada por 26 trabajadores. Se concluye que existe correlación 0.816 con un nivel de significancia bilateral del 0.01 entre el desempeño laboral y la responsabilidad administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017, pues el coeficiente de correlación de Pearson es positivo directo. Siendo preciso implementar medidas como la elaboración de un Plan de Capacitación y Talleres para mejorar el Desempeño Laboral y conocer las Responsabilidades Administrativas, Civiles y Penales que acarrea las acciones y omisiones en la Administración Pública aprobado por el Directorio de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes.

PALABRAS CLAVE:

desempeño laboral, responsabilidad administrativa.

ABSTRACT

Main objective of the study was to establish the relationship between job performance and the administrative responsibility of the workers of the society of public charities of

Tumbes, 2017. This study was carried out from the point of view predominantly qualitative with quantitative traits (mixed) by a descriptive correlational scope design, where the technique that was used for the collection of data was the survey, the instrument that is use was the questionnaire. Sample type available, was formed by 26 workers. Is concluded that there is correlation 0.816 with bilateral significance of 0.01 between job performance and the administrative responsibility of the workers of the company's public beneficence of Tumbes, 2017, as the correlation coefficient of Pearson is positive direct. Being necessary to implement measures such as the development of a Plan of training and workshops to improve work performance and meet administrative responsibilities, civil and criminal law that acts and omissions in public administration approved by the directors of the company of public charities of Tumbes.

KEYWORDS

Work performance, administrative responsibility, skills, responsibility

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se suscitó en la justificación de que el Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, presenta ciertas falencias por lo que es necesario identificar sus causas y minimizar sus consecuencias; en este sentido se planteó establecer la correlación entre el Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad De Beneficencia Pública de Tumbes, 2017. Para la realización de la investigación se requirió revisar trabajos similares que puedan contribuir datos sobre el comportamiento de las variables en diferentes ámbitos.

Para abordar la variable Desempeño Laboral, primero se delimitó la definición de Desempeño Laboral, pues según Chiavenato (2009), el Desempeño Laboral es la conducta del colaborador en la exploración de las metas trazadas, es la forma, la habilidad particular para alcanzar los objetivos.

García (2001), puntualiza al desempeño laboral, como las gestiones o conductas observadas en el talento humano, que son notables para las metas de la entidad, y que logran ser calificados en métodos de las capacidades de cada colaborador y su grado de compromiso con la institución.

Según Bruno (2006), señala que la responsabilidad es perjudiciosa y que se concibe como resultado de una serie de acontecimientos o hechos que por acción u omisión ejecutan los trabajadores, funcionarios y directivos públicos en el desarrollo de sus ocupaciones ya sea a título de dolo o culpa, cuya conducta se encuentra considerada como antijurídica dentro de las leyes vigentes y administrativamente específicamente en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y en la Ley General de Procedimiento Administrativo.

Los actos Infuncionales que realizan los colaboradores y funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones, corresponden ser tipificadas a título de dolo o culpa (acción u omisión), acorde a lo estipulado en el artículo 150° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM; el artículo 28° del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; y el Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815.

Conforme a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República - Ley N° 27785, nos expresa que los colaboradores (servidores y funcionarios) públicos, que contravienen las normas durante el desempeño de sus funciones, recaerá responsabilidad administrativa, civil y penal, dependiendo de la magnitud del incumplimiento por Acción u Omisión del desempeño de sus labores, estas sanciones se darán durante o posterior al cumplimiento de sus funciones, dependiendo en qué momento se lleve a cabo la acción de control, el mismo que garantiza el correcto manejo de los recursos del Estado, así como la eficiente gestión del talento humano.

La Hipótesis general que se planteó fue: El Desempeño Laboral; se correlaciona significativamente con la responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017. Para ello, se asumieron como objetivos determinar la correlación entre el Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017 y de manera específica se planteó determinar la correlación entre el Desempeño Laboral y la Responsabilidad de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017; analizar la correlación entre el Desempeño Laboral y las Sanciones Disciplinarias de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017; conocer la correlación entre las Responsabilidad de las Funciones con la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017.

METODOLOGÍA

Tipos de estudios: Transversal Correlacional.

Diseño de investigación: Descriptivo Correlacional.

Población y muestra: La población está constituida por 26 trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes. Teniendo en cuenta el tamaño de la población y su posibilidad de acceso, la muestra tiene el mismo tamaño.

Niveles Ocupacionales	Sexo		Total de Trabajadores
	M	F	
Directivos	4	1	5
Funcionarios	1	3	4
Servidores	10	7	17
TOTAL	15	11	26

RESULTADOS

El resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre el Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017, es positivo directo, arrojando un valor de 0.816 con un nivel de significancia bilateral del 0.01.

Correlaciones

		D. Laboral	R. Administ.
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,816**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	26	26
Responsabilidad Administrativa	Correlación de Pearson	,816**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	26	26

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

Contrastación de hipótesis

H₁: El Desempeño Laboral; se correlaciona significativamente con la responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017.

H₀: El Desempeño Laboral no se correlaciona significativamente con la responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017.

Estadístico de prueba: X² Chi Cuadrado:

$$X^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

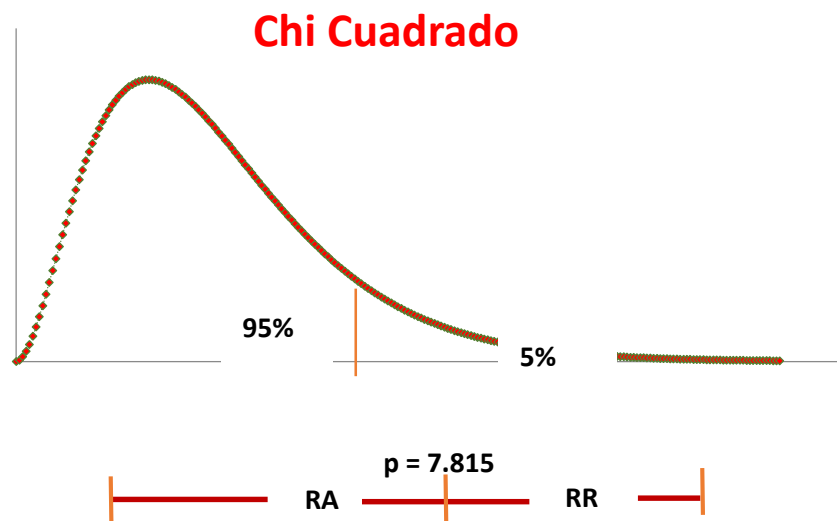
O_{ij}: Valores observados

E_{ij}: Valores esperados

Tiene distribución X² (k) dónde: k = Filas * Columnas. Grados de libertad

$$k = (4 - 1) * (2 - 1) = 3$$

- ❖ Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$
- ❖ Valor de X²_t tabulado: X²_t(0.05, 3) = 7.815
- ❖ Valor de X²_c calculado: X²_c(0.05, 3) = 12.4



$$X^2_c > X^2_t$$

Por lo tanto:

Se rechaza la H₀ y se acepta la H₁.

DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación está orientado a demostrar el grado de relación que existe entre el Desempeño Laboral (variable independiente), y la Responsabilidad Administrativa (variable dependiente). El Desempeño Laboral implica el estudio de las competencias profesionales, emocionalidad, responsabilidad en sus funciones laborales y las relaciones interpersonales, que se dan en el desarrollo de las funciones asignadas en un centro de labores, cabe resaltar que en la investigación la variable dependiente se vinculó con las relaciones interpersonales y la emocionalidad, ya que son las dimensiones que más falencias tienen dentro de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, para poder determinar cada dimensión se hizo uso de teorías y métodos ya establecidos. Así mismo la variable independiente se relacionó con la responsabilidad y sanciones disciplinarias, las cuales se relacionan con la responsabilidad administrativa de los colaboradores dentro de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes.

El nivel de desempeño de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, es regular. Las relaciones interpersonales se relacionan negativamente con el desempeño laboral, es preciso resaltar que cuando no hay un adecuado proceso de comunicación el resultado es pésimo para ambas partes; por ende, las relaciones interpersonales deben mejorar dentro de la institución, y estar en una retroalimentación constante para poder estar orientados a un objetivo en común.

La responsabilidad de sus funciones se relaciona de forma negativa con el desempeño laboral, es esencial capacitar a los colaboradores para lograr la mejora de resultados, el ser humano por naturaleza siempre busca mejorar su calidad de vida y vive en constantes cambios, por ello es importante realizar cursos talleres de acuerdo a sus funciones que vienen desempeñando, en especial que conozcan la normatividad con la que se rige la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes.

Las Competencias Profesionales se relacionan de forma positiva con el desempeño laboral, es esencial encomendar a los colaboradores funciones de acuerdo a sus perfiles para lograr resultados positivos, teniendo en cuenta que al contar con los perfiles de

acuerdo al cargo que van a desempeñar están preparados para asumir retos con responsabilidad y confiabilidad en sus conocimientos al momento de efectuar sus labores.

La emocionalidad se relaciona de manera regular con el desempeño laboral, no contando con colaboradores totalmente motivados, mucho menos comprometido con su trabajo, obteniendo resultados bajos en la institución, ello es una desventaja ante la competitividad existente con otras instituciones.

Asimismo, es preciso resaltar que mediante el trabajo de investigación se concluyó que existe una relación directa positiva entre la variable desempeño laboral y responsabilidad administrativa de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes. Como se mencionó durante el presente trabajo las relaciones interpersonales son vitales para toda institución, ya que de ello dependerá el desempeño y productividad de sus colaboradores.

En los antecedentes mencionados también se pudo comprobar la relación existente entre estas variables como menciona la Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad San Martín de Porres (2011), quien publicó un tema relacionado con la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de trabajadores de una organización peruana, en donde sostiene que las empresas que desean ennoblecer el desempeño laboral deberán orientarse a elevar los niveles de inteligencia emocional y las relaciones interpersonales.

En referencia al resultado final se precisa que se aceptó la hipótesis general, ya que se demostró la relación positiva y significativa entre las variables Desempeño Laboral y Responsabilidad Administrativa, cabe precisar que para una correcta gestión del talento humano es inevitable tener en cuenta que se debe contar con un perfil acorde al cargo que se va a asumir, estar en constante capacitación, conocer las normas vigentes de la función pública y de la institución en donde se labora, ello dependerá el buen funcionamiento de toda institución.

CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis de los resultados expuestos en las variables desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes en el periodo 2017, se puede concluir que:

1. En cuanto al nivel de correlación que existe ente las variables desempeño laboral y responsabilidad administrativa, se puede establecer que existe relación o correlación positiva directa a tal punto que el coeficiente de correlación de PEARSON arroja un valor de 0.816 con un nivel de significancia bilateral del 1%.
2. Existe correlación ente las variables desempeño laboral y el nivel de responsabilidad de los trabajadores de la Beneficencia Pública de Tumbes, toda vez que el coeficiente de correlación PEARSON arroja un valor de 0.8423 positivo directo con un nivel de significancia bilateral del 1%.
3. Existe correlación ente las variables desempeño laboral y el nivel de Sanciones Disciplinarias de los trabajadores de la Beneficencia Pública de Tumbes, toda vez que el coeficiente de correlación PEARSON arroja un valor de 0.5505 positivo directo con un nivel de significancia bilateral del 5%.
4. Existe correlación ente la dimensión Responsabilidad en sus Funciones laborales y la dimensión suspensión y Destitución de los trabajadores de la Beneficencia Pública de Tumbes, toda vez que el coeficiente de correlación PEARSON arroja un valor de 0.8114 positivo directo con un nivel de significancia bilateral del 1%.

RECOMENDACIONES:

De acuerdo al análisis realizado a las dos variables y haber expuesto las conclusiones de las mismas, es apremiante de alguna u otra manera alcanzar las siguientes recomendaciones:

1. Implementar al más breve plazo, un Programa de Capacitación y Talleres para mejorar el Desempeño Laboral y conocer las Responsabilidades Administrativas, Civiles y Penales que acarrea las acciones y omisiones en la Administración Pública, orientados a los conocimientos de los aspectos legales y éticos que garanticen el accionar o la actuación del personal de manera eficiente y oportuna; originando en las mismas sinergias positivas que conlleven a cumplir con los objetivos y evitar en lo posible posteriores responsabilidades administrativas.

2. Promover al más breve plazo, talleres de capacitación orientados al Desempeño Laboral y las Responsabilidades Administrativas, Civiles y Penales.
3. Autorizar a todo el personal de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, de manera obligatoria a participar de dichos talleres; siendo imprescindible la presencia del personal directivo a manera de ejemplo; para que el Desempeño Laboral de los Trabajadores mejore y conozcan profundamente las Responsabilidades Administrativas que se deriven ante el incumplimiento de sus funciones.
4. Desarrollar Talleres y Capacitaciones donde se refuerce el manejo adecuado y oportuno de la normativa legal y demás reglamentación con que se rige la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, a fin de evitar que sus funcionarios sean sancionados disciplinariamente.

REFERENCIAS

- Bruno, E. (2010). Responsabilidad Administrativa de los Servidores y Funcionarios Públicos. Perú.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (pp. 359). Colombia. Mc Graw Hill.
- García, M. (2001). La gestión del desempeño en las organizaciones. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/administracionestrategia/gestion-desempeno-organizaciones.htm>.
- Irisarri, C. (2000). El Daño Antijurídico y la Responsabilidad Extracontractual del Estado Colombiano (Tesis). Colombia. Universidad Pontificia Javeriana - Facultad De Ciencias Jurídicas Santa fe de Bogotá
- Mino, E. (2014). Correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño en los Trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque (Tesis). Perú. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Escuela de Administración de Empresas.

**ANEXO N° 02
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	TECNICA/INSTRUM.	ESCALA MEDICIÓN
¿Existe correlación entre el Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017?	Establecer la correlación entre el Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017.	<p>H₁: El Desempeño Laboral; se correlaciona significativamente con la responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017.</p> <p>H₀: El Desempeño Laboral no se correlaciona significativamente con la responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017.</p>	Independiente: Desempeño Laboral	<p>Competencias Profesionales</p> <p>Emocionalidad</p> <p>Responsabilidad en sus funciones laborales</p> <p>Relaciones Interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perfil. ▪ Capacitaciones. ▪ Mérito. ▪ Innovación. ▪ Conocimiento de documentos de gestión. ▪ Compañerismo. ▪ Vocación. ▪ Justicia. ▪ Satisfacción. ▪ Liderazgo. ▪ Comunicación. ▪ Responsabilidad. ▪ Puntualidad. ▪ Grado de Participación. ▪ Grado de Autonomía Profesional. ▪ Respeto. ▪ Comprensión. ▪ Trabajo en Equipo. ▪ Cumplimiento de normas. ▪ Empatía. 	<p>La Técnica que se usará para la recolección de los datos será la ENCUESTA.</p> <p>El Instrumento que se utilizará es el Cuestionario, consignado a conseguir respuestas sobre el problema en estudio.</p>	<p>Likert</p> <p>S (1)</p> <p>CS (2)</p> <p>AV (3)</p> <p>CN (4)</p> <p>N (5)</p>

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Cuál es la correlación entre el Desempeño Laboral y la Responsabilidad de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017?	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la correlación entre el Desempeño Laboral y la Responsabilidad de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017. 	<ul style="list-style-type: none"> El Desempeño Laboral se correlaciona significativamente con la Responsabilidad de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017. 	Dependiente: Responsabilidad Administrativa	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad Administrativa. Responsabilidad Civil. Responsabilidad Penal. Eficiencia. Capacidad Profesional. Cumplimiento de Funciones. 	La Técnica que se usará para la recolección de los datos será la ENCUESTA. El Instrumento que se utilizará es el Cuestionario, consignado a conseguir respuestas sobre el problema en estudio.	Escala Likert S (1) CS (2) AV (3) CN (4) N (5)
¿De qué manera el Desempeño Laboral se correlacionan con las Sanciones Disciplinarias de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017?	<ul style="list-style-type: none"> Establecer la correlación entre el Desempeño Laboral y las Sanciones Disciplinarias de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017. 	<ul style="list-style-type: none"> El Desempeño Laboral se correlaciona significativamente con las Sanciones Disciplinarias de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017. 		Sanciones Disciplinarias	<ul style="list-style-type: none"> Amonestación. Suspensión y Destitución. Sanción Disciplinaria por Acción. Sanción Disciplinaria por Omisión. 		
¿Cómo la Responsabilidad en sus funciones laborales se correlacionan con la Suspensión y Destitución de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017?	<ul style="list-style-type: none"> Conocer la correlación entre la Responsabilidad en sus funciones laborales con la Suspensión y Destitución de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017. 	<ul style="list-style-type: none"> La Responsabilidad en sus funciones laborales se correlacionan significativamente con la Suspensión y Destitución de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017. 					

Fuente: Propia para la presente presentación.

ANEXO N° 03 CORRELACIÓN DE PEARSON

	D.L (X)	R.A. (Y)	$X_i - \bar{X}$	$(X_i - \bar{X})^2$	$Y_i - \bar{Y}$	$(Y_i - \bar{Y})^2$	$(X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})$
1	43	34	-11	130	-7	50	80.40
2	74	25	20	383	-16	257	-313.98
3	70	56	16	243	15	224	233.05
4	71	56	17	275	15	224	248.02
5	80	49	26	654	8	63	203.63
6	71	56	17	275	15	224	248.02
7	69	56	15	212	15	224	218.09
8	69	59	15	212	18	323	261.82
9	65	52	11	112	11	120	115.94
10	37	25	-17	304	-16	257	279.44
11	53	35	-1	2	-6	36	8.59
12	29	25	-25	646	-16	257	407.75
13	37	25	-17	304	-16	257	279.44
14	29	22	-25	646	-19	362	484.02
15	37	18	-17	304	-23	531	401.40
16	37	42	-17	304	1	1	-16.75
17	43	32	-11	130	-9	82	103.25
18	36	30	-18	339	-11	122	203.36
19	21	22	-33	1,117	-19	362	636.32
20	80	52	26	654	11	120	280.36
21	70	61	16	243	20	398	310.94
22	63	52	9	74	11	120	94.02
23	64	54	10	92	13	168	124.13
24	41	32	-13	180	-9	82	121.32
25	66	53	12	134	12	143	138.48
26	60	44	6	31	3	9	16.52
27	St	St					
Σ	1,415	1067	0	8,000	0	5,017	5,167.58
\bar{X}	54.42						
\bar{Y}		41.04					

Coeficiente de Correlación Lineal

$$r = \frac{\sum(X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum(X_i - \bar{X})^2 \sum(Y_i - \bar{Y})^2}}$$

$r =$	0.816
-------	--------------

MEDIA	59.73
VARIANZA	30.0916

ANEXO N° 04

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Trabajador:

Agradecemos su participación con la investigación de Título “El Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017”, desarrollando el cuestionario de Desempeño Laboral.

SEXO: (F) (M) EDAD: _____ RÉGIMEN LABORAL (D. Leg. 276) (CAS)

Por favor, siga usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

1. SIEMPRE 2. CASI SIEMPRE 3. A VECES 4. CASI NUNCA 5. NUNCA

N° de Ítems	INDICADORES/ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
		S	CS	AV	CN	N
	COMPETENCIAS PROFESIONALES					
01	¿El personal que se contrata cuenta con Perfil Académico de acuerdo a las funciones que desempeña?					
02	¿Recibe Capacitaciones por parte de la institución?					
03	¿El personal que ingresa a laborar es a través de Convocatoria?					
04	¿Usted realiza nuevas aportaciones en sus funciones?					
05	¿El personal conoce sus funciones determinadas en el MOF y ROF institucional?					
06	¿El personal conoce el Reglamento de Asistencia y Permanencia Institucional?					
	EMOCIONALIDAD					
07	¿Sus conocimientos los comparte con sus compañeros de trabajo?					
08	¿Contribuye con aportaciones para cumplir los objetivos de su institución?					
09	¿Percibe que el trato que se recibe en la institución es de acuerdo a las normas institucionales?					
10	¿Se encuentra satisfecho de realizar las funciones del cargo que desempeña?					

11	¿Crea entre sus compañeros interés por capacitarse y prepararse?					
	RESPONSABILIDAD EN SUS FUNCIONES					
12	¿Comunica de forma clara sus ideas a sus superiores y compañeros de trabajo?					
13	¿Actúa con responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones desempeñadas?					
14	¿Cumple puntualmente con el horario establecido en su institución?					
15	¿Participa en las reuniones, formación de comités, grupos de trabajo y demás comisiones, para mejorar la vida institucional?					
16	¿Participa en capacitaciones de formación y actualización?					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
17	¿Demuestra respeto por las ideas de sus compañeros?					
18	¿Mantiene buenas relaciones con los compañeros de trabajo?					
19	¿Propicia un ambiente adecuado?					
20	¿Se cumplen los Derechos y Deberes laborales en su institución?					
21	¿Escucha a los jefes y compañeros de trabajo las ideas que quieren transmitir?					

Fuente: Adaptación propia

Tomada de Valdés (2004) y Salluca (2010).

ANEXO N° 05

CUESTIONARIO SOBRE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

Estimado Trabajador:

Agradecemos su participación con la investigación de Título “El Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017”, desarrollando el cuestionario de Responsabilidad Administrativa.

SEXO: (F) (M) EDAD: _____ RÉGIMEN LABORAL (D. Leg. 276) (CAS)

Por favor, siga usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

1. SIEMPRE 2. CASI SIEMPRE 3. A VECES 4. CASI NUNCA 5. NUNCA

N° de Ítems	INDICADORES/ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
		S	CS	AV	CN	N
	RESPONSABILIDAD					
01	¿El personal conoce que Responsabilidades Administrativas ocasiona el incumplimiento de sus funciones desempeñadas?					
02	¿El personal conoce que Responsabilidades Civiles causa el incumplimiento de sus funciones desempeñadas?					
03	¿El personal conoce que Responsabilidades Penales acarrea el incumplimiento de sus funciones desempeñadas?					
04	¿Logra eficientemente las labores encomendadas?					
05	¿Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
06	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
07	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?					
08	¿Usted contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la Institución?					
09	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la Institución?					

10	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
SANCIONES DISCIPLINARIAS						
11	¿Durante el desempeño laboral ha sido Amonestado de manera verbal o escrita?					
12	¿Durante el desempeño laboral ha sido Suspendido o Destituido?					
13	¿El personal conoce cuando se da una Sanción Disciplinaria por Acción?					
14	¿El personal conoce cuando se da una Sanción Disciplinaria por Omisión?					

Fuente: Adaptación propia

Tomada de Quero (2006).

ANEXO N° 06

Constancia emitida por la Institución que autoriza la realización de la investigación



PERU

Ministerio de la
Mujer y
Poblaciones
Vulnerables

Dirección de
Beneficencias
Públicas y
Voluntariado

Sociedad de
Beneficencia
Pública de
Tumbes

"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA LA
REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La Presidencia del Directorio de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, otorga la presente:

CONSTANCIA Y AUTORIZACIÓN

A la **Mag. Abog. GLORIA ELIZABETH CABRERA CARRILLO**, para que realice acciones de Investigación, relacionadas con "El Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2016", brindándole las facilidades que el caso lo amerite, hasta culminar con los resultados.

Tumbes, 23 de julio de 2016.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes

Paulo Javier Medina Palacios
Presidente de la SBPT

ANEXO N° 07

FOTOS:









ANEXO 08

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Yván Alexander Mendívez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada “El Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017” de la estudiante Gloria Elizabeth Cabrera Carrillo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **25%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 14 de marzo de 2020



DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA

DNI: 19188655

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 09

ÍNDICE DE SIMILITUD DE TURNITIN

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the title page of a thesis from Universidad Cesar Vallejo, including the school name, program details, and author information. The right-hand sidebar features a red 'Resumen de coincidencias' (Summary of Similarities) section with a large '25%' indicator. Below this, a list of six sources is shown with their respective similarity percentages: 12%, 2%, 2%, 1%, 1%, and 1%. The bottom of the window shows the Windows taskbar with various application icons and system information like the date and time.

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&u=1073627063&o=1275588428

feedback studio El Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública ... /1 < 165 de 316 > ?

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

El Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:
Br. Gloria Elizabeth Cabrera Carrillo (ORCID: 0000-0002-6793-2254)

Resumen de coincidencias X

25 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

25	1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	12 %	>
	2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %	>
	3	repositorio.continental... Fuente de Internet	2 %	>
	4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
	5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
	6	repositorio.upeu.edu.pe	1 %	>

Página: 1 de 48 Número de palabras: 10739 Text-only Report High Resolution Activado

Windows taskbar: 14/03/2020 17:55



ANEXO 10

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 16-02-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo GLORIA ELIZABETH CABRERA CARRILLO, identificada con DNI N° 00239959, egresada del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "El Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 00239959

FECHA: Piura, 16 de febrero del 2019.



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 11

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CABRERA CARRILLO GLORIA ELIZABETH

INFORME TITULADO:

"EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PÚBLICA DE TUMBES, 2017"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE: DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE FEBRERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA