

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES** Facultad de  
**Ciencias Administrativas y Contables** Escuela Profesional de  
**Administración y Sistemas**



**TESIS**

**Las normas laborales internas y su relación con el desempeño  
laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de  
Huancayo-2021**

**Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración**

**Autor : Bach. CARMEN DEL PILAR FARFAN GUERRA**

**Asesor : Mg. Victor Mariano Cardenas Cossier**

**Línea de Investigación: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos  
Institucional Humanos**

**Fecha de Inicio y Culminación: 25-11-2021 al 24-11-2022**

**Huancayo – Perú**

**2023**

**HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**TESIS**

**LAS NORMAS LABORALES INTERNAS Y SU RELACIÓN CON  
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO-2021**

**PRESENTADO POR:**

Bach. Carmen del Pilar Farfan Guerra

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS  
APROBADO POR EL SIGUIENTE JURADO**

DECANO : \_\_\_\_\_  
DR. VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MG. AGUADO RIVEROS, ULDARICO INOCENCIO

SEGUNDO MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MTRO. ALVARADO CANTURIN, DORIS ISABEL

TERCER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MTRO. GUTARRA ELIAS, ROCIO MIRELLA

Huancayo, 29 de Setiembre del 2023

**LAS NORMAS LABORALES INTERNAS Y SU RELACIÓN  
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE HUANCAYO-2021**

**ASESOR**

**MG. VICTOR MARIANO CARDENAS COSSER**

**Dedicatoria**

Dedicado a Valeria y Paula, mis hijas, quienes con su apoyo y comprensión fueron parte del logro para culminar mi carrera y lograr mis objetivos trazados.

**Pilar**

### **Agradecimiento**

Un eterno agradecimiento a todos los docentes de la facultad de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes por su enseñanzas y continuo acompañamiento.

Agradecimiento a mi asesor de Tesis y docentes que me orientaron en su desarrollo, quienes han sido unos guías atentos y probos para lograr mi objetivo profesional.

Agradecimiento especial a las Autoridades y colaboradores del Municipio Provincial de Huancayo, por su apoyo incondicional para realizar y culminar con este proceso de elaboración de Tesis.

Finalmente, un agradecimiento a mis padres y familiares quienes en todo momento me brindaron su apoyo y respaldo emocional para culminar la carrera profesional.

**Pilar**

## CONSTANCIA

### DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

#### **LAS NORMAS LABORALES INTERNAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO-2021**

Cuyo autor(es) : CARMEN DEL PILAR, FARFAN GUERRA

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACION Y SISTEMAS.

Asesor(a) : MG. CARDENAS COSSER VICTOR MARIANO.

Que fue presentado con fecha 31.07.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 04.08.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **30%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Número 02 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 11 de Agosto del 2023.



Dr. Armando Juan Adauto Ávila  
 Director de Unidad de Investigación  
 Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

## Introducción

Los temas abordados en este trabajo de investigación, es decir, las normas laborales internas y desempeño laboral, son variables utilizadas en diversas situaciones e investigados indistintamente por diversos investigadores, quienes mostraron interés en demostrar la importancia que tiene en los ámbitos laborales, sin embargo, no se ha podido encontrar investigaciones que estén asociados a estas dos variables.

El objetivo que se planteó para llevar a cabo esta investigación, ha sido, la palpable situación de incertidumbre que se generaban entre el personal de colaboradores del municipio, ante alguna situación de divergencia o llamados de atención que recibían de sus superiores y el desconocimiento de sus derechos y obligaciones que están establecidos en las normas laborales vigentes y, que en algunas situaciones, tenían repercusión en el desempeño laboral, por tal razón se debería conocer cuál era la situación real de las normas laborales internas y si tienen alguna repercusión en el desempeño laboral.

Dada la importancia de su abordaje, esta investigación se ha propuesto relacionar las normas laborales internas con el desempeño laboral, teniendo en cuenta que son temas de importancia en el funcionamiento de las organizaciones, teniendo como horizonte, la identificación de alguna forma de relación o inferencia entre ellas, que permita lograr que los resultados puedan contribuir a la mejora del estado situacional del desempeño de los servidores del Municipio Provincial de Huancayo. En este orden de ideas, se ha tomado como referencia a Chiavenato (1999), quien plantea que “La racionalidad se logra mediante normas y reglamentos que rijan el comportamiento de los participantes en la búsqueda de la eficiencia”; por lo que en busca de esta teoría realizo esta investigación a fin de ampliar conocimientos al respecto. Con ese objetivo y a fin de detectar sobre la relación que existe entre las variables Normas Laborales internas y Desempeño Laboral, se formuló el problema general ¿Existe relación entre las normas laborales

internas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo en el año 2021?, y como problemas específicos se ha planteado: ¿Qué relación existe entre el Reglamento interno de trabajo y la calidad de trabajo?, ¿Qué relación existe entre el Reglamento interno de trabajo y el compromiso institucional?, ¿Qué relación existe entre el Reglamento interno de trabajo y la responsabilidad?, ¿Qué relación existe entre el Manual de Organización y Funciones y la calidad de trabajo?, ¿Qué relación existe entre el Manual de Organización y Funciones y el compromiso institucional?, ¿Qué relación existe entre el Manual de Organización y Funciones y la responsabilidad?

Por otro lado, al inicio se planteó como objetivo general se planteó: Determinar la relación que existe entre las normas laborales internas y el desempeño laboral de los colaboradores del gobierno local de Huancayo; la hipótesis general planteada para este tema fue; la existencia de una relación media alta positiva entre normas laborales internas y desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial Huancayo en el año 2021

El método empleado, de manera general ha sido el método científico y como métodos específicos se han utilizado el método hipotético inductivo, el tipo de investigación ha sido el no experimental de nivel descriptivo, eligiendo para ello, el diseño descriptivo correlacional, con tamaño de población de 1000 trabajadores, que incluyen servidores de los tres regímenes laborales, nombrados y contratados del D. L N° 276, Obreros Nombrados D.S 728 y personal contratado por el régimen especial, Contratos Administrativos de Servicios CAS, a quienes se le aplicó un cuestionario, que estuvo conformado por 20 preguntas con categorías de muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo.

La presente investigación se planteó inicialmente, la necesidad de demostrar en qué medida el comportamiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo tienen relación con las normas laborales internas y como se relaciona con su

desempeño laboral. Metodológicamente es importante porque, la investigación ha sido ejecutado, utilizando diversos métodos como, hipotético deductivo, teniendo como fuente principal fuente el método científico, con aplicación de sus pasos correspondientes. Además, se han tenido en cuenta, los procedimientos de la estructura metodológica de la investigación. Estos componentes fueron fundamentales para la realización de la investigación, generando así un resultado científico.

El presente trabajo de investigación está constituido por cinco capítulos, el Capítulo I, expone sobre el planteamiento de la investigación, está compuesto por la descripción de la realidad problemática, en ella se delimita el problema, se formula el problema, se justifica el estudio y se establecen los objetivos. En el capítulo II, se incluye el marco teórico, la descripción de los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y el marco conceptual. En el capítulo III, incluyen las hipótesis y las variables. También, el Capítulo IV, se incluyen temas relacionados al método, tipo, nivel y diseño de investigación, así como, la población, la muestra, y se describen las técnicas e instrumentos de recolección de datos; finalmente en este capítulo se incluye los aspectos éticos. En el Capítulo V: En este capítulo se presentan los resultados obtenidos durante la investigación, se incluyen gráficos y descripciones para visualizar y explicar los hallazgos. Además, se evalúa la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados en el estudio. De igual manera, la descripción de resultados, resultados descriptivos, resultados de correlación, prueba de hipótesis, análisis y discusión de los resultados y finalmente las conclusiones encontradas y las recomendaciones para la institución estudiada.

## Contenido

Asesor.....	ii
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Introducción .....	v
Contenido .....	x
Contenido de tablas .....	xiii
Contenido de figuras .....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract .....	xiv
CAPITULO I:.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática .....	1
1.2 Delimitación del problema .....	4
1.2.1 Espacial .....	4
1.2.2 Temporal.....	5
1.3 Formulación del problema.....	7
1.3.1 Problema General.....	7
1.3.2 Problema Específico .....	7
1.4 Justificación.....	8
1.4.1 Justificación Social .....	8
1.4.2 Justificación teórica.....	8
1.4.3 Justificación Metodológica .....	9
1.5 Objetivos .....	9
1.5.1 Objetivo General .....	9
1.5.2 Objetivo(s) específico(s) .....	9
CAPITULO II: .....	10
MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales).....	10
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	10
2.1.2 Antecedentes nacionales .....	14
2.2 Bases Teóricos o Científicas.....	19
2.1.1 Teoría de la gestión pública .....	19
2.1.2 Teoría del desempeño laboral .....	19
2.3 Marco Conceptual .....	20
2.3.1 Desempeño Laboral .....	20
2.3.2 Normas Laborales Internas.....	21
2.4 Conceptos utilizados .....	28
CAPITULO III: .....	30

HIPOTESIS.....	30
3.1 Hipótesis General.....	30
3.2 Hipótesis específica .....	30
3.3 Variables (definición conceptual y operacional) .....	30
3.3.1 Definición Conceptual de Variables .....	30
3.3.2 Definición Operacional de Variables.....	31
3.4 Operacionalización de variables .....	32
3.4.1 Variable 1: Normas laborales internas.....	32
3.4.2 Variable 2: Desempeño Laboral .....	33
CAPITULO IV.....	35
METODOLOGÍA .....	35
4.1 Método de Investigación.....	35
4.1.1 Método Científico .....	35
4.1.2 Método Descriptivo .....	36
4.1.3 Método Estadístico.....	36
4.2 Tipo de Investigación .....	37
4.3 Nivel de Investigación.....	38
4.4 Diseño de la Investigación .....	38
4.5 Población y muestra.....	39
4.5.1 Población.....	40
4.5.2 Muestra.....	40
4.5.3 Muestreo .....	41
4.5.4 Criterios de exclusión y inclusión.....	42
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	42
4.6.1 Técnicas de recolección de datos.....	42
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos. ....	44
4.7.1 Estadística descriptiva.....	44
4.7.2 Estadística Inferencial.....	45
4.8 Aspectos éticos de la Investigación .....	46
CAPITULO V:.....	47
RESULTADOS.....	47
5.1 Validez y confiabilidad del instrumento .....	47
5.2 Confiabilidad de los instrumentos .....	47
5.3 Descripción de resultados .....	48
5.3.1 Resultados descriptivos de las variables.....	48
5.3.2 Resultados descriptivos de las dimensiones .....	51
5.4 Resultados de correlación .....	58
5.4.1 Correlación entre variables .....	58
5.4.2 Correlación entre dimensiones.....	59
5.5 Prueba de hipótesis.....	66
5.5.1 Prueba de normalidad.....	66

	x
5.5.2 Hipótesis general.....	66
5.5.3 Prueba de hipótesis específicas.....	68
5.6 Análisis y discusión de los resultados.....	75
CONCLUSIONES .....	78
RECOMENDACIONES .....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	82
ANEXOS:.....	101
Matriz de consistencia.....	102
Matriz de operacionalización de variables.....	104
Instrumento de investigación y constancia de su aplicación .....	106
La Data de Procesamiento de Datos .....	108
Evaluación por juicio de expertos .....	111
Constancia de aplicación - Fotos de la aplicación del instrumento.....	130

## Contenido de tablas

<b>Tabla 1:</b> Dimensiones de Normas Laborales Internas .....	45
<b>Tabla 2:</b> Dimensiones de Desempeño Laboral .....	46
<b>Tabla 3:</b> Distribución de personal de la Municipalidad Provincial de Huancayo .....	54
<b>Tabla 4:</b> Ficha Técnica de instrumento de recolección de datos .....	56
<b>Tabla 5:</b> Validación del instrumento por juicio de expertos.....	61
<b>Tabla 6:</b> Confiabilidad del Instrumento por Alfa de Cronbach.....	61
<b>Tabla 7:</b> Resultados descriptivos de la Variable Normas Laborales Internas .....	62
<b>Tabla 8:</b> Resultados Descriptivos de la Variable Desempeño Laboral .....	63
<b>Tabla 9:</b> Resultados Descriptivos de la Dimensión Reglamento Interno .....	65
<b>Tabla 10:</b> Resultados Descriptivos de la Dimensión Manual de Organización y Funciones .....	66
<b>Tabla 11:</b> Resultados descriptivos de la Dimensión Calidad de Trabajo .....	67
<b>Tabla 12:</b> Resultados Descriptivos de la Dimensión Compromiso institucional .....	69
<b>Tabla 13:</b> Resultados Descriptivos de la Dimensión Responsabilidad .....	70
<b>Tabla 14:</b> Correlación entre las Variables .....	72
<b>Tabla 15:</b> Correlación entre las Dimensiones Reglamento Interno de Trabajo y Calidad de Trabajo .....	73
<b>Tabla 16:</b> Correlación entre las Dimensiones Reglamento Interno de Trabajo y Compromiso Institucional .....	75
<b>Tabla 17:</b> Correlación entre las Dimensiones Reglamento Interno de Trabajo y responsabilidad .....	76
<b>Tabla 18:</b> Correlación entre las Dimensiones Manual de Organización y Funciones y Calidad de Trabajo.....	77

<b>Tabla 19:</b> Correlación entre las Dimensiones Manual de Organización y Funciones y Compromiso Institucional .....	78
<b>Tabla 20:</b> Correlación entre las Dimensiones Manual de Organización y Funciones y Responsabilidad.....	79
<b>Tabla 21:</b> Prueba de Normalidad de las Variables .....	80
<b>Tabla 22:</b> Prueba de Hipótesis General .....	82
<b>Tabla 23:</b> Prueba de Hipótesis Específica a) .....	83
<b>Tabla 24:</b> Prueba de Hipótesis Específica b).....	84
<b>Tabla 25:</b> Prueba de Hipótesis Específica c) .....	85
<b>Tabla 26:</b> Prueba de Hipótesis Específica d).....	86
<b>Tabla 27:</b> Prueba de Hipótesis Específica e) .....	87
<b>Tabla 28:</b> Prueba de Hipótesis Específica f) .....	89

## Contenido de figuras

<b>Figura 1:</b> Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú .....	18
<b>Figura 2:</b> Escala Estadística Alfa de Cronbach .....	57
<b>Figura 3:</b> Resultados descriptivos de la Variable Normas Laborales Internas.....	63
<b>Figura 4:</b> Resultados descriptivos de la Variable Emprendimiento .....	64
<b>Figura 5:</b> Resultados descriptivos de la Dimensión Reglamento Interno .....	65
<b>Figura 6:</b> Resultados descriptivos de la Dimensión Manual de Organización y Funciones .....	67
<b>Figura 7:</b> Resultados descriptivos de la Dimensión Calidad de Trabajo.....	68
<b>Figura 8:</b> Resultados descriptivos de la Dimensión Compromiso Institucional .....	70
<b>Figura 9:</b> Resultados descriptivos de la Dimensión Responsabilidad.....	71
<b>Figura 10:</b> Diagrama de Dispersión de la Correlación entre Variables.....	73
<b>Figura 11:</b> Dispersión de la Correlación entre Reglamento Interno de Trabajo y Calidad de Trabajo .....	74
<b>Figura 12:</b> Dispersión de la Correlación entre Reglamento Interno de Trabajo y Compromiso Institucional .....	75
<b>Figura 13:</b> Dispersión de la Correlación entre Reglamento Interno de Trabajo y Responsabilidad.....	76
<b>Figura 14:</b> Dispersión de la Correlación entre Manual de Organización y Funciones y Calidad de Trabajo.....	77
<b>Figura 15:</b> Dispersión de la Correlación entre Manual de Organización y Funciones y Compromiso Institucional .....	78
<b>Figura 16:</b> Dispersión de la Correlación entre Manual de Organización y Funciones y Calidad de Trabajo.....	80

## Resumen

Este estudio se ha realizado partiendo del objetivo: determinar la relación que existe entre normas laborales internas y desempeño laboral de trabajadores de Municipalidad Provincial de Huancayo en el año 2021, habiéndose planteado como hipótesis: “Existe una relación media alta positiva entre normas laborales internas y desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial Huancayo en el año 2021”; habiendo tomado la decisión de realizar una investigación descriptiva correlacional; teniendo una población de 1000 trabajadores de los regímenes laborales, D. L. 276, D. L. 728 y CAS, habiéndose utilizado una muestra de 280 trabajadores, eligiéndose a los sujetos, utilizando el muestreo aleatorio estratificado. Para recolectar los datos, se utilizó un cuestionario con 22 reactivos, 8 reactivos para la variable: Normas laborales internas y 12 reactivos, para la variable: Desempeño laboral, cuya aplicación se llevó a cabo aplicando la técnica de la encuesta; los resultados logrados, según la información lograda, ha permitido llegar a la conclusión siguiente: Existe correlación significativa entre las variables Normas Laborales Internas y Desempeño Laboral, con la aplicación del estadístico: Rho de Spearman que logró  $r = 0.713$ , con un nivel de significancia:  $p=0,000$ , siendo este menor al 0,05, mostrando con ello que las variables presentan una fuerte correlación positiva, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que, se concluye los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, tendrán mejor desempeño en la medida que las normas laborales internas sean aplicados adecuadamente.

Palabras Clave: Normas laborales internas, Calidad de trabajo, compromiso institucional, responsabilidad.

## Abstract

This study has been carried out based on the objective: to determine the relationship that exists between internal labor standards and job performance of workers of the Provincial Municipality of Huancayo in the year 2021, having posed as a hypothesis: "There is a positive medium-high relationship between internal labor standards and labor performance of workers of the Huancayo Provincial Municipality in the year 2021"; having made the decision to conduct descriptive correlational research; having a population of 1000 workers of the labor regimes, D. L. 276, D. L. 728 and CAS, having used a sample of 280 workers, choosing the subjects, using stratified random sampling. To collect the data, a questionnaire with 22 items was used, 8 items for the variable: Internal labor standards and 12 items, for the variable: Job performance, whose application was carried out using the survey technique; The results achieved, according to the information obtained, have allowed us to reach the following conclusion: There is a significant correlation between the variables Internal Labor Standards and Labor Performance, with the application of the statistic: Spearman's Rho, which achieved  $r = 0.713$ , with a level of significance :  $p=0.000$ , this being less than 0.05, thereby showing that the variables present a strong positive correlation, allowing to reject the null hypothesis and accept the alternate hypothesis, therefore, it is concluded that the workers of the Provincial Municipality of Huancayo , they will perform better to the extent that internal labor standards are properly applied.

Keywords: Internal labor standards, Quality of work, institutional commitment, responsibility.

## **CAPITULO I:**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

La gestión de recursos humanos en la administración pública, es un tema complejo en el que pueden identificarse los principales problemas que se generan en su composición, su adecuación a la estructura orgánica, sus funciones y su desenvolvimiento, cuya implementación está basada en lineamientos y normas legales. A nivel nacional se han identificado determinados problemas respecto al cumplimiento de normas establecidas en el sector público, principalmente respecto al desempeño laboral, puesto que como nos dice el SERVIR, en Perú, el servicio civil, es un conglomerado compuesto por todos los colaboradores o servidores que laboran para el Sector Publico nacional. Por lo que, para garantizar una gestión pública profesional, meritocrática y eficaz, al servicio de la población, debe contarse con una línea de carrera, que nos permita convocar y preservar al mejor talento humano. A la fecha, has más de 15 regímenes laborales en las entidades del Sector Publico, entre generales y especiales (ver Gráfico 5), el mismo que nos lleva a un desorden en el sector público en la medida que cada uno de estos compromete derechos y deberes distintos para los servidores estatales”. (PCM/SGP, Presidencia del Concejo de Ministros/Secretaría de Gestión Pública, 2013)

Con respecto al desempeño laboral el SERVIR también nos menciona que es necesario en el Sector Publico, evaluar a los trabajadores para medir su desempeño laboral, mencionando que la evaluación de desempeño laboral, constituye un procedimiento que se requiere realizar de manera continua y programarse de manera periódica, en el que debe utilizarse criterios y puntuaciones previamente establecidos. Este proceso de evaluación, debe estar bajo la responsabilidad del supervisor directo de cada servidor público. Sin embargo, los criterios, ni la

puntuación de la evaluación, se encuentran normados, ni en la Ley de bases de la carrera administrativa, ni en su reglamento.

**Figura 1: Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú**



Fuente: SERVIR (2010)

Según plantea (Chiavenato, 2000), el desempeño, es definido cómo aquellos comportamientos y acciones que son ejecutados por los trabajadores, y son importantes para lograr los objetivos de la entidad. Efectivamente, es conocido que, el buen desempeño laboral, es la fuerza de mayor relevancia que tiene toda entidad. Igualmente, el mismo autor, menciona que, las Normas Laborales, constituyen la racionalidad con que se logra, a través de la aplicación de normas de comportamiento, que orientan el comportamiento de los colaboradores buscando su eficiencia (Chiavenato, 1999).

Los resultados obtenidos reafirman lo que dice (Robbins & Judge, 2014), respecto al desempeño laboral, quien menciona que, está determinado, según lo planteado en, como uno de los principios fundamentales, por la psicología del desempeño, que es planteado como la fijación de metas, según el cual se activa el comportamiento de las personas y procura un mejor desempeño, debido a que ayuda a éstos a enfocar sus esfuerzos en metas complejas. Puesto que, una

administración del talento humano, deberá coadyubar al mejor conocimiento del personal con el que se cuenta y colabora con la entidad, por ellos, en la actualidad las entidades, pone mayor atención a estos aspectos, debido a que, con persona adecuadamente motivado, podrá lograrse mejores resultados, consecuentemente, mejoraran los servicios de la entidad u organización. Por lo que es necesario que el personal con el que laboremos debe tener conocimiento de los lineamientos que rigen sus funciones y responsabilidades por ser parte del conocimiento de las normas laborales establecidas por Ley y Normas internas.

De acuerdo a lo expuesto y analizando la realidades se puede decir que la Municipio Provincial de Huancayo no es ajena a la problemática planteada por el SERVIR, puesto que de acuerdo a la observación realizada en dicha institución se puede apreciar que existen diversos regímenes laborales de contrato , como son el personal nombrado, personal obrero contratado, personal obrero temporal de obra, personal CAS, y personal que cuenta con reposición judicial, y esta mixtura de regímenes genera incertidumbre en los trabajadores, teniendo en cuenta que cada régimen laboral tiene diferentes normas, leyes, y directivas establecidas, esto genera cierto desconcierto en los trabajadores que mella su desempeño laboral , puesto que al no tener claro los deberes y derechos hacen que el servidor no ejecute sus funciones de manera adecuada teniendo en cuenta que el Sector Publico es mal visto por el público usuario debido a su falta de compromiso y responsabilidad.

En este contexto, ante la existencia de regímenes laborales diversos, es probable que las normas laborales internas no estarían alineadas a la realidad existente, esto traería como consecuencia la situación de incertidumbre en aquellos colaboradores de regímenes a los que no están relacionados las normas internas; o, que éstas no hayan sido adecuadamente socializadas, lo que estaría generando la incertidumbre debido al desconocimiento de los contenidos de dichas normas, los

que, finalmente, serían las causantes de un deterioro en el desempeño laboral de los colaboradores.

Por otro lado, el trabajador se siente desmotivado porque desconoce las normas que lo amparan en caso de maltrato o incumplimiento económico por parte de la Institución, y de acuerdo a lo mencionado por los autores citados líneas arriba si no existe el debido compromiso de los trabajadores su desempeño laboral se verá afectado.

## **1.2 Delimitación del problema**

### **1.2.1 Espacial**

La investigación se ha llevado a cabo en la Municipalidad Provincial de Huancayo, teniendo como informantes al personal administrativo y obrero de los regímenes laborales vigentes. Este municipio se encuentra ubicada en la Región Junín, provincia de Huancayo, enclavada en la sierra central del Perú y es la Capital de la Región; siendo una ciudad cosmopolita, y una de las provincias más importantes del Perú, entre sus principales actividades económicas tiene el comercio, la agricultura, la ganadería, asentado en el hermoso Valle del Mantaro, conocida con el título de Ciudad Incontrastable, la misma que fuera otorgada por el Presidente José Bernardo Torre Tagle, con fecha 20 de marzo del año 1822 con Decreto Supremo, declarando a Huancayo, con el Título de Ciudad con el nombre de “Ciudad Incontrastable”, en respuesta a su característica de pueblo aguerrido con vocación de libertad y espíritu rebelde, en el año 1864 fue creada como Provincia un 16 de noviembre por Ley del congreso, en el periodo gubernamental del Presidente Juan Antonio Pezet, finalmente no por minimizar un 01 de junio del 1532 fue fundada por los Españoles como “pueblo de indios” por don Jerónimo de Silva bajo la advocación de la “Santísima Trinidad”.

La Municipalidad Provincial de Huancayo es el órgano institucional público que administra la Provincia de Huancayo y sus 25 distritos, es el gobierno local más importante de la región Junín la misma que tiene la misión de “Proveer servicios de calidad, que contribuyan al desarrollo armónico e integral de los ciudadanos de la Provincia de Huancayo, garantizando la igualdad de oportunidades, responsabilidad social, mediante un gobierno transparente y eficiente”.

La Municipalidad cuenta con más de 1000 trabajadores entre personal contratado bajo el Régimen 276, personal obrero contratado 728. Personal contratado para obras específicas 728 y personal contratado bajo el régimen laboral 1057 CAS.

Tiene una organización de estructura vertical en la que su máxima autoridad es el Concejo Municipal que está integrado por 14 Regidores y el alcalde elegido por la voluntad del pueblo, y tiene como máxima autoridad administrativa al Gerente Municipal, de quien dependen las Gerencia de apoyo y las Gerencias de Línea.

La Municipalidad Provincial de Huancayo cuenta con organismos descentralizados como son el SATH. Beneficencia de Huancayo y el Instituto de Viabilidad; quienes cuentan con autonomía administrativa.

### **1.2.2 Temporal**

La presente investigación se desarrollará dentro del ámbito del año fiscal 2021.

#### **Conceptual o temática**

En la presente investigación se ha detectado dos variables:

### **1.2.2.1 Variable N° 01**

Normas laborales internas. - las normas laborales encuentran enmarcadas en las leyes establecidas por cada gobierno los cuales son Organizaciones Burocráticas enmarcados en este tema, podemos mencionar a Max Weber, quién manifiesta que el régimen burocrático, debe caracterizarse por una estructura racional, planteada de manera formal, en los que estarían definidos perfectamente, los roles de los funcionarios y servidores. Deben regirse con normas legales impersonales, en lugar de utilizar criterios personales o subjetivos. Es decir, se está en la búsqueda de un sistema ordenado y lógico, en la que los miembros deberán conocer sus roles y las normas que la rigen, en la que no se permitan incumplimientos o trasgresión alguna.

### **1.2.2.2 Variable N° 02**

Como variable desempeño laboral, podemos mencionar que esta variable es citada por muchos autores e investigada en muchos contextos sin embargo ligada al tema del cumplimiento de normas laborales, interviene como un mero propósito de compromiso y responsabilidad de los trabajadores, teniendo en cuenta que el desconocimiento de las normas hace que el desempeño laboral no sea el más adecuado.

Según Bohórquez, el rendimiento laboral, se refiere al nivel de productividad que un empleado alcanza, orientado al logro de los objetivos establecidos por la entidad en un período de tiempo determinado. Por otro lado, (Chiavenato, 1999), propone otra definición, afirmando que el desempeño laboral, constituye la eficacia con que el personal labora en una organización, en el que el individuo desempeña su labor con esmero y satisfacción.

Asimismo, este mismo autor señala que, el desempeño laboral se ve influenciado por factores tanto actitudinales como operativos del individuo.

Estos factores actitudinales incluyen la disciplina, la actitud colaborativa, la iniciativa, la responsabilidad, la habilidad para garantizar la seguridad, la discreción, la presentación personal, el interés, la creatividad, la capacidad de logro, mientras que los factores operativos abarcan el conocimiento del trabajo, la calidad, la cantidad, la exactitud, el trabajo en equipo y el liderazgo.

Adicionalmente, otros autores coinciden con la definición anterior, al afirmar que el desempeño laboral en un puesto de trabajo varía de una persona a otra debido a que influye en las habilidades, la motivación, el trabajo en equipo, la capacitación del trabajador, la supervisión y los factores situacionales de cada individuo. Asimismo, también se destaca la importancia de la percepción que se tiene sobre el rol desempeñado.

### **1.3 Formulación del problema**

#### **1.3.1 Problema General**

¿Qué relación existe entre normas laborales internas y desempeño laboral de trabajadores de Municipalidad Provincial Huancayo en el año 2021?

#### **1.3.2 Problema Específico**

- a) ¿Qué relación existe entre el Reglamento interno de trabajo y la calidad de trabajo?
- b) ¿Qué relación existe entre el Reglamento interno de trabajo y el compromiso institucional?
- c) ¿Qué relación existe entre el Reglamento interno de trabajo y la responsabilidad?

- d) ¿Qué relación existe entre el Manual de Organización y Funciones y la calidad de trabajo?
- e) ¿Qué relación existe entre el Manual de Organización y Funciones y el compromiso institucional?
- f) ¿Qué relación existe entre el Manual de Organización y Funciones y la responsabilidad?

## **1.4 Justificación**

### **1.4.1 Justificación Social**

De acuerdo a los objetivos planteados para llevar a cabo este estudio, los resultados que se logren, podrán identificar las debilidades que puedan existir en la aplicación de las normas laborales internas, debido a que tienen repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Huancayo, logrando beneficios para ellos, consecuentemente, podría beneficiar a los usuarios de esta entidad, con su mejor desempeño.

### **1.4.2 Justificación teórica**

La presente investigación busca identificar la relación que puedan existir entre la aplicación de las normas laborales internas y el desempeño laboral. Por la importancia de los fomentos concurrentes a este estudio, por la importancia de las normas laborales internas en la administración pública, es relevante identificar su aplicabilidad en el contexto de una municipalidad provincial, esto permitirá identificar los principales factores concurrentes, en la aplicación de las normas internas, en el desempeño laboral de su contingente humano.

### **1.4.3 Justificación Metodológica**

Con el fin de alcanzar los objetivos establecidos en este estudio, se empleará el método científico y se utilizarán diversos procedimientos, como el correlacional, deductivo e inductivo. Estos enfoques permitirán evaluar afirmaciones y negaciones relacionadas con el tema de investigación.

Para recopilar los datos necesarios, se utilizará un cuestionario diseñado por el autor de este estudio. Este cuestionario se considera un valioso instrumento metodológico que contribuirá de manera significativa a la investigación.

## **1.5 Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre normas laborales internas y desempeño laboral de trabajadores de Municipalidad Provincial de Huancayo en el año 2021

### **1.5.2 Objetivo(s) específico(s)**

- a) Establecer la relación existe entre el Reglamento interno de trabajo y la calidad de trabajo
- b) Establecer la relación existe entre el Reglamento interno de trabajo y el compromiso institucional
- c) Establecer la relación existe entre el Reglamento interno de trabajo y la responsabilidad
- d) Determinar la relación existe entre el Manual de Organización y Funciones y la calidad de trabajo.
- e) Determinar la relación existe entre el Manual de Organización y Funciones y el compromiso institucional
- f) Determinar la relación existe entre el Manual de Organización y Funciones y la responsabilidad.

## **CAPITULO II:**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales)**

Basándome en el título de la investigación se ha ubicado algunas tesis que se acercan a nuestra investigación puesto que de acuerdo a la búsqueda de tesis similares no existen, es decir, tesis que intenten relacionar las normas laborales con el desempeño laboral, sin embargo, existen muchas centradas en el desempeño laboral y otras variables como las competencias laborales, los regímenes laborales, las condiciones laborales, rendimiento laboral, clima organizacional, satisfacción laboral, las mismas que cito:

##### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

(Vera & Suárez, 2018), en el artículo científico titulado "Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral y el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad" se ha elaborado con el propósito de compartir los resultados sobre cómo el clima organizacional afecta tanto el rendimiento laboral como el servicio al cliente proporcionado por los empleados de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. El objetivo principal es buscar la mejora continua del entorno institucional, evaluando el nivel de comodidad de los trabajadores en su espacio laboral y la disponibilidad de los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades. Además, se destaca la importancia de promover un buen ambiente organizacional.

El estudio indica que las empresas deben implementar acciones orientadas a analizar la influencia de los recursos humanos en el desarrollo sostenible y el éxito empresarial. Asimismo, se subraya la importancia de tener como valor fundamental en una empresa la vocación de servicio de calidad, priorizando así la satisfacción del cliente.

Crear un ambiente armónico entre los clientes internos es fundamental para generar una interacción adecuada entre ellos y los clientes externos en términos de brindar un servicio de calidad. Por lo tanto, es necesario que los clientes internos estén plenamente identificados con el clima organizacional para lograr satisfacer por completo a los clientes externos.

Cuando los empleados se sienten identificados y comprometidos con el clima organizacional, es más probable que desarrollen una actitud positiva hacia su trabajo y los objetivos de la empresa. Esto se traduce en un mejor desempeño laboral y una mayor predisposición para brindar un servicio excelente a los clientes externos.

Un ambiente organizacional favorable fomenta la colaboración, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la motivación de los empleados. Cuando los clientes internos se sienten valorados, apoyados y reconocidos, tienen más probabilidades de transmitir una actitud positiva hacia los clientes externos, lo que mejora significativamente la experiencia del servicio.

En resumen, es esencial que exista una conexión sólida entre el clima organizacional, la satisfacción de los clientes internos y la calidad del servicio que se brinda a los clientes externos. Un ambiente organizacional positivo y un equipo comprometido son elementos clave para alcanzar el éxito en la prestación de un servicio de excelencia.

(Rosales, García, & Durán, 2019), presenta el artículo científico titulado "Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral" en el cual plantea como objetivo principal describir el proceso de utilización del Derecho Laboral en la realidad de Machala como ciudad. Este estudio ha seguido un enfoque cuantitativo - cualitativo, de tipo descriptivo y se llevó a cabo durante el primer semestre del año 2018.

La metodología utilizada se basó en métodos de investigación generales, como el histórico-lógico, en analítico sintético, la revisión documental, y el estadístico, para el recojo de información de los datos necesarios, se realizó una encuesta a un grupo de 100 trabajadores y a 40 profesionales del Derecho.

Los resultados obtenidos revelan una discrepancia entre el discurso teórico y la aplicación práctica del Derecho Laboral. Se evidencia una normativa legal sólida establecida por la Constitución de la República y el Código del Trabajo, pero también se detectan deficiencias en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

En resumen, nuestro estudio pone de manifiesto la existencia de asimetrías en la aplicación del Derecho Laboral en la ciudad de Machala. Aunque se cuenta con una base legal sólida, es necesario abordar las deficiencias encontradas en las relaciones laborales para garantizar una aplicación efectiva y equitativa del Derecho Laboral.

(Domínguez M., 2017), "Ha realizado un artículo científico titulado: "El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno", el cual fue llevado a cabo en la Universidad Autónoma de Barcelona. El objetivo principal de este estudio fue abordar la causa de despido disciplinario basada en el incumplimiento grave de las obligaciones laborales. En este trabajo, se realiza un análisis detallado sobre este tema en el contexto del ordenamiento jurídico chileno." En este trabajo se hace el análisis de los aspectos doctrinarios y jurisprudenciales de las instituciones, así como, El artículo científico analiza los requisitos necesarios para que proceda el despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales. Se aborda, igualmente, el incumplimiento de una obligación laboral, considerando sus diversas fuentes y su relación con el reglamento interno y el contenido ético del contrato. Además, se examina la gravedad del incumplimiento según criterios jurisprudenciales. También se

profundiza en las formalidades del despido, incluyendo aspectos como la oportunidad del despido, la impugnación del mismo, la reparación y las reglas procedimentales que rigen el proceso de reclamación de su legalidad.

(Ramírez D., 2016) presentó su tesis doctoral con el título de: “*Condiciones Laborales del Profesorado Universitario: Viviendo cambios en el contexto laboral*”, el objetivo de este estudio ha sido caracterizar y evidenciar los comportamientos, percepciones y sentimientos, con los que el personal docente enfrenta los cambios en sus condiciones de trabajo. Se describe y sistematiza los procesos de cambio que se han producido en el contexto socio-político y económico en las últimas décadas, y cómo han afectado al ámbito académico.

Se trata de un estudio empírico que utiliza un diseño metodológico mixto que combina investigación cualitativa y cuantitativa. La muestra está compuesta por 941 docentes de España y varios países de América Latina. El principal instrumento de recopilación de datos fue una encuesta que incluyó dos cuestionarios sobre Condiciones de Trabajo y Bienestar Laboral, que también contenían algunas preguntas abiertas. Los datos recopilados se sometieron a análisis de contenido y de correspondencias.

Los resultados obtenidos contribuyen a evidenciar que, en este contexto de transformación de las condiciones de trabajo en la docencia universitaria, existe una predominancia de un alto grado de incertidumbre e inseguridad, tanto en el presente como en el futuro. Esto plantea interrogantes sobre el significado y el propósito de estos cambios. Todo esto tiene un impacto en el grado de bienestar laboral percibido por los profesionales académicos.

(Espaderos, 2016), ha realizado la tesis titulada: “Relación entre el desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, con el objetivo de determinar la existencia de correlación entre el desempeño y la satisfacción

laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa. Se utilizó una muestra de 30 sujetos seleccionados aleatoriamente dentro de dicho departamento. Se diseñaron dos cuestionarios, uno para medir el desempeño y otro para evaluar la satisfacción laboral.

La investigación se enmarca dentro del tipo descriptivo-correlacional, que busca describir las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Los resultados obtenidos mostraron que los colaboradores del municipio se sienten identificados con la entidad y reciben reconocimiento por parte de la misma, lo que se refleja en un aumento en su desempeño y satisfacción laboral.

Sin embargo, a partir de los resultados obtenidos, se llegó a la conclusión de que no existe una relación directa entre el desempeño y la satisfacción laboral en este contexto específico. Los sujetos evaluados mostraron niveles altos en ambas variables, lo que indica que obtienen resultados positivos tanto a nivel personal como para la organización, independientemente de la influencia que una variable pueda tener sobre la otra.

Por lo tanto, se recomienda a la municipalidad que continúe con la metodología actual, basada en la remuneración, la motivación y los reconocimientos a los empleados, ya que estos aspectos contribuyen a altos niveles de satisfacción y desempeño en sus labores diarias.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

(Medina C., 2017), El título de la investigación es "Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2017". El objetivo principal del estudio fue determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, en el año 2017.

El diseño utilizado en la investigación fue no experimental. La población de estudio estuvo compuesta por 211 servidores administrativos, y se trabajó con una muestra de 66 servidores. Para recolectar los datos se utilizó la técnica de observación y los instrumentos de medición se basaron en una ficha de observación. El procesamiento de los datos se realizó mediante estadística descriptiva utilizando el programa SPSS - Statistical Package for the Social Sciences versión 22.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes: el 82% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa mostró un bajo desempeño laboral, el 17% evidenció un desempeño laboral mediano, y solo el 2% demostró un alto desempeño laboral. Estos resultados se mantuvieron consistentes en las diferentes dimensiones evaluadas.

Entre las principales conclusiones de la investigación se identificó un desempeño laboral deficiente, en el personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Por lo tanto, se recomienda implementar de manera inmediata un programa de capacitación dirigido a todo el personal nombrado, con el objetivo de que puedan adquirir nuevos conocimientos y brindar una atención eficiente a los administrados.

(Cisneros S., 2018), en su trabajo de investigación es "El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador". El objetivo principal de esta investigación bibliográfica fue abstraer la naturaleza de las licencias y permisos laborales y analizar cómo armonizarlos con el poder de dirección del empleador.

El estudio comienza abordando el poder de dirección del empleador, examinando su naturaleza jurídica y fundamentos legales en el marco de la libertad de empresa y el contrato de trabajo en un Estado social y una Economía social de mercado. Se analizan las relaciones laborales y se destaca la

importancia del respeto de los derechos fundamentales en estas relaciones privadas.

Se plantea la necesidad de armonizar los distintos derechos fundamentales, buscando garantizar el pleno ejercicio de cada uno de ellos. También se realiza una revisión de la naturaleza jurídica de los permisos y licencias laborales, y se propone definir su naturaleza de manera que proteja efectivamente los derechos fundamentales de los trabajadores.

En conclusión, se exponen los parámetros que deben tenerse en cuenta para lograr la armonización entre el empleador y la obtención de permisos y licencias laborales, con el objetivo de garantizar el respeto de los derechos fundamentales del trabajador.

(Almeyda A., 2017), en su estudio titulado: "El trabajo decente: descanso y sobre carga laboral", con la finalidad de lograr el grado de maestro. El objetivo principal de esta investigación fue, determinar como la sobrecarga laboral trasgrede el derecho al descanso de los trabajadores de la población de Chincha, en el régimen privado.

El estudio comienza explorando la situación de gran número de trabajadores dependientes, cómo es la relación laboral que tienen, examinando su naturaleza jurídica y los fundamentos legales que lo respaldan, dentro del marco de la libertad de empresa y el contrato de trabajo en un contexto de Estado social y Economía social de mercado. Se analizan las relaciones laborales y se enfatiza la importancia de respetar los derechos fundamentales en estas relaciones privadas.

Se plantea la necesidad de armonizar los distintos derechos fundamentales, con el objetivo de asegurar el pleno ejercicio de cada uno de ellos. Además, se lleva a cabo una revisión de la naturaleza jurídica de las sobrecargas laborales y a los descansos a los que tienen derecho, y se propone

una definición que proteja de manera efectiva los derechos fundamentales de los trabajadores.

En conclusión, se presentan los parámetros que deben considerarse para lograr la armonización entre las necesidades del empleador y los derechos de los trabajadores, con el fin de garantizar el estricto cumplimiento de las normas legales vigentes, respeto de los derechos fundamentales del trabajador.

(Cepeda O., 2017), presenta su trabajo de investigación con el título: "Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017". cuya investigación sirvió para obtener el grado académico de maestría, con el objetivo principal de establecer la relación que existe entre regímenes laborales y desempeño laboral.

Esta investigación se realizó con el enfoque cuantitativo y según su finalidad fue de carácter aplicado. Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal y un nivel correlacional. Con respecto a la población de estudio estaba compuesto por los 123 trabajadores de la Fiscalía. Se trabajó con dos variables: regímenes laborales y desempeño laboral. Se recolectó la información a través de encuestas, compuesta por 30 ítems de la primera variable y 22 ítems para la variable de desempeño laboral. Para la evaluación se utilizó una escala de Likert y validado a través del juicio de expertos. La confiabilidad de los datos se determinó mediante el estadístico Alfa de Crombach, obteniendo un resultado de 0,875 para la variable de regímenes laborales y 0,840 para la variable de desempeño laboral.

Los resultados de la investigación mostraron que existe una relación estadísticamente significativa, muy alta, directamente proporcional y positiva entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio durante el año 2017. Se obtuvo un índice de significancia bilateral de 0,000, al nivel menor de

0,05 establecido para el análisis. Esto indica que a medida que se tiene un buen régimen laboral, se observa una mejora en el desempeño laboral de los trabajadores.

En conclusión, esta investigación evidenció la existencia de una relación positiva y significativa entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía estudiada, lo que sugiere la importancia de implementar y mantener regímenes laborales adecuados para promover un mejor rendimiento laboral en dicha institución.

(Burneo, 2017), realiza su trabajo de investigación con el título: "La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna - 2017". El objetivo principal de este trabajo de investigación fue: determinar la existencia de relación, entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral, de los servidores del Gobierno Regional de Tacna en el año 2017, con el propósito de desarrollar un modelo de gestión de recursos humanos basado en competencias.

El tipo de investigación utilizado ha sido la básica correlacional y habiéndose empleado un diseño no experimental. La población de estudio estuvo conformada por los 317 trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, de los cuales se seleccionó una muestra de 174 personas. La recolección de datos se realizó mediante encuestas.

Una de las principales conclusiones de la investigación fue que, sí existe una relación significativa entre ambas variables, entonces, el Desempeño Laboral, tiene una influencia directa en la Gestión del Talento Humano, con un valor de significancia (Sig) de 0.000 y un coeficiente "r" de 0.792. Esto indica que la relación entre ambas variables es relativamente fuerte.

Se observó que, en el Gobierno Regional de Tacna, la provisión y desarrollo de los recursos humanos son factores determinantes en los comportamientos, habilidades y metas basadas en resultados de sus trabajadores.

En resumen, esta investigación evidenció la existencia de una relación significativa y fuerte entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional de Tacna. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar estrategias de gestión de recursos humanos efectivas para promover un mejor desempeño laboral en dicha institución.

## **2.2 Bases Teóricas o Científicas**

### **2.1.1 Teoría de la gestión pública**

La investigación del tema es de gran importancia, ya que contribuirá a identificar la base teórico-metodológica esencial para determinar si existe relación entre el conocimiento de las Normas Laborales y el desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad. Además, proporciona los avances y tendencias clave hacia los cuales se dirige el proceso, y permite definir el uso de herramientas que agregan valor al mismo.

En términos de teoría de la gestión pública, basada en la argumentación administrativa, se sustenta en las ideas de Barzelay, quien sostiene una tesis específica sobre la nueva gestión pública (Barzelay, Marzo 2011). Este enfoque se centra en los conceptos de argumentación administrativa y filosofía administrativa, basados en "el poder de la retórica". Esta retórica, se utiliza para persuadir a un público y lograr que acepte argumentos relacionados con una o varias doctrinas administrativas que buscan resolver una misma controversia, mediante el uso de diversos medios. Por lo tanto, las normas internas en la gestión pública se convierten en una argumentación administrativa válida para garantizar los resultados esperados.

### **2.1.2 Teoría del desempeño laboral**

Según (Klingner & Nalnandian, 2002), "las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento". (p, 252). Por lo que, este desempeño laboral, va estar en función como, la

organización implemente las condiciones en que se realiza la labor, considerando que, en la administración pública, son las normas internas las que cautelan el desenvolvimiento del servidor.

## **2.3 Marco Conceptual**

### **2.3.1 Desempeño Laboral**

De acuerdo a (Chiavenato, Recursos Humanos, 2007) desempeño se define como: “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (p. 78).

(Robbins & Judge, 2014) dicen: “El desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (p. 84).

La capacidad competente ya no se concibe únicamente como la acumulación de información o habilidades, sino como la capacidad de tomar acción, mediar y tomar decisiones en situaciones que generalmente son complejas y cambiantes; Por lo tanto, el centro ha pasado de las capacidades a las habilidades competentes.

El desempeño laboral es la conducta genuina o la conducta de los trabajadores, tanto en la solicitud experta como especializada, y en las conexiones relacionales que se hacen al considerar el proceso de bienestar enfermedad de la población, lo que impacta de manera importante en el segmento natural, donde el individuo muestra las capacidades de trabajo logradas en las que está coordinado, por ejemplo, un marco, información, habilidades, encuentros, sentimientos, comportamientos, inspiraciones, cualidades individuales y cualidades que contribuyen a lograr lo normal.

resultados, en correspondencia con los requisitos especializados, beneficiosos y administrativos de la organización.

#### **a) Dimensiones del Desempeño Laboral**

El término el desempeño laboral alude a lo que realmente hace el trabajador y no solo a lo que se da cuenta de cómo hacer, de esta manera los ángulos del desempeño laboral pueden ser:

- Compromiso
- Productividad
- Efectividad,
- Calidad
- Eficiencia
- Responsabilidad

Las habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas asignadas en una ocupación incluyen: el enfoque y la dedicación al trabajo, el cumplimiento de los plazos establecidos, el control del desempeño, el uso efectivo del tiempo de trabajo, la adhesión a las normas de seguridad y bienestar laboral, y las características individuales necesarias para desempeñar roles y responsabilidades específicas. Al demostrar estas habilidades, se muestra una actitud razonable y adecuada en el trabajo.

### **2.3.2 Normas Laborales Internas**

Las normas laborales internas de las entidades públicas, son aquellas que constituyen los documentos orientadores para cautelar el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los servidores públicos, es por ello que se ha tomado lo mencionado por la (CAN, Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, 2016), que menciona que: las normas y reglamentos que se aplican a los cargos y responsabilidades de los servidores públicos establecen un conjunto de obligaciones y funciones relacionadas con su trabajo. Es responsabilidad de los servidores públicos cumplir plenamente con estas

obligaciones y desempeñar sus funciones de manera integral, demostrando respeto por su función pública. El estándar ético de responsabilidad, recae sobre aquellos que trabajan en la administración pública va más allá de simplemente ejercer las competencias asignadas. También implica cumplir de manera formal con las tareas asignadas, así como aquellas que son razonablemente implícitas en el cargo. Además, se espera que los servidores públicos realicen sus labores con diligencia, cuidado y prontitud. (p.44).

El espacio laboral no es un lugar en donde se pueda hacer lo que mejor les parece por lo que, en cada espacio laboral en cualquier lugar del mundo se encuentra regulada por el código normativo propio, establecido por cada entidad o El sistema laboral de una institución, como el Municipio Provincial de Huancayo, se encuentra regulado por una normativa que establece las bases para una buena gestión. En este sistema, los trabajadores cuentan con derechos, pero también tienen la obligación de cumplir con ciertas responsabilidades. Es importante destacar que la firma de un contrato laboral le otorga al mismo un valor legal.

La normativa laboral es aquella que establece las reglas y regulaciones que rigen las acciones y relaciones laborales en un lugar específico. Es importante tener en cuenta que estas normas pueden variar en cada país, ya que cada gobierno cuenta con su propio código laboral que define las condiciones de trabajo, derechos y obligaciones de los trabajadores.

#### **a) Fines de las Normas**

Las normas laborales son aquellas que establecen el marco jurídico para regular las relaciones laborales y garantizar los derechos de los trabajadores. Estas normas pueden ser de diferentes tipos: internacionales, nacionales o específicas de una institución en particular.

Las normas laborales internacionales son aquellas que son adoptadas y promovidas por organismos internacionales, como la

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estas normas tienen como objetivo establecer estándares mínimos de protección laboral y promover la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral a nivel global.

Por otro lado, cada país cuenta con su propio conjunto de normas laborales nacionales que se aplican dentro de su territorio. Estas normas pueden abarcar aspectos como las condiciones de trabajo, la remuneración, la seguridad laboral, los derechos sindicales, entre otros.

Además, algunas instituciones pueden tener normas específicas que se aplican a sus trabajadores, como es el caso de la Municipalidad Provincial de Huancayo. Estas normas pueden complementar las normas laborales generales y adaptarse a las particularidades y necesidades de la institución.

En resumen, las normas laborales son fundamentales para establecer el marco legal y garantizar los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral. Estas normas pueden ser internacionales, nacionales o específicas de una institución, y su cumplimiento es esencial para asegurar una relación laboral justa y equitativa.

Las normas laborales son de carácter holístico, esto quiere decir, que resuelve los asuntos laborales de acuerdo a los criterios normas establecidas por las diferentes instituciones. Por ejemplo, abarca:

- La prevención de riesgos laborales
- Restricciones en la gestión de recursos humanos.
- Obligaciones, prohibiciones y derechos de los trabajadores y de la institución.

#### **b) Normas del sistema laboral en Perú**

Así es, las normas laborales establecen los estándares de comportamiento y obligaciones que deben cumplir tanto los trabajadores como los empleadores. El incumplimiento de estas normas puede tener

consecuencias disciplinarias, que van desde amonestaciones o sanciones hasta la terminación del contrato de trabajo.

En el caso de un trabajador que constantemente no cumple con las normas establecidas, la empresa puede aplicar medidas disciplinarias progresivas, como advertencias verbales o escritas, suspensiones temporales o incluso el despido. La gravedad de la infracción y la reincidencia pueden influir en la decisión de la empresa respecto a las consecuencias a aplicar.

Es importante destacar que el procedimiento disciplinario debe seguir las disposiciones legales y contractuales aplicables, y se debe garantizar el respeto de los derechos laborales del trabajador. Además, las normas deben ser claras y comunicadas de manera adecuada para que los empleados estén informados de sus obligaciones.

En resumen, el incumplimiento de las normas laborales puede dar lugar a consecuencias disciplinarias, que pueden ir desde amonestaciones hasta la terminación del contrato de trabajo. Sin embargo, es importante que las empresas actúen de manera justa y equitativa, respetando los derechos laborales de los trabajadores y siguiendo los procedimientos legales establecidos.

En este orden de ideas podemos citar a (Páramo, 2004), El autor de una tesis de maestría en la Universidad de la Sabana señala que el clima organizacional de una institución está compuesto por todos los aspectos diarios relacionados con las tareas laborales realizadas por sus miembros. Esto incluye el ambiente objetivo y subjetivo, la infraestructura, la organización y la forma en que se establecen y siguen las normas internas. El clima organizacional refleja cómo se percibe la institución tanto interna como externamente, y tiene un impacto en la manera en que se llevan a cabo

las actividades y en cómo los miembros interactúan entre sí y con la organización en su conjunto.

Siendo así, la Municipalidad Provincial de Huancayo no es ajeno a estas normas más aun siendo una institución pública por lo que citaremos algunas de las normas establecidas teniendo en cuenta que esta cuenta con diferentes regímenes laborales, como:

· **DECRETO LEGISLATIVO 728**

El (Concejo de Ministros, 1997), de acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha puesto en vigencia el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, la ley de Formación y Promoción Laboral, Decreto Supremo N° 002-97-TR (27/03/1997), norma las leyes que regulan el contrato para el personal que labora en el sector público para obras determinadas bajo este régimen, sin embargo, también existen contratos de origen permanente como el de los obreros nombrados que laboran bajo este régimen privado.

· **DECRETO LEGISLATIVO 276**

El (Congreso de la República, 1984), ha aprobado el Decreto Legislativo N° 276, que es la Ley que regula las Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del Sector Público, establecida en el año 1993.

· **DECRETO LEGISLATIVO 1057 CONTRATO ADMINISTRATIVO CAS.**

El (Consejo de Ministros, 2008) ha publicado esta norma con el claro fin de eliminar los famosos contratos por terceros que generaban desorden y se vulneraban claramente los derechos de los trabajadores puesto que no contaban con un trato digno y ningún tipo de beneficio como vacaciones, aguinaldos, seguro social entre otros con los que si contaban los otros trabajadores por lo que el Legislativo propone y

establece este nuevo decreto que se denomina como transitoria Contrato Administrativo de servicios. Ya más adelante en el año 2013 el Poder legislativo mediante la Ley 30057 aprobado por el entonces presidente Ollanta Humala Tazo, regula nuevas normas para la carrera civil, estableciendo nuevos retos entre ellos la meritocracia, creando Gerentes SERVIR, y estableciendo nuevas normas para la carrera administrativa, de acuerdo a esta Ley se establece nuevas normas para los procesos disciplinarios, y generando nuevos derechos y deberes para el trabajador del servicio civil.

**c) Dimensiones de las Normas laborales internas de la entidad:**

Las normas laborales internas, también denominados, documentos de gestión son normas orientadoras para el desarrollo de las actividades de la gestión pública y algunas de ellas específicamente para determinar los derechos y deberes de los servidores del estado son:

· **Reglamento Interno de Trabajo (RIT)**

(Nekane A., 2009), En su obra sobre Organización de Empresas, el autor destaca que un reglamento, es un conjunto organizado de normas que tienen validez en un contexto específico. Para que exista un reglamento, este contexto debe estar definido jerárquicamente y contar con una autoridad que tenga la facultad de hacer cumplir las normas establecidas. El autor también menciona que el término "reglamento interno" se refiere a las reglas establecidas para regular la dinámica de una organización. Este reglamento interno tiene un carácter institucional, ya que sus disposiciones son válidas solo dentro de la entidad, y no necesariamente son aplicables fuera de ella.

· **El Manual de Organización y Funciones (MOF)**

Según (INAP/DNR, Instituto Nacional de Administración Pública, 1995). A través de la Resolución Jefatural N° 095-95-INAP/DNR “Normas para la formulación del El Manual de Organización y Funciones (MOF), según lo establecido en el documento, es un instrumento técnico y normativo de gestión utilizado en las instituciones. Su finalidad principal es definir la estructura, los objetivos y las funciones de las diferentes dependencias de la entidad, así como establecer las relaciones jerárquicas, tanto internas como externas. El MOF tiene como objetivo principal describir de manera clara las funciones principales de cada órgano que conforma la institución, delimitando su alcance, naturaleza y ámbito de acción. Además, el manual también determina los cargos dentro de la estructura organizativa y las funciones correspondientes a cada uno de ellos, así como los requisitos mínimos que deben cumplir las personas que ocupen dichos cargos.

#### · **Manual de Procedimientos (MAPRO)**

Para el (INAP/DNR, Instituto Nacional de Administración Pública, 1977), el Manual de Procedimientos – MAPRO, es un documento técnico, que tiene como objetivo describir y sistematizar las normas y procedimientos de una organización de manera instructiva e informativa. Su finalidad es facilitar la orientación y adaptación del personal, garantizando la rapidez, uniformidad y precisión en la ejecución del trabajo. Este documento se basa en los niveles de producción organizacional y detalla las acciones a seguir en la realización de los procesos. Además, incluye la descripción de las actividades de una unidad orgánica, representadas gráficamente mediante diagramas de flujo para una mejor comprensión y familiarización.

## 2.4 Conceptos utilizados

**Conocimiento.** - Es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje (a posteriori), o a través de la introspección (a priori). En el sentido más amplio del término, se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo.

**Desempeño Laboral.** - El desempeño laboral es la ejecución del trabajo y la ejecución que el trabajador muestra al completar las capacidades primarias y los mandados requeridos por su situación en el entorno laboral particular de la actividad, lo que permite exhibir su idoneidad.

**Normas Laborales.** - La legislación laboral es conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador.

La rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

**Laboral.**- Se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social.

**Régimen.** - Procede del latín *régimen* y permite hacer referencia al sistema político y social que rige un determinado territorio. Por extensión, el término nombra al conjunto de normas que rigen una actividad o una cosa.

**Satisfacción** Uno de los usos más difundidos del término es aquel que refiere gusto, placer o alegría que un individuo experimenta, siente, por algo o alguien. Cuando alguien siente satisfacción por algo hecho o recibido sentirá indefectiblemente una gratificación.

**Productividad.** - Calidad de productivo. Es la relación existente entre los recursos humanos y el grado de rentabilidad productiva obtenido.

## **CAPITULO III: HIPOTESIS**

### **3.1 Hipótesis General**

Existe una relación media alta positiva entre normas laborales internas y desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial Huancayo en el año 2021.

### **3.2 Hipótesis específica**

- a) Existe una relación moderada entre el Reglamento interno de trabajo y la calidad de trabajo
- b) Hay una relación moderada alta entre el Reglamento interno de trabajo y el compromiso institucional
- c) Hay una relación positiva media entre el Reglamento interno de trabajo y la responsabilidad
- d) Hay una relación moderada entre el Manual de Organización y Funciones y la calidad de trabajo
- e) Hay una relación baja entre el Manual de Organización y Funciones y el compromiso institucional
- f) Hay una relación alta entre el Manual de Organización y Funciones y la responsabilidad

### **3.3 Variables (definición conceptual y operacional)**

#### **3.3.1 Definición Conceptual de Variables**

- **Variable N° 1.- Normas Laborales internas**

La administración Pública, cuenta con normas específicas o internas, entre ellas se encuentran los documentos de gestión, que son técnico - normativos, y tienen como finalidad, regular de manera integral el funcionamiento de la entidad. Entre estos instrumentos se incluyen los

Reglamentos de Organización y Funciones (ROF) y los Manuales de Organización y Funciones (MOF). Los ROF establecen la estructura y las funciones de la organización, mientras que los MOF describen de manera detallada las funciones y responsabilidades de cada uno de los órganos que componen la entidad. Estos instrumentos son fundamentales para asegurar la eficacia y eficiencia en el desempeño de las actividades de la entidad, proporcionando lineamientos claros y precisos para su correcto funcionamiento, Manual de Procedimientos, entre otros. Es importante destacar que, de acuerdo con la Ley del Servicio Civil, los instrumentos de gestión, como los Reglamentos de Organización y Funciones (ROF) y los Manuales de Organización y Funciones (MOF), se encuentran en proceso de reforma. Esta reforma tiene como objetivo actualizar y adecuar estos instrumentos a las nuevas exigencias y necesidades de la administración pública, con el fin de mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios prestados. Esta reforma puede implicar modificaciones en la estructura organizativa, las funciones asignadas a cada órgano y las responsabilidades de los servidores públicos. Se busca que estos instrumentos reflejen de manera precisa y actualizada la realidad y los objetivos de la entidad, garantizando una gestión eficiente y transparente., los que deben adecuarse a la Ley. SERVIR (2014)

- **Variable N°2.- Desempeño Laboral**

(Chiavenato, 2000), define que el desempeño son un conjunto de acciones y comportamientos, que se observan en los servidores y que, sirven para orientar y cumplimiento a los objetivos de la entidad. Este autor, sostiene que, un buen desempeño laboral, debe constituir una fuerza importante, que permita a la entidad, cumplir con sus objetivos institucionales.

### **3.3.2 Definición Operacional de Variables**

- **Variable N° 1.- Normas Laborales internas**

Las normas laborales internas son instrumentos de gestión, como los Reglamentos de Organización y Funciones (ROF) y los Manuales de

Organización y Funciones (MOF), son documentos escritos que tienen como finalidad evitar acciones o situaciones negativas en el ámbito laboral. Estos instrumentos son directrices que impactan en el comportamiento de los trabajadores, definen las funciones y brindan orientación para llevar a cabo sus actividades laborales. A través de estos documentos, se establecen normas, responsabilidades y procedimientos que deben seguirse en el desempeño de las tareas, con el objetivo de lograr un funcionamiento eficiente y eficaz de la organización. Además, proporcionan un marco de referencia para la toma de decisiones y la asignación de responsabilidades, promoviendo la estandarización de procesos y la uniformidad en las actividades realizadas.

- **Variable N°2.- Desempeño Laboral**

El desempeño laboral La capacidad de actuación rápida y efectiva, con eficacia, eficiencia y economía, en la realización de las tareas asignadas, es fundamental para generar satisfacción laboral tanto para la entidad como para el trabajador. Esto implica llevar a cabo las tareas de manera correcta, cumpliendo con los estándares de calidad y en el menor tiempo posible, optimizando los recursos disponibles. Al actuar de esta manera, se contribuye al logro de los objetivos de la organización y se genera un ambiente laboral positivo, donde los trabajadores se sienten valorados y motivados en su desempeño. La capacidad de actuar rápidamente y de manera eficiente también permite responder de manera oportuna a las demandas y necesidades de la entidad, asegurando la satisfacción de los clientes o usuarios del servicio. En resumen, el desempeño ágil y efectivo de las tareas asignadas es clave para el éxito tanto individual como organizacional.

### 3.4 Operacionalización de variables

#### 3.4.1 Variable 1: Normas laborales internas

*Tabla 1: Dimensiones de Normas Laborales Internas*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
-------------	-------------	-------	--------------------	------------------

Reglamento de Trabajo Interno	Competencias desarrolladas gracias a la influencia de la Municipalidad.	1 al 4	1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	Alto 17 - 20 Medio 10 a 16 Bajo 4 - 9
	Competencias adquiridas a través de la influencia de los funcionarios			
Manual de Organización y Funciones	Desarrollo de habilidades a partir del conocimiento adquirido en la Municipalidad	5 al 8		Alto 17 - 20 Medio 10 - 16 Bajo 4 - 9
	Desarrollo de habilidades a través del conocimiento adquirido de los funcionarios			

**Fuente:** Elaboración propia

### 3.4.2 Variable 2: Desempeño Laboral

*Tabla 2: Dimensiones de Desempeño Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Calidad de Trabajo	Motivación al emprendimiento por conocimientos adquiridos	9 a 12	1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	Alto 17 - 20 Medio 10 - 16 Bajo 4 - 9
	Motivación al emprendimiento por apoyo del entorno			
Compromiso Institucional	Actitudes emprendedoras adquiridas por apoyo recibido	13 al 16		Alto 17 - 20 Medio 10 - 16 Bajo 4 - 9
	Actitudes emprendedoras motivadas por existencia de apoyo			

	gubernamental			
Responsabilidad		17 a 20		Alto 17 - 20 Medio 10 - 16 Bajo 4 - 9

**Fuente:** Elaboración propia

## **CAPITULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1 Método de Investigación**

En la presente investigación nos basaremos en el método científico puesto que de acuerdo a lo estudiado utilizaremos los pasos a seguir como la observación, el planteamiento del problema, plantear hipótesis, mediante las encuestas y entrevistas realizaremos la experimentación para realizar un análisis general y finalmente elevar las conclusiones.

##### **4.1.1 Método Científico**

Según (González, 2015-2016) El método científico, se refiere a un conjunto de estrategias utilizadas para generar conocimiento, que están sujetas a cambios a lo largo de la historia y podrían evolucionar en el futuro.

Aunque existen diferentes enfoques y autores que describen los pasos del método científico, hay una serie de pasos destacados que son ampliamente reconocidos que son:

- Observación,
- Planteamiento del problema,
- Hipótesis,
- Experimentación,
- Análisis
- Conclusiones

Por otro lado, en algunos casos también se utiliza otros pasos como son la documentación, el descubrimiento, nuevas preguntas y más.

### **4.1.2 Método Descriptivo**

Además, utilizaremos el método descriptivo, también conocido como método analítico. Este tipo de estudio, consiste en descomponer un todo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis implica la observación y examen de un hecho específico.

Según Achaerandio (2012), la investigación descriptiva se refiere al método que interpreta y estudia fenómenos que afectan a los trabajadores o situaciones relacionadas con su desempeño. Estos procedimientos requieren una interpretación completa a través de la tabulación de datos y la discusión de resultados. La investigación descriptiva es ampliamente utilizada en estudios sociales, ya que se adapta perfectamente al estudio de comunidades, actividades o actitudes. Es uno de los métodos de investigación más comunes.

De acuerdo a la página web [www.lifeder.com](http://www.lifeder.com) (2014), estas son algunas de las etapas que se siguen en la investigación descriptiva:

- Identificar y delimitar el problema
- Elaborar y construir los instrumentos
- Observar y registrar los datos
- Decodificar y categorizar la información obtenida
- Analizar todo lo encontrado
- Presentar propuestas

### **4.1.3 Método Estadístico**

En nuestra investigación también utilizares el Método Estadístico, ya que me permitirá tabular los resultados y llegar a conclusiones estadísticas. Según la UNAM (2019), este método consiste en una secuencia de procedimientos para el

manejo de datos cualitativos y cuantitativos en la investigación. Los pasos a seguir incluyen:

- La recolección
- El recuento
- La presentación
- La síntesis y Análisis de los datos.

Para llevar a cabo estos pasos, utilizare software como Excel y SPSS, que son ampliamente utilizados y ofrecen resultados recomendables para este tipo de investigaciones.

#### **4.2 Tipo de Investigación**

En mi estudio, he utilizado un enfoque de investigación no experimental. Esto se debe a que esta investigación se centra en establecer una relación entre variables sin realizar cambios o manipulaciones directas. Mi objetivo principal ha sido observar los eventos y extraer conclusiones sobre la relación entre las variables.

De acuerdo con Castro (2016), la investigación básica se dedica a la búsqueda de nuevos conocimientos, recopilando información de la realidad objetiva para enriquecer el conocimiento científico mediante el descubrimiento de principios y leyes.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación no experimental implica que el investigador, de manera intencional, expone a varias personas a una situación para obtener un tratamiento, condición o estímulo y luego evaluar los efectos. En este tipo de investigación, se construye una realidad de las situaciones para evaluar y obtener conclusiones.

En resumen, mi investigación se ha basado en un enfoque no experimental, con el objetivo de observar y analizar la relación entre variables sin manipular directamente las condiciones de estudio

### **4.3 Nivel de Investigación**

En el presente estudio, se ha utilizado un enfoque de investigación correlacional, ya que nuestro objetivo es examinar la relación existente entre las variables de estudio dentro de un mismo contexto. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), menciona: “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos categorías o variables en un contexto particular. En ocasiones solo se relaciona entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables” (p.93). Este nivel de investigación ha permitido establecer la relación que existe entre las variables en estudio, que a su vez permite determinar la incidencia que tienen ambas variables entre sí.

En este sentido, mi investigación se centra en analizar la correlación entre las variables sin buscar establecer una relación causal entre ellas. A través del análisis de datos y técnicas estadísticas, buscamos determinar si existe una relación significativa y en qué medida se relacionan las variables de estudio. En resumen, he aplicado un enfoque de investigación correlacional, con el objetivo de examinar la relación entre las variables de estudio en el mismo contexto, sin buscar establecer una relación causal entre ellas.

### **4.4 Diseño de la Investigación**

En el presente trabajo de investigación, hemos adoptado un diseño descriptivo correlacional, en el cual se analizarán y compararán dos variables sin realizar modificaciones en ellas. Siguiendo la propuesta de Hernández, Fernández y Baptista

(2014), el diseño descriptivo correlacional nos permite presentar y vincular las dos variables de investigación, caracterizando cada una de ellas y buscando comprender su naturaleza, medición, análisis y explicación de las situaciones que se presentan.

El enfoque descriptivo nos brinda la oportunidad de describir detalladamente cada una de las variables, proporcionando una mejor comprensión de su naturaleza y funcionamiento en el contexto específico de estudio. En este sentido, el diseño descriptivo nos ayuda a obtener una visión más clara y precisa de cada variable, lo que contribuye a una mejor interpretación de los resultados y a un análisis más completo de cómo y por qué ocurren ciertas situaciones.

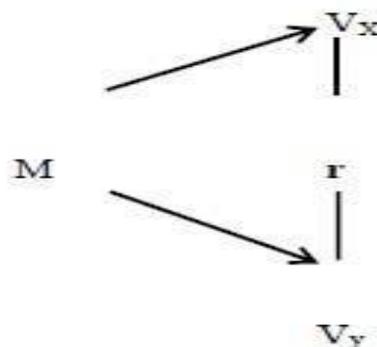
En resumen, hemos utilizado un diseño descriptivo correlacional para describir y vincular dos variables de investigación, con el propósito de comprender mejor su naturaleza y explicar las relaciones entre ellas en el contexto específico de estudio.:

M: Muestra obtenida de la población estudiada.

Vx: Normas Laborales.

Vy: Desempeño Laboral

r: Relación de variables



#### 4.5 Población y muestra

### 4.5.1 Población

De acuerdo con Carrasco (2009), la población se define como el conjunto completo de elementos, como personas, objetos, sistemas o sucesos, que están estrechamente relacionados con las variables y la parte problemática de la realidad que se investiga. Para este estudio en particular, se ha elegido como población objetivo al personal de los tres regímenes laborales existentes: D.L. 276, D.L. 1057 y D.L. 728. Se ha trabajado con una muestra de 1000 trabajadores de diferentes áreas laborales que trabajan en el gobierno local de Huancayo.

### 4.5.2 Muestra

La muestra según (inmatorres teaching/, 2019) es el conjunto de elementos de los que se toma la información se denomina muestra. Teniendo en cuenta este concepto se ha considerado que se han dividido a la población que significa 1000 trabajadores de acuerdo al muestreo estratificado es decir un extracto significativo basados en las diferentes Gerencias de la Municipalidad a fin de abarcar todos los regímenes laborales. Resultando de acuerdo a las fórmulas una muestra de 280 trabajadores de acuerdo al siguiente cálculo, aplicando la fórmula para poblaciones finitas:

Cuando:  $Z= 1.96$

$N=$

**1000**

$P= 0.5$

$Q= 0.5$

$E= 0.05$

$$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N - 1) E^2} = 279.741$$

### 4.5.3 Muestreo

Según la información proporcionada por Question Pro (2020), el muestreo estratificado es un método utilizado para dividir la población objetivo en segmentos exclusivos y homogéneos conocidos como estratos. Este enfoque implica seleccionar una muestra aleatoria simple de cada estrato. En el caso específico del muestreo aleatorio estratificado, se divide la población total de N individuos en k subpoblaciones o estratos, considerando criterios relevantes para el estudio y asignando tamaños respectivos a cada estrato (N1, ..., Nk). Luego, se realiza una selección aleatoria simple en cada subpoblación para obtener la muestra representativa.

En este estudio, se empleó el método de Muestreo Aleatorio Estratificado para seleccionar la muestra de la población. La población se consideró finita, con un tamaño total de 1000 trabajadores. Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó la fórmula correspondiente, lo cual resultó en una muestra de 278 trabajadores. La selección de la muestra se llevó a cabo siguiendo este enfoque.

**Tabla 3:** Distribución de personal del gobierno local de Huancayo

GERENCIAS	N° DE TRABAJADORES - POBLACION	PORCENTAJE	N° DE TRABAJADORES - MUESTRA	PORCENTAJE
GADM	100	10.00	28	15.63
GOP	350	35.00	97	54.69
GPP	48	4.80	13	7.50
GAJ	10	1.00	3	1.56
GOCI	10	1.00	3	1.56

GM	<b>6</b>	0.60	<b>2</b>	0.94
GSG	<b>10</b>	1.00	<b>3</b>	1.56
DA	<b>6</b>	0.60	<b>2</b>	0.94
GSP	<b>100</b>	10.00	<b>28</b>	15.63
GDS	<b>100</b>	10.00	<b>78</b>	15.63
GPEYT	<b>60</b>	6.00	<b>17</b>	9.38
GSC	<b>200</b>	20.00	<b>106</b>	31.25
Total	<b>1000</b>	64.00	<b>280</b>	100.00

Fuente: CAP 2019 MPH

#### 4.5.4 Criterios de exclusión y inclusión

Para la presente investigación, se ha utilizado como criterio de inclusión a todo el personal de las diferentes Gerencias y unidades del gobierno local de Huancayo. Se considerará a todo el personal en el estudio que labora mediante el Régimen Laboral 276 , 728 y 10057.

Basándome en esto, se ha establecido el criterio de exclusión, el cual ha implicado la exclusión de colaboradores que no tienen vínculo laboral bajo ningún régimen laboral es decir personal por terceros, por otro lado, también se ha excluido a personal que ha sido repuesto judicialmente y no está incluido en el CAP de la Municipalidad.

#### 4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

##### 4.6.1 Técnicas de recolección de datos

Según la información proporcionada por monografias.com S.A. (2018), la técnica de recolección de datos implica el uso de diversas herramientas y técnicas, como la entrevista, la encuesta, el cuestionario y la observación, entre otras. En el caso de esta investigación, se ha utilizado la técnica de encuesta. La encuesta se define como un instrumento utilizado para obtener información relevante de una parte de la población que es de interés para la investigación.

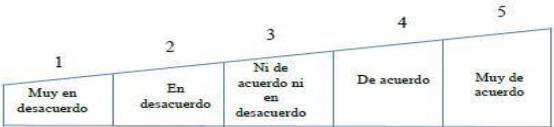
##### 4.6.2 Instrumento de recolección de datos

Por lo expuesto, se establece que instrumento a utilizar será la encuesta, la mismo que de acuerdo a monografias.com S.A., (2018) facilita las alternativas útiles para la encuesta, por lo que esta debe de diseñarse cuidadosamente para que sea efectiva.

Por lo que se utilizara mediante la escala de tipo Likert la encuesta utilizada en esta investigación consiste en un cuestionario que presenta opciones de respuesta con escalas precisas para poder ser medidas y facilitar el procesamiento de los datos y posteriormente presentar los resultados de la investigación, ayuda a comprender mejor la naturaleza de cada variable.

#### 4.6.3 Ficha Técnica del Instrumento

**Tabla 4:** *Ficha Técnica de instrumento de recolección de datos*

Nombre instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Establecer la relación que existe entre el conocimiento de las normas laborales con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo.
Tipo de medición	 <p>Escala Likert</p>
Duración de aplicación	20 min.
Autor del instrumento	Carmen del Pilar Farfán Guerra
Dirigido a	278 colaboradores de la institución Municipal de Huancayo

Fuente:           Elaboración  
propia

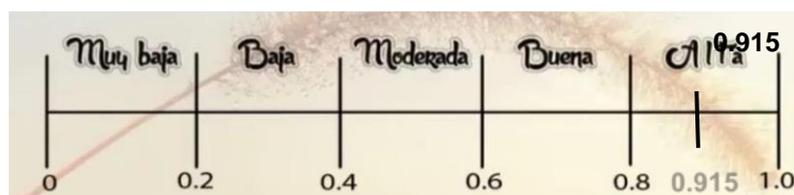
Para validar la consistencia interna se realizó una validación El juicio de expertos se llevó a cabo mediante un informe de opinión de expertos en relación a los instrumentos de investigación, por lo que se acudió a tres expertos; Dr. Espinoza Montes, Juan Santiago Lic., Mag. En administración Gina Liñán Ramírez y el Mag. En administración Pablo Sánchez Rojas. El instrumento de evaluación de la variable Normas Laborales constó de 10 interrogantes, mientras que la variable desempeño laboral tuvo 10. Los mismos fueron aprobados por unanimidad por los tres expertos.

También se realizó la Confiabilidad del instrumento en la cual se evaluó con los resultados de su aplicación a una muestra piloto de 15 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, con el coeficiente alfa de Cronbach, de acuerdo a los resultados del Sistema Alfa de Cronbach se puede decir que el cuestionario es confiable puesto que el resultado es de 0.915 es decir es bastante confiable y aceptable de acuerdo a la siguiente escala.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.915	19

*Figura 2: Escala Estadística Alfa de Cronbach*



## 4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

### 4.7.1 Estadística descriptiva

Según Blaxter, L., Hughes, C., y Malcolm, T. (2006), la metodología estadística utilizada debe ser significativa y confiable en términos de proporciones. Además, Rodríguez, E., y Piedrant, A. (2014) afirman que la estadística descriptiva permite la aplicación de métodos para recopilar, organizar, presentar y describir los datos, lo que puede sugerir resultados en la población estudiada, quienes conceptualizan la significación como la posibilidad de que un resultado obtenido por una investigación pueda suceder por una casualidad, pero que mientras más significativo sea el resultado puede representar algo verdadero. Y la fiabilidad como la fidelidad en los resultados, esto significa que la prueba mide lo que debe medir y no, ni nunca algo diferente. Es decir, de acuerdo a estos autores la estadística descriptiva nos permite aplicar y sistematizar, mediante gráficos, tablas, entre otros las cuales facilitarían la descripción de nuestros datos. Es importante que estén sean confiables que en algunos casos se obtienen sean casuales, pero tiene que ser significativas para dar un resultado más real.

#### **4.7.2 Estadística Inferencial**

De acuerdo a la página web csif.es (2008), la estadística inferencial se utiliza para establecer pronósticos y conclusiones generales sobre la población a partir de los resultados obtenidos en la muestra, utilizando cálculos de probabilidades. Los procedimientos de la estadística inferencial se basan en criterios relacionados con el objetivo de estudio, el método de estudio y la información considerada.

En el presente estudio, se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson, que es un tipo de coeficiente utilizado en la estadística descriptiva. Según la página web Psicología y Mente (2020), la estadística descriptiva es un conjunto de procedimientos matemáticos utilizados para obtener, presentar, organizar y describir un conjunto de datos.

El coeficiente de correlación de Pearson se utiliza para analizar la relación o correlación entre dos variables cuantitativas con una escala de intervalo.

Es importante destacar que la correlación no implica causalidad, es decir, no indica una relación de causa y efecto entre las variables.

#### **4.8 Aspectos éticos de la Investigación**

Yo, Carmen del Pilar Farfán Guerra, estudiante de la Universidad Peruana “Los Andes” de la Carrera de Administración; declaro bajo juramento de Ley que la presente investigación para obtener el título profesional de Administración he respetado el estilo APA al citar párrafos de autores y he cumplido con los derechos de autor de acuerdo a los reglamentos de investigación de grados y títulos.

Por otro lado, de acuerdo a los aspectos de ética realizando los trámites administrativos para la obtención de los permisos ante las instituciones respectivas como es a la Municipalidad Provincial de Huancayo, y diversas Gerencias a las mismas que también se solicitó los permisos previos a fin de que se nos facilite las acciones para la investigación.

Se estableció dentro del instrumento la confidencialidad de los datos que nos facilitaron los colaboradores de la institución municipal de Huancayo. Declaración que hago en honor a la verdad y en el marco que establezca la normativa legal en caso no ser fidedigno lo declarado.

## CAPITULO V: RESULTADOS

### 5.1 Validez y confiabilidad del instrumento

Antes de su aplicación, el instrumento de recojo de datos, se ha sometido a la validación por juicio de expertos y cuyos resultados son

Tabla:

*Tabla 5: Validación del instrumento por juicio de expertos*

Apellidos y nombres del experto	Cargo Institución	Valoración
Dr. Espinoza Montes, Juan Santiago	Docente – UPLA	93.33
Mg. Sánchez Rojas, Pablo	Docente – UPLA	89.17
Mg. Liñán Ramírez, Gina	Docente – UPLA	96.33
Resultados de validación		92.94

Elaboración propia

Después de someter el instrumento a la valoración de expertos, se ha determinado que posee un alto nivel de validez.

### 5.2 Confiabilidad de los instrumentos

Tras realizar la prueba de confiabilidad del instrumento mediante la aplicación piloto y calcular el coeficiente alfa de Cronbach, se han obtenido los siguientes resultados.

*Tabla 6: Confiabilidad del Instrumento por Alfa de Cronbach*

Indicador	Instrumento
Alfa de Cronbach	0.9985
Número de elementos	6

Fuente: Elaboración propia

El cuestionario utilizado como instrumento de recolección de datos ha demostrado un nivel de confiabilidad excelente durante la prueba piloto, ya que el

coeficiente alfa de Cronbach obtenido se encuentra en el rango superior a 0.90, según la tabla de valoración.

### 5.3 Descripción de resultados

En esta sección de la investigación, se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos, los cuales han sido procesados utilizando el software Excel. A continuación, se describen detalladamente estos resultados.

#### 5.3.1 Resultados descriptivos de las variables.

A continuación, se presentan los resultados descriptivos de la variable "Normas Laborales Internas"

**Tabla 7:** Resultados descriptivos de la Variable Normas Laborales Internas

VARIABLE: NORMAS LABORALES INTERNAS		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	8%
Medio	150	54%
Alto	108	39%
Total	280	100%

**Fuente:** Elaboración propia

#### **Interpretación:**

Según los resultados del cuadro anterior, se observa lo siguiente respecto a la variable "Normas Laborales Internas":

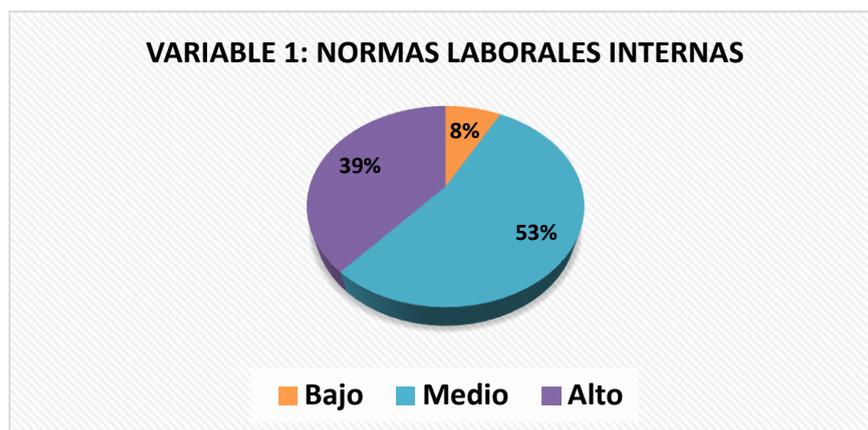
- Un total de 150 encuestados, lo que representa el 54% del total, considera que las normas laborales internas se encuentran en un nivel regular.

- 108 encuestados, que representan el 39% del total, consideran que las normas laborales internas se encuentran en un nivel alto.

- Por otro lado, 31 personas encuestadas, lo que equivale al 8% del total, mencionan que las normas laborales internas se encuentran en un nivel bajo.

Estos resultados indican las percepciones de los encuestados con respecto a la variable "Normas Laborales Internas" y muestran la distribución de las respuestas en diferentes niveles (bajo, regular, alto) según la opinión de los participantes.

#### VARIABLE 1: NORMAS LABORALES INTERNAS



*Figura 3: Resultados descriptivos de la Variable Normas Laborales Internas*

**Fuente:** *Elaboración propia*

#### **Análisis:**

Desempeño Laboral:

En el cuadro anterior se presentan los resultados relacionados con la variable "Desempeño Laboral". Los datos muestran lo siguiente:

- Un total de 120 encuestados, lo que representa el 43% del total, considera que su desempeño laboral es regular.
- 85 encuestados, que equivalen al 30% del total, consideran que su desempeño laboral es alto.
- Por otro lado, 75 personas encuestadas, lo que representa el 27% del total, mencionan que su desempeño laboral es bajo.

Estos resultados reflejan las percepciones de los encuestados en relación con su propio desempeño laboral. Muestran la distribución de las respuestas en diferentes niveles (bajo, regular, alto) según la autopercepción de los participantes.

### Desempeño Laboral:

*Tabla 8: Resultados Descriptivos de la Variable Desempeño Laboral*

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	5%
Medio	107	38%
Alto	159	57%
Total	280	100%

**Fuente:** Elaboración propia

### Interpretación:

De acuerdo con los datos presentados en el cuadro, se puede afirmar que la mayoría de los encuestados (57%) considera que su desempeño laboral se encuentra en un nivel alto. Por otro lado, un porcentaje considerable (38%) lo considera en un nivel regular. Solo un pequeño porcentaje (5%) menciona tener un desempeño laboral bajo. Estos resultados indican que la percepción general de los encuestados sobre su desempeño laboral es positiva, con la mayoría sintiéndose satisfechos con su rendimiento en el trabajo.

*Figura 4: Resultados descriptivos de la Variable Empeñamiento*



**Fuente:** *Elaboración propia*

**Análisis:**

De acuerdo a lo observado en la figura anterior, puedo confirmar que, existe porcentaje mayoritario de encuestados (57%) que reconocen que, el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto, mientras que el 38% considera que se encuentra en un nivel medio, teniendo en consideración los factores tomados en cuenta, sin embargo, existe un preocupante 5% de ellos que sostiene que se encuentra en un nivel bajo.

### 5.3.2 Resultados descriptivos de las dimensiones

Los resultados obtenidos sobre las dimensiones de las variables se presentan a continuación mediante cuadros y gráficos:

**a) Resultados descriptivos de la dimensión Reglamento Interno**

El cuadro presentado líneas abajo refleja los resultados de la:

Dimensión Reglamento Interno:

**Tabla 9:** *Resultados Descriptivos de la Dimensión Reglamento Interno*

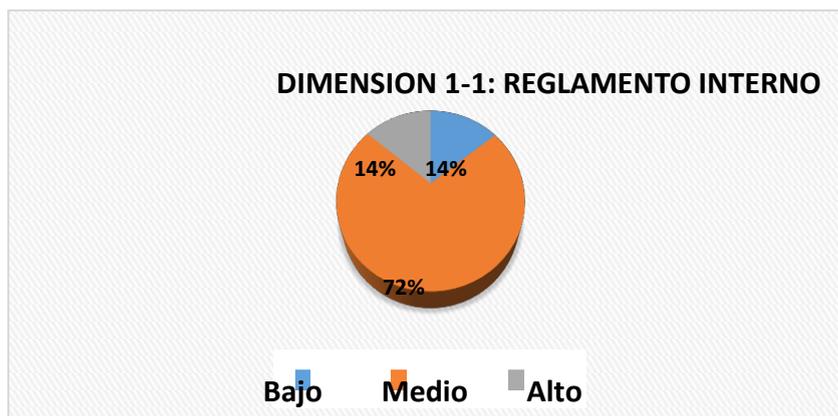
DIMENSION 1-1: REGLAMENTO INTERNO		
Nivel	Frecuencia	Porcentaie
Bajo	40	14%
Medio	201	72%
Alto	39	14%
Total	280	100%

**Fuente:** *Elaboración propia*

**Interpretación:**

Según los datos presentados en el cuadro anterior, se observa que el 72% de los encuestados considera que la dimensión "Reglamento Interno" se encuentra en un nivel regular. Por otro lado, tanto el 14% de los encuestados considera que han adquirido competencias en un nivel alto, al igual que el 14% que menciona estar en un nivel bajo.

**Figura 5:** Resultados descriptivos de la Dimensión Reglamento Interno



**Fuente:** Elaboración propia

**Análisis:**

Según la figura anterior, se puede concluir que la mayoría de los encuestados (72%) consideran que el reglamento interno de la Municipalidad, que es una norma interna que regula el comportamiento laboral, se cumple de manera limitada. Esto indica que los encuestados perciben que el reglamento interno no está cumpliendo adecuadamente sus objetivos en relación al desempeño laboral.

Resultados descriptivos de la dimensión Manual de Organización y Funciones:

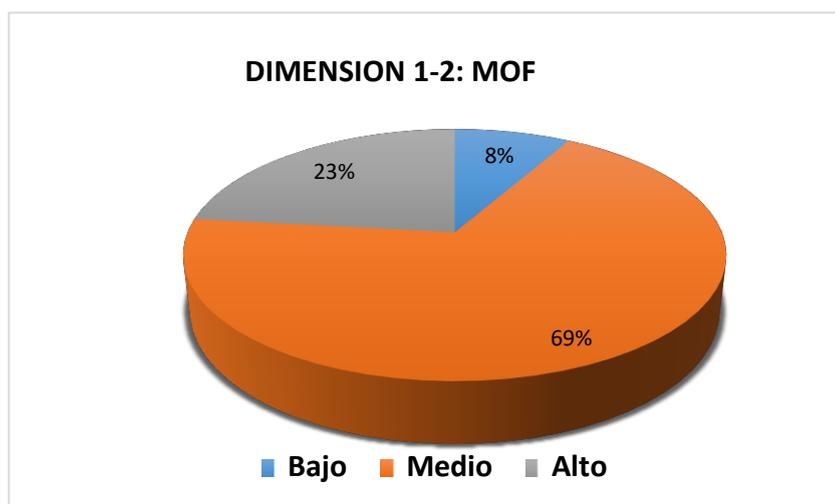
**Tabla 10:** Resultados Descriptivos Dimensión Manual de Organización y Funciones

DIMENSION: MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	8%
Medio	192	69%
Alto	65	23%
Total	280	100%

**Fuente:** Elaboración propia

### Interpretación:

En el Cuadro anterior se puede observar que el 69% de los encuestados considera que la dimensión del Manual de Organización y Funciones se encuentra en un nivel regular. Además, el 23% de los encuestados considera que el Manual de Organización y Funciones tiene un nivel alto de importancia, mientras que el 8% lo considera de nivel bajo.



*Figura 6: Resultados descriptivos de la Dimensión Manual de Organización y Funciones*

**Fuente:** *Elaboración propia*

### Análisis:

Según los datos presentados en la figura anterior, se puede concluir que la mayoría de los encuestados (69%) perciben que el Manual de Organización y Funciones no es ampliamente conocido o no se le atribuye una gran importancia en relación con el desempeño laboral. Sin embargo, un porcentaje significativo (23%) considera que este manual es importante para garantizar un buen desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

### c) Resultados descriptivos de la dimensión Calidad de trabajo

*Tabla 11: Resultados descriptivos de la Dimensión Calidad de Trabajo*

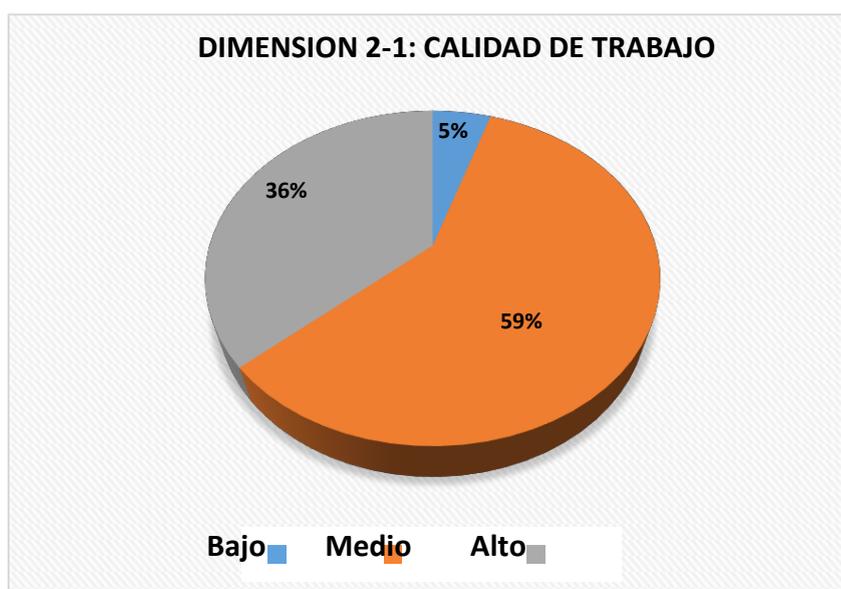
DIMENSION 2-1: CALIDAD DE TRABAJO		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	5%
Medio	164	59%
Alto	102	36%
Total	280	100%

**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:**

Según los resultados mostrados en el Cuadro anterior, se puede observar que la mayoría de los encuestados (59%) consideran que la calidad de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancayo se encuentra en un nivel medio. Además, un porcentaje significativo (36%) opina que la calidad de trabajo es alta. Sin embargo, un pequeño porcentaje (5%) considera que la calidad de trabajo se encuentra en un nivel bajo.

**Figura 7:** Resultados descriptivos de la Dimensión Calidad de Trabajo



**Fuente:** Elaboración propia

**Análisis:**

De acuerdo a lo que se muestra en la figura anterior, se puede afirmar que existe una distribución equilibrada en las respuestas de los encuestados en cuanto a la percepción de la calidad de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancayo. La mayoría de los encuestados (59%) consideran que la calidad de trabajo se encuentra en un nivel medio, mientras que un porcentaje significativo (36%) opina que la calidad de trabajo es alta. Sin embargo, un pequeño porcentaje (5%) considera que la calidad de trabajo es baja. Esto sugiere que en general hay una percepción favorable hacia la calidad de trabajo en la organización, pero aún existen áreas de mejora que deben ser abordadas.

**d) Resultados descriptivos de la dimensión Compromiso institucional**

*Tabla 12: Resultados Descriptivos de la Dimensión Compromiso institucional*

DIMENSION 2-2: COMPROMISO INSTITUCIONAL		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	9%
Medio	181	65%
Alto	75	27%
Total	280	100%

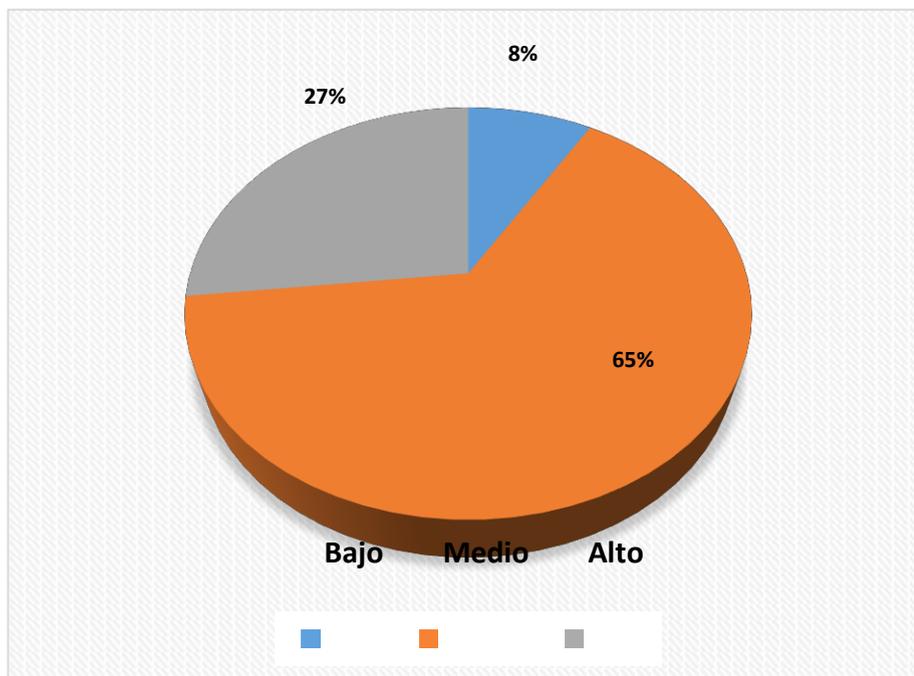
**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:**

Según se muestra en el Cuadro anterior, se puede observar que la mayoría de los encuestados (65%) consideran que el compromiso institucional en la Municipalidad Provincial de Huancayo se encuentra en un nivel medio. Un porcentaje significativo (27%) de los encuestados manifiesta tener un alto nivel de compromiso institucional. Sin embargo, un pequeño porcentaje (9%) considera que el compromiso institucional se encuentra en un nivel bajo. Estos resultados indican que en general

existe un nivel aceptable de compromiso institucional por parte de los trabajadores, pero aún hay margen para mejorar y fortalecer el compromiso en la organización.

#### DIMENSION 2-2: COMPROMISO INSTITUCIONAL



**Figura 8:** Resultados descriptivos de la Dimensión Compromiso Institucional

**Fuente:** Elaboración propia

#### Análisis:

Según lo que se ve en la figura anterior, puede apreciarse que, el porcentaje mayor de encuestados (65 %) que consideran que, el compromiso institucional que brindan los colaboradores en la institución, se encuentra en un nivel medio, caracterizándose por la poca colaboración, aporte de ideas o agrado en el trabajo; sin embargo, otro porcentaje menor (27%) considera que están en un nivel alto, en el que resaltan la identificación con las acciones que lleva a cabo la municipalidad.

#### e) Resultados descriptivos de la dimensión Responsabilidad

**Tabla 13:** Resultados Descriptivos de la Dimensión Responsabilidad

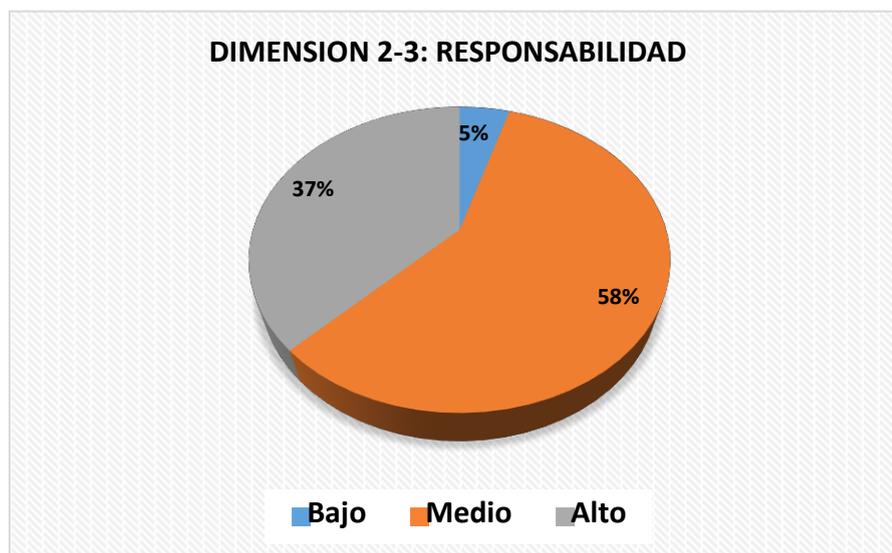
DIMENSION 2-3: RESPONSABILIDAD		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje

Bajo	13	5%
Medio	162	58%
Alto	105	38%
Total	280	100%

**Fuente:** Elaboración propia

### **Interpretación:**

Según se muestra en el Cuadro anterior, se puede observar que la mayoría de los encuestados (58%) consideran que la dimensión de Responsabilidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo se encuentra en un nivel medio. Un porcentaje significativo (38%) de los encuestados manifiesta tener un alto nivel de Responsabilidad. Solo un pequeño porcentaje (5%) considera que la Responsabilidad se encuentra en un nivel bajo. Estos resultados indican que en general existe un nivel aceptable de Responsabilidad por parte de los trabajadores, pero aún hay margen para mejorar y fortalecer este aspecto en la organización.



**Figura 9:** Resultados descriptivos de la Dimensión Responsabilidad

**Fuente:** Elaboración propia

### **Análisis:**

Según lo que se puede apreciar en el gráfico presentado líneas arriba, se puede afirmar que el porcentaje mayor de encuestados (58 %) consideran que, la responsabilidad es un factor que se encuentra en un nivel

medio, considerando que las respuestas a las interrogantes dan la sensación que las actividades la ejecutan de manera rutinaria, sin considerar los objetivos y metas planteadas, sin embargo, hay otro porcentaje significativo (37 %) que considera que están en un nivel alto, caracterizado, principalmente, por las planificación de sus actividades y los resultados que esperan lograr.

## 5.4 Resultados de correlación

### 5.4.1 Correlación entre variables

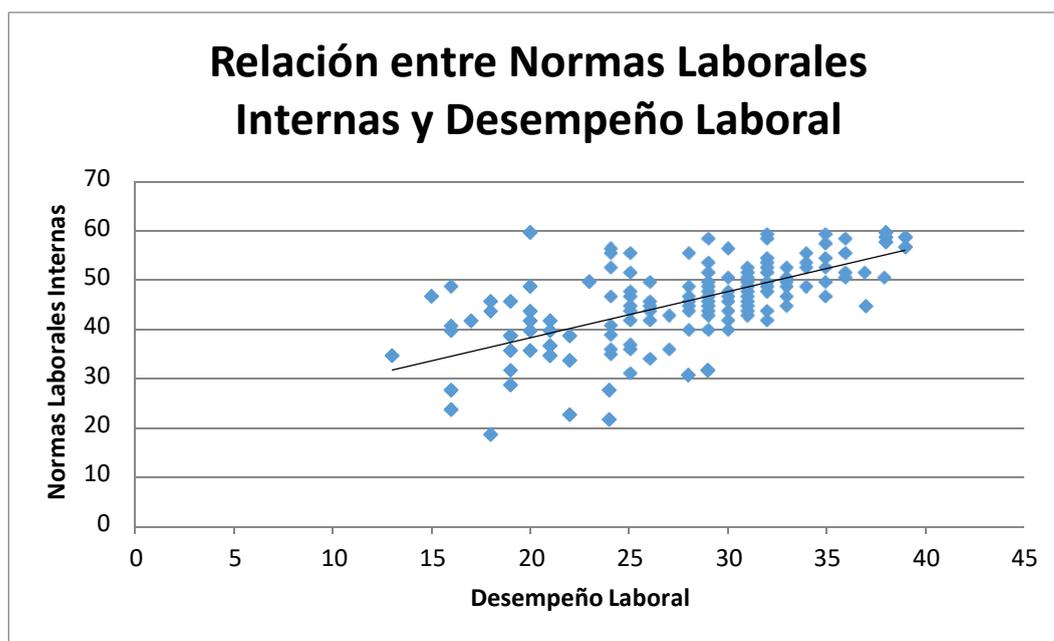
Luego de aplicar la prueba del coeficiente de correlación utilizando el programa informático Excel, se encontró que la correlación entre las variables Normas Laborales Internas y Desempeño Laboral es de  $r = 0.712996$ . Al consultar la tabla de valoración de Pearson, se determina que esta correlación es alta y positiva, ya que se encuentra dentro del rango de 0.7 a 0.89. Esto significa que existe una relación significativa y favorable entre las normas laborales internas y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

**Tabla 14:** Correlación entre las Variables

	<i>NORMAS LABORALES</i>	<i>DESEMPEÑO LABORAL</i>
NORMAS LABORALES	1	
DESEMPEÑO LABORAL	0.712996	1

**Fuente:** Elaboración propia

Y se muestra en el siguiente gráfico:



*Figura 10: Diagrama de Dispersión de la Correlación entre Variables*

**Fuente:** *Elaboración propia según lo procesado en Excel*

#### 5.4.2 Correlación entre dimensiones

##### a) **Correlación entre Reglamento Interno de Trabajo y Calidad de Trabajo**

Al utilizar la fórmula del coeficiente de correlación en el programa informático Excel, se encontró que la correlación entre las dimensiones Reglamento Interno de Trabajo y Calidad de Trabajo es de  $r = 0.585668$ . Al consultar la tabla de valoración de Pearson, se determina que esta correlación es moderada y positiva, ya que se encuentra dentro del rango de 0.40 a 0.70. Esto indica que existe una relación significativa y moderada entre el reglamento interno de trabajo y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

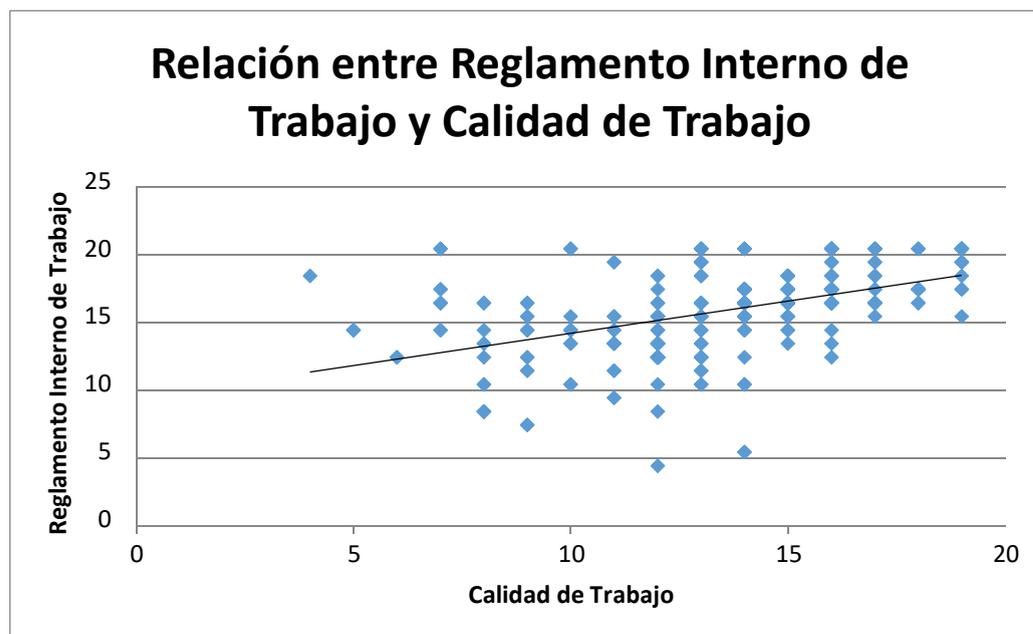
**Tabla 15:** *Correlación entre las Dimensiones Reglamento Interno de Trabajo y Calidad de Trabajo*

<i>REGLAMENTO INTERNO TRABAJO</i>	<i>DE CALIDAD DE TRABAJO</i>
---	--------------------------------------

REGLAMENTO INTERNO DE TABAJO CALIDAD DE TRABAJO	0.585668	1
---	----------	---

**Fuente:** Elaboración propia

Y se muestra en el siguiente en el siguiente diagrama de dispersión del gráfico:



*Figura 11: Dispersión de la Correlación entre Reglamento Interno de Trabajo y Calidad de Trabajo*

**Fuente:** propia Elaboración de acuerdo a resultado en Excel

#### **b) Correlación entre Reglamento Interno de Trabajo y Compromiso Institucional**

Después de aplicar la fórmula del coeficiente de correlación en el programa informático Excel, se encontró una correlación  $r$  de 0.626795 entre las dimensiones Reglamento Interno de Trabajo y Compromiso Institucional.

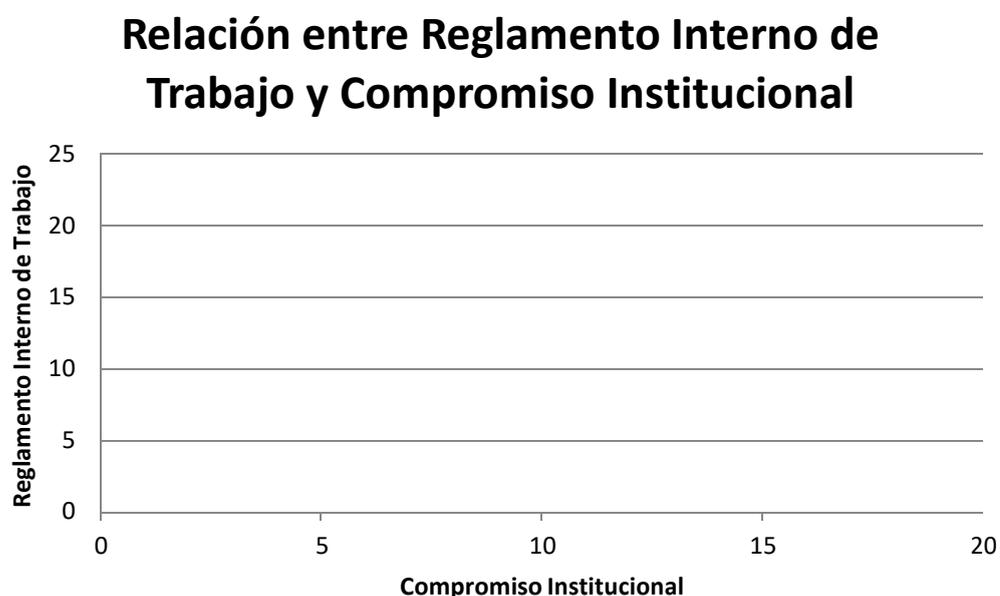
Al referirse a la tabla de valoración de Pearson, se determina que esta correlación es moderada y positiva, ya que se encuentra dentro del rango de 0.40 a 0.70. Esto indica que existe una relación significativa y moderada entre el reglamento interno de trabajo y el compromiso institucional en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

**Tabla 16:** Correlación entre las Dimensiones Reglamento Interno de Trabajo y Compromiso Institucional

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	DE COMPROMISO INSTITUCIONAL
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	1	
COMPROMISO INSTITUCIONAL	0.626795	1

**Fuente:** Elaboración propia

Los resultados se presentan visualmente en el siguiente gráfico de dispersión:



**Figura 12:** Dispersión de la Correlación entre Reglamento Interno de Trabajo y Compromiso Institucional

**Fuente:** Elaboración propia de acuerdo a resultados en Excel

**c) Correlación entre Reglamento Interno de Trabajo y Responsabilidad**

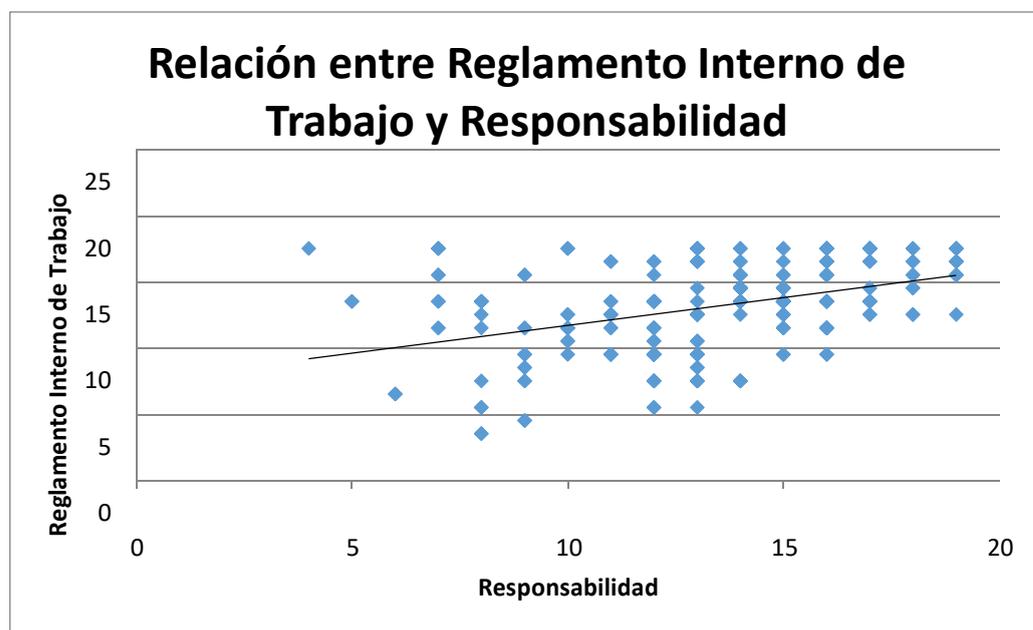
Al aplicar la fórmula del coeficiente de correlación del programa informático Excel para determinar la correlación entre Reglamento Interno de Trabajo y Responsabilidad, se obtuvo un valor de correlación  $r$  igual a 0.520046. Según la tabla de valoración de Pearson, esta correlación se considera moderada y positiva, ya que se encuentra dentro del rango de 0.40 a 0.70.

**Tabla 17:** Correlación entre las Dimensiones Reglamento Interno de Trabajo y responsabilidad

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	DE RESPONSABILIDAD
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	1	
RESPONSABILIDAD	0.520046	1

**Fuente:** Elaboración propia

Los resultados se presentan en el gráfico de dispersión que se muestra a continuación.:



**Figura 13:** Dispersión de la Correlación entre Reglamento Interno de Trabajo y Responsabilidad

**Fuente:** Elaboración propia de acuerdo a los resultados Excel

**d) Correlación entre Manual de Organización y Funciones y Calidad de Trabajo**

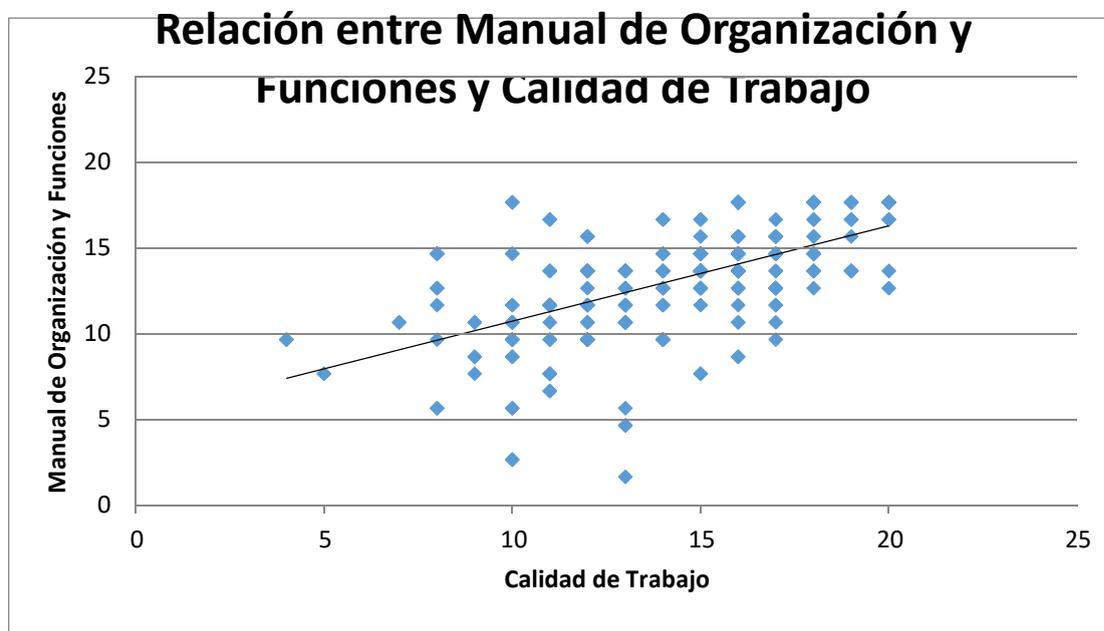
Al aplicar la fórmula del coeficiente de correlación del programa informático Excel, se obtuvo un valor de correlación  $r$  igual a 0.642148 para la relación entre el Manual de Organización y Funciones y la Calidad de Trabajo. Al consultar la tabla de valoración de Pearson, se concluye que existe una correlación positiva moderada, ya que el valor se encuentra dentro del rango de 0.4 a 0.70 establecido en la tabla.

**Tabla 18:** Correlación entre las Dimensiones Manual de Organización y Funciones y Calidad de Trabajo

	MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES	DE CALIDAD DE TRABAJO
MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES	1	
CALIDAD DE TRABAJO	0.642148	1

**Fuente:** Elaboración propia

Los resultados se presentan en el siguiente gráfico de dispersión.



**Figura 14:** Dispersión de la Correlación entre Manual de Organización y Funciones y Calidad de Trabajo

**Fuente:** Elaboración propia de acuerdo a los resultados en Excel

e) **Correlación entre Manual de Organización y Funciones y Compromiso Institucional**

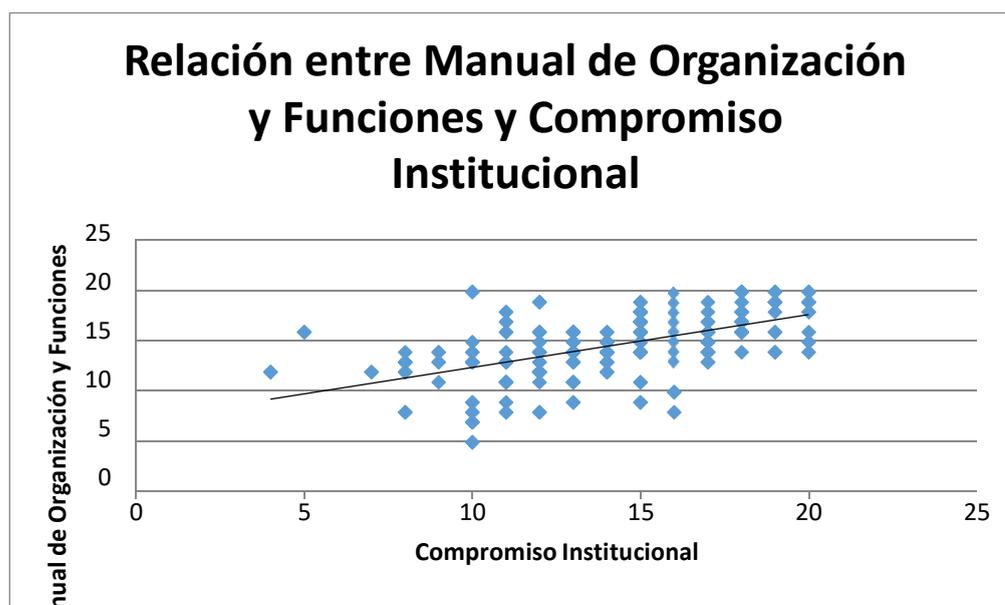
Al aplicar la fórmula del coeficiente de correlación del programa informático Excel para la relación entre el Manual de Organización y Funciones y el Compromiso Institucional, se ubicó un coeficiente de correlación ( $r$ ) de 0.613021. Según la tabla de valoración de Pearson, esto indica una correlación positiva moderada, ya que se encuentra dentro del rango de 0.4 a 0.70.

**Tabla 19:** *Correlación entre las Dimensiones Manual de Organización y Funciones y Compromiso Institucional*

	MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES	DE COMPROMISO INSTITUCIONAL
MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES	1	
DE COMPROMISO INSTITUCIONAL	0.613021	1

**Fuente:** Elaboración propia

Los resultados de muestran en el siguiente diagrama de dispersión:



**Figura 15:** *Dispersión de la Correlación entre Manual de Organización y Funciones y Compromiso Institucional*

**Fuente:** *Elaboración propia según lo procesado en Excel*

**f) Correlación entre Manual de Organización y Funciones y Responsabilidad**

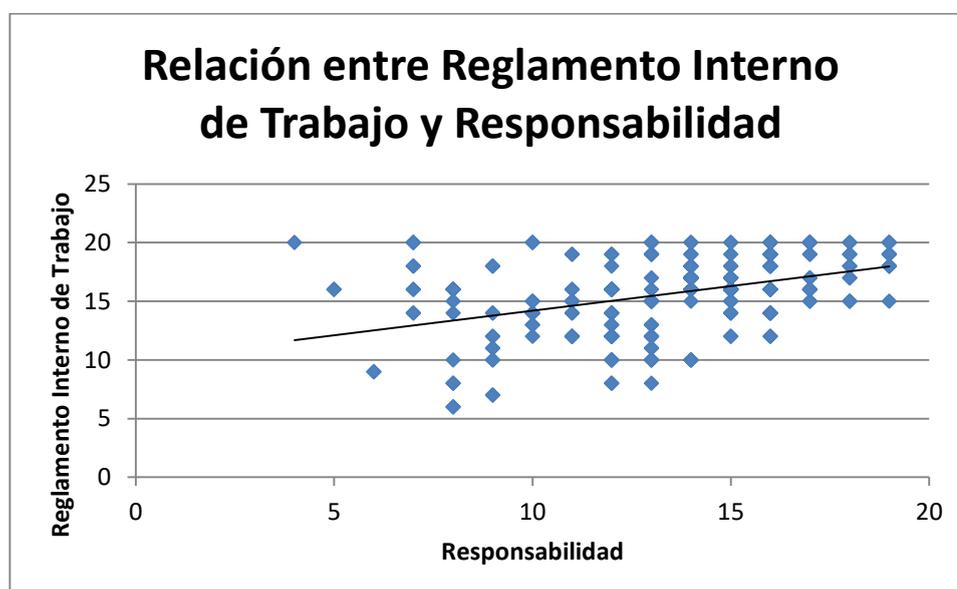
Al utilizar la fórmula del coeficiente de correlación en el programa informático Excel para analizar la relación entre el Manual de Organización y la Responsabilidad, se obtuvo un coeficiente de correlación ( $r$ ) de 0.586757. De acuerdo con la tabla de valoración de Pearson, esto indica una correlación positiva moderada, ya que se encuentra en el rango de 0.4 a 0.70.

**Tabla 20:** *Correlación entre las Dimensiones Manual de Organización y Funciones y Responsabilidad*

	<i>MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES</i>	<i>DE RESPONSABILIDAD</i>
<i>MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES</i>	1	
<i>RESPONSABILIDAD</i>	0.586757	1

**Fuente:** *Elaboración propia*

La información se presenta de manera visual en el siguiente gráfico de dispersión:



**Figura 16:** *Dispersión de la Correlación entre Manual de Organización y Funciones y Calidad de Trabajo*

**Fuente:** *Elaboración propia de acuerdo a los resultados en Excel*

## 5.5 Prueba de hipótesis

### 5.5.1 Prueba de normalidad

Hipótesis nula (H<sub>0</sub>): Existe una distribución normal para la variable de Normas Laborales Internas.

Hipótesis alternativa (H<sub>i</sub>): Existe una distribución normal para la variable de Desempeño laboral.

**Tabla 21:** *Prueba de Normalidad de las Variables*

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
NORMAS LABORALES INTERNAS	,106	280	,000	,975	280	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,090	280	,000	,967	280	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla previa se muestran los resultados de la prueba utilizada para evaluar la normalidad de las variables. Se ha determinado que la prueba de Kolmogorov-Smirnov es la más apropiada debido al tamaño de la muestra, que es mayor a 50 (280), y al obtener un valor de p significativo ( $p < .05$ ). Por consiguiente, se ha decidido emplear la prueba de Rho de Spearman para llevar a cabo las pruebas de hipótesis.

### 5.5.2 Hipótesis general

H<sub>0</sub> :  $\rho = 0$  No existe correlación

lineal H<sub>0</sub> :  $\rho \neq 0$  Existe

correlación lineal **Contraste de la**

### **hipótesis general**

Hg: Se plantea la hipótesis de que existe una relación media alta positiva entre las normas laborales internas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huancayo en el año 2021.

H0: Se plantea la hipótesis nula de que no existe una relación media alta positiva entre las normas laborales internas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huancayo en el año 2021.

*Tabla 22: Prueba de Hipótesis General*

<b>Correlaciones</b>		NORMAS LABORALES INTERNAS	DESEMPEÑO LABORAL
NORMAS LABORALES INTERNAS	Correlación Pearson	de 1	,713**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	280	280
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación Pearson	de ,713**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	280	280
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación.

Los resultados de la correlación entre las variables Normas Laborales Internas y Desempeño Laboral se presentan en la tabla 22. Se utilizó el estadístico Rho de Spearman, que mostró un valor de 0.713 con un nivel de significancia de  $p=0.000$ , el cual es menor a 0.05. Esto indica que existe una correlación positiva alta entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la

hipótesis alternativa, lo que significa que hay una correlación significativa alta entre las normas laborales internas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo. En conclusión, cuanto mejor se apliquen las normas laborales internas, mejor será el desempeño laboral.

### 5.5.3 Prueba de hipótesis específicas

#### a) Contraste de la hipótesis específica 1:

H<sub>1</sub>: Se evidencia una conexión moderada entre el Reglamento interno de trabajo y la calidad de trabajo

H<sub>0</sub>: No existe una relación moderada entre el Reglamento interno de trabajo y la calidad de trabajo

**Tabla 23:** Prueba de Hipótesis Especifica a)

<b>Correlaciones</b>		REGLAMEN TO INTERNO	CALIDAD DE TRABAJO
REGLAMENTO INTERNO	Correlación Pearson	de 1	,586**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	280	280
CALIDAD DE TRABAJO	Correlación Pearson	de ,586**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	280	280

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

**Fuente:** Elaboración propia

#### **Interpretación.**

En la Tabla 23 se presentan los resultados de la correlación entre las dimensiones de Reglamento Interno de Trabajo y Calidad de Trabajo. La prueba de correlación de Rho de Spearman reveló un coeficiente de 0.586, con un nivel de significancia  $p=0.000$ , el cual es menor que 0.05. Esto indica que existe una correlación moderada entre estas dimensiones. Por lo tanto, se

rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que implica que hay una correlación moderada entre el Reglamento Interno de Trabajo y la calidad de trabajo en los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo. En resumen, se puede afirmar que a medida que se aplique mejor el Reglamento Interno de Trabajo, se observará una mejora en la calidad del trabajo.

**b) Contraste de la hipótesis específica 2:**

H2: Existe una relación moderada alta entre el Reglamento Interno de Trabajo y el compromiso institucional.

H0: No existe una relación moderada alta entre el Reglamento Interno de Trabajo y el compromiso institucional.

**Tabla 24:** Prueba de Hipótesis Específica b)

Correlaciones			REGLAMEN TO INTERNO	COMPROMI SO INSTITUCI ONAL
REGLAMENTO INTERNO	Correlación Pearson	de	1	,627**
	Sig. (bilateral)			,000
	N		280	280
COMPROMISO INSTITUCIONAL	Correlación Pearson	de	,627**	1
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		280	280
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación.**

En la tabla 24, se presentan los resultados de la correlación entre las dimensiones Reglamento Interno de Trabajo y Compromiso Institucional. Al utilizar el estadístico Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0.627 con un nivel de significancia de  $p=0.000$ , que es menor a 0.05. Esto indica que existe una correlación positiva moderada entre estas dimensiones. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que hay una relación positiva moderada entre el Reglamento Interno de Trabajo y el compromiso institucional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo. En resumen, cuando se implementa adecuadamente el Reglamento Interno de Trabajo, se observa un mayor nivel de compromiso institucional.

**c) Contraste de la hipótesis específica 3:**

H3: Existe una correlación positiva moderada entre el Reglamento Interno de Trabajo y la Responsabilidad

H0: No existe una correlación positiva moderada entre el Reglamento Interno de Trabajo y la Responsabilidad

**Tabla 25: Prueba de Hipótesis Específica c)**

Correlaciones			REGLAMEN TO INTERNO	RESPONSA BILIDAD
REGLAMENTO INTERNO	Correlación Pearson	de	1	,520**
	Sig. (bilateral)			,000
	N		280	280
RESPONSABILIDAD	Correlación Pearson	de	,520**	1
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		280	280

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

**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación.**

En la Tabla 25 se presentan los resultados de la correlación entre las dimensiones del Reglamento Interno de Trabajo y la Responsabilidad. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman y se obtuvo un valor de  $r = 0.520$ , con un nivel de significancia de  $p = 0.000$ , el cual es menor que  $0.05$ . Esto indica la presencia de una correlación positiva moderada entre estas dimensiones. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que confirma la existencia de una correlación positiva moderada entre el Reglamento Interno de Trabajo y la Responsabilidad en los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo. En resumen, se puede concluir que una mejor implementación del Reglamento Interno de Trabajo se relaciona con un mayor nivel de responsabilidad en los empleados.

**d) Contraste de la hipótesis específica 4:**

H<sub>4</sub>: Hay una relación moderada entre el Manual de Organización y Funciones y la calidad de trabajo

H<sub>0</sub>: No Hay una relación moderada entre el Manual de Organización y Funciones y la calidad de trabajo

**Tabla 26:** Prueba de Hipótesis Específica d)

Correlaciones			CALIDAD DE TRABAJO
MOF		de MOF	
	Correlación Pearson	1	,642**
	Sig. (bilateral)		,000

	N	280	280
CALIDAD DE TRABAJO	Correlación de Pearson	,642**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	280	280
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

**Fuente:** Elaboración propia

### **Interpretación.**

En la tabla 26 se presentan los resultados de la correlación entre las dimensiones del Manual de Organización y Funciones y la Calidad de Trabajo. Mediante el uso del coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de  $r = 0.642$ , con un nivel de significancia de  $p = 0.000$ , que es menor a 0.05. Esto indica una correlación positiva moderada entre estas dimensiones. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando la existencia de una correlación positiva moderada entre el Manual de Organización y Funciones y la Calidad de Trabajo en los empleados de la Municipalidad de Huancayo. En conclusión, se puede afirmar que una mejor implementación del Manual de Organización y Funciones se relaciona con una mayor calidad de trabajo.

#### **e) Contraste de la hipótesis específica 5:**

H<sub>5</sub>: Hay una relación baja entre el Manual de Organización y Funciones y el compromiso institucional

H<sub>0</sub>: No hay una relación baja entre el Manual de Organización y Funciones y el compromiso institucional

**Tabla 27: Prueba de Hipótesis Específica e)**

<b>Correlaciones</b>			COMPROMI SO INSTITUCI ONAL
		MOF	
MOF	Correlación de		

	Pearson	1	,613**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	280	280
COMPROMISO INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	de ,613**	1
	Sig. (bilateral)		,000
	N	280	280
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

**Fuente:** Elaboración propia

### **Interpretación.**

En la tabla 27 se presentan los resultados de la correlación entre las dimensiones del Manual de Organización y Funciones y el Compromiso Institucional. Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de  $r = 0.613$ , con un nivel de significancia de  $p = 0.000$ , que es menor a 0.05. Esto indica una correlación positiva moderada entre estas dimensiones. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando la existencia de una correlación positiva moderada entre el Manual de Organización y Funciones y el Compromiso Institucional en los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo. En conclusión, se puede afirmar que una mejor aplicación del Manual de Organización y Funciones se relaciona con un mayor compromiso institucional.

#### **f) Contraste de la hipótesis específica 6:**

H<sub>4</sub>: Hay una relación alta entre el Manual de Organización y Funciones y la responsabilidad

$H_0$ : Hay una relación alta entre el Manual de Organización y Funciones y la responsabilidad

**Tabla 28:** Prueba de Hipótesis Específica f)

<b>Correlaciones</b>		MOF	RESPONSABILIDAD
MOF	Correlación de Pearson	1	,587**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	280	280
RESPONSABILIDAD	Correlación de Pearson	,587**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	280	280

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

**Fuente:** Elaboración propia

### **Interpretación.**

En la tabla 28 se presentan los resultados de la correlación entre las dimensiones del Manual de Organización y Funciones y la Responsabilidad. Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de  $r = 0.587$ , con un nivel de significancia de  $p = 0.000$ , que es menor a 0.05. Esto indica una correlación positiva moderada entre ambas dimensiones. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando la existencia de una correlación positiva moderada entre el Manual de Organización y Funciones y la Responsabilidad en los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo. En conclusión, se puede afirmar que una mejor aplicación del Manual de Organización y Funciones está relacionada con una mayor asunción de responsabilidad por parte de los trabajadores.

## 5.6 Análisis y discusión de los resultados

Según los resultados obtenidos en este estudio, se observa que existe una relación significativa ( $r = +0.713$ ) entre las Normas Laborales Internas y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, según aplicación estadística. Esto indica que, según la percepción de la mayoría de los trabajadores, a medida que se apliquen mejor las Normas Laborales Internas, se lograrán mayores niveles de desempeño laboral, lo que contribuirá a un mejor rendimiento.

Estos resultados son comparables con los obtenidos por Burneo (2017) en su investigación titulada "La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna - 2017". En su estudio, también se encontró una relación significativa entre ambas variables, lo cual respalda la idea de que el Desempeño Laboral está relacionado con la Gestión del Talento Humano, siendo las Normas Laborales Internas una parte importante de dicha gestión. Los resultados de la investigación de Burneo mostraron un valor significativo ( $\text{Sig} = 0.000$ ) y un coeficiente de correlación ( $r$ ) de 0.792, lo cual indica una relación relativamente fuerte entre las variables.

En cuanto a los resultados obtenidos en cada dimensión, al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, se encontró una correlación positiva moderada entre las dimensiones de Reglamento Interno de Trabajo y Calidad de Trabajo ( $r = 0.586$ ), Reglamento Interno de Trabajo y Compromiso Institucional ( $r = 0.627$ ), Reglamento Interno de Trabajo y Responsabilidad ( $r = 0.520$ ), Manual de Organización y Funciones y Calidad de Trabajo ( $r = 0.642$ ), y Manual de Organización y Funciones y Compromiso Institucional ( $r = 0.613$ ). Estos resultados respaldan la existencia de correlaciones positivas moderadas entre estas dimensiones.

En resumen, se puede concluir que existe una relación significativa entre las Normas Laborales Internas y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo. Una mejor aplicación de las Normas Laborales Internas se relaciona con un mayor compromiso institucional, responsabilidad y calidad de trabajo. Sin embargo, se observa que la mayoría de los trabajadores consideran las Normas Laborales Internas en un nivel regular, lo que indica la necesidad de una mejor implementación para lograr los resultados esperados en términos de desempeño laboral.

En la situación descrita, se hace referencia a las normas y documentos de gestión establecidos por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN) en 2016. Estas normas y documentos establecen las obligaciones y funciones de los servidores públicos, con el objetivo de garantizar el cumplimiento pleno de sus responsabilidades y el respeto por su función pública.

De acuerdo con lo planteado por el CAN, es importante tener en cuenta lo que mencionan Robbins y Judge (2014) sobre el desempeño laboral. El desempeño laboral se refiere a las acciones o comportamientos que se observan en los colaboradores y que son relevantes para alcanzar los objetivos de la entidad. Estos comportamientos pueden ser medidos en función de las competencias de cada individuo, teniendo en cuenta que cada persona contribuye de manera diferente a la organización. Estas competencias están reguladas precisamente por las normas laborales internas, las cuales son fundamentales para el desarrollo de las actividades laborales.

En resumen, la relación entre las normas laborales internas y el desempeño laboral se basa en la idea de que las normas establecen las responsabilidades y funciones de los servidores públicos, y el cumplimiento de estas normas contribuye al logro de los objetivos de la organización. Las competencias y comportamientos requeridos por las normas laborales internas son elementos clave para evaluar el desempeño de los empleados en su trabajo.

Por lo que, en aplicación a los resultados, teniendo que existe relación positiva relativamente alta entre las variables, se configura que, el desconocimiento de las normas internas, por parte de los colaboradores, genera incertidumbre en ellos, generando repercusión en su desempeño laboral

## CONCLUSIONES

**Primera:** Los resultados encontrados en la investigación nos llevan a identificar la existencia de una relación estadísticamente significativa de +0,713 entre las normas laborales internas y el desempeño laboral en los trabajadores del Municipio Provincial de Huancayo, en el año 2021. Con los resultados logrados, se puede afirmar que la gran mayoría de los trabajadores manifiestan que las normas laborales internas adecuadamente aplicados, se lograran mejor desempeño laboral.

**Segunda:** Según los resultados encontrados en la investigación, referidos a la relación entre estas dimensiones, nos muestran que existe una relación significativa, aunque ligeramente moderada de +0,586 entre el reglamento interno de trabajo y la calidad de trabajo en los trabajadores del Municipio Provincial de Huancayo, en el año 2021. Con estos resultados se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores perciben que, con una adecuada aplicación del Reglamento interno de trabajo, podrá mejorarse la calidad de trabajo.

**Tercera:** De acuerdo a los resultados logrados en la investigación, en lo referente a la relación entre estas dimensiones, nos muestran que existe una relación estadística significativa, aunque moderada de +0,627 entre el reglamento interno de trabajo y el compromiso institucional, en los trabajadores del Municipio Provincial de Huancayo, en el año 2021. Estos permiten observar que la mayoría de los trabajadores manifiestan que, con un Reglamento interno de trabajo, adecuadamente aplicado, se puede lograr una mejor identificación institucional.

**Cuarta:** Según los resultados encontrados en el estudio, la relación entre estas dimensiones, nos muestran la existencia de una relación significativa, aunque ligeramente moderada de +0,520 entre el reglamento interno de trabajo y la responsabilidad en los trabajadores del Municipio Provincial de Huancayo, en el año 2021. Estos resultados permiten afirmar que la mayoría de los trabajadores sostienen que, con una adecuada

aplicación del Reglamento interno de trabajo, podrá mejorarse la responsabilidad en el trabajo.

**Quinta:** Según los resultados encontrados en la investigación, referidos a la relación entre estas dimensiones, nos muestran que existe una relación significativa moderada de +0,642 entre el manual de organización y funciones y la calidad de trabajo en los trabajadores del Municipio Provincial de Huancayo, en el año 2021. Con estos resultados se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores perciben que, supervisando adecuadamente la aplicación del Manual de organización y funciones, se puede mejorar la calidad de trabajo.

**Sexta:** De acuerdo con los resultados encontrados en el estudio, en lo referente a la relación entre estas dimensiones, se muestra que existe de una relación significativa moderada de +0,613, entre el manual de organización y funciones y el compromiso institucional en los trabajadores del Municipio Provincial de Huancayo, en el año 2021. Estos resultados nos llevan a afirmar que la mayoría de los trabajadores perciben que, aplicando de manera adecuada el manual de organización y funciones, se podrá mejorar el compromiso institucional de los trabajadores

**Séptima:** Según los resultados encontrados en la investigación, referidos a la relación entre estas dimensiones, estos indican que existe una relación significativa ligera moderada de +0,587 entre el manual de organización y funciones y la responsabilidad, en los servidores del Municipio Provincial de Huancayo, en el año 2021. Estos resultados permiten afirmar que, la mayoría de los trabajadores observan que la mejora en la aplicación del Manual de organización y funciones, podrá mejorarse la responsabilidad.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad de Huancayo, mejorar la aplicación de las normas laborales internas, para que los trabajadores puedan mejorar su calidad de trabajo y no se vean afectados por falta de una adecuada aplicación de las normas, realizando la socialización de los resultados de esta investigación, así como de las normas internas.

**Segunda:** Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad de Huancayo, mejorar y/o aplicar en mejores condiciones el Reglamento interno de trabajo, a fin de mejorar la calidad de trabajo, a través de esta mejora, que permitirá que los trabajadores confíen en sus normas y sus autoridades. Asimismo, se recomienda a los trabajadores preocuparse en conocer mejor el contenido de las normas internas.

**Tercera:** Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad de Huancayo, que, a través del mejoramiento del Reglamento interno de trabajo, teniendo en cuenta al trabajador como su responsabilidad, pueda lograr de ellos, un mayor compromiso institucional, y a los trabajadores, recomendar mayor atención a lo establecido en el reglamento interno de trabajo.

**Cuarto:** Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad de Huancayo, procurar que, a través de una adecuada supervisión y retroalimentación de la aplicación del Reglamento interno de trabajo, se pueda lograr una mejor responsabilidad en los trabajadores. Asimismo, se recomienda a los trabajadores entender la importancia de esta norma interna.

**Quinto:** Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad de Huancayo, actualizar y mejorar el Manual de Organización y Funciones, a fin de que los trabajadores tengan mejor conocimiento de sus funciones y responsabilidades, con los que se pueda lograr una mejor calidad de trabajo.

**Sexta:** Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad de Huancayo, supervisar la mejor utilización del manual de organización y funciones, en procura de que el trabajador haga suyo este documento institucional, en espera de que ellos puedan identificar sus funciones y responsabilidad que ayudarían a mejorar el compromiso institucional.

**Séptima:** Se recomienda a las autoridades y trabajadores de la Municipalidad de Huancayo, a tener una mejor comprensión y entendimiento del significado del manual de organización y funciones, que represente las normas internas, a fin de cumplir sus capacidades y responsabilidades.

**Octava:** Se recomienda a las autoridades y trabajadores de la Municipalidad de Huancayo, a tener una mejor comprensión y entendimiento del significado del manual de organización y funciones, que represente las normas internas, a fin de cumplir sus capacidades y responsabilidades.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Almeyda A., C. A. (2017). *El trabajo decente: descanso y sobrecarga laboral*. Ica: Universidad Autónoma de Ica.
- Barzelay, M. (Marzo 2011). La nueva gestión pública. Un ensayo bibliográfico para estudiosos latinoamericanos (y otros). *Revista CLAD N° 19*, 68-70.
- Burneo, A. R. (2017). *La Gestión Del Talento Humano Y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna – 2017*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- CAN, Comisión de Alto Nivel Anticorrupción. (2016). *Principios, deberes y prohibiciones en la función pública, éticas en la función pública: Guía para funcionarios y servidores del Estado*. Lima: Editorial Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Castro, E. (2016). *Teoría y Práctica de la investigación científica*. Huancayo - Perú: Graph SRL.
- Cepeda O., R. L. (2017). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2007). *Recursos Humanos*. México: Edición Popular.
- Cisneros S., C. J. (2018). *El derecho a los permisos y licencias laborales y su armonización con el poder de dirección del empleador*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Concejo de Ministros. (27 de Marzo de 1997). Normas legales. *Decreto Legislativo N° 728: Ley del Fomento del empleo*. Lima: Diario oficial El Peruano.

- Congreso de la Republica. (24-03-1984 de Marzo de 1984). Normas legales. *Decreto Legislativo N° 276: Ley de bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del sector público*. Lima, Perú: Diario Oficial el Peruano.
- Consejo de Ministros. (27 de Junio de 2008). Normas legales. *Decreto Legislativo N° 1057: Ley de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Del Solar, S. (2010). *Emprendedores en el aula: Guía para la formación en valores y habilidades sociales de docentes y jovenes emprendedores*. Santiago.: FUNDAR Región.
- Domínguez M., A. (2017). *El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico Chileno*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Espaderos, A. R. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Hernández, R., Fernondez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- INAP/DNR, Instituto Nacional de Administración Pública. (1977). Normas para la formulación de Manuales de Procedimientos en entidades públicas. Lima.
- INAP/DNR, Instituto Nacional de Administración Pública. (1995). Normas para la formulación del Manual de organización y Funciones. Lima, Perú.
- Klingner, D. E., & Nalnandian, J. (2002). *Administración de personal en el sector público: contextos y estrategias*. México: McGraw-Hill.

- Medina C., S. E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo.
- Nekane A., O. R. (2009). *Organización de empresas*. Bilbao España: Editorial Deusto.
- Páramo. (2004). *Tres enfoques teóricos relacionados con el clima organizacional*. Colombia: Universidad de la Sabana.
- PCM/SGP, Presidencia del Consejo de Ministros/Secretaría de Gestión Pública. (2013). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Decreto Supremo N° 004-2013-PCM*. Lima: Secretaría de Gestión Pública.
- Portilla Linares, H. (2010). *Monografía de emprendimiento basada en la obra de Joseph Alois Schumpeter y David C. McClelland*. Bogotá: Universidad La Salle - Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.
- Radovich, J. L. (2017). *La actitud emprendedora y su relación con la capacidad de creación de microempresas en los estudiantes de Administración de la Universidad Inca Garcilazo de la Vega*. Lima - Perú: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Ramírez D., M. E. (2016). *Condiciones Laborales del Profesorado Universitario: Viviendo cambios en el contexto laboral*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Robbins, & Judge, T. (2014). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Education.
- Rosales, C. A., García, S. E., & Durán, A. R. (2019). *Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral*. Ecuador: Universidad Técnica de Machala.

Saldoval, S. (2018). *Emprendimiento y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. Constructores SAC. en el distrito de Villa el Salvador*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.

Vera, N., & Suárez, A. M. (2018). *El objetivo de este artículo científico consiste en socializar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral y el servicio al cliente de los funcionarios de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones del cantón La Libertad*. Ecuador: Universidad Estatal de Península de Santa Elena.

# **ANEXOS:**

## Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES	TECNICAS INSTRUMENTOS <sup>E</sup>	METODOLOGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Qué relación existe entre normas laborales internas y desempeño laboral de trabajadores de Municipalidad Provincial Huancayo en el año 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</b> a) ¿Qué relación existe entre el Reglamento interno de trabajo y la calidad de trabajo? b) ¿Qué relación existe entre el Reglamento interno de trabajo y el compromiso institucional? c) ¿Qué relación existe entre el Reglamento interno de trabajo y la responsabilidad? d) ¿Qué relación existe entre el Manual de Organización y Funciones y la calidad de trabajo? e) ¿Qué relación existe entre el Manual de Organización y Funciones y el compromiso institucional? f) ¿Qué relación existe entre el Manual de Organización y Funciones y la responsabilidad? g) ¿Qué relación existe entre el Manual de procedimientos y la calidad de trabajo? h) ¿Qué relación existe entre el Manual de procedimientos y el compromiso institucional?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre normas laborales internas y desempeño laboral de trabajadores de Municipalidad Provincial de Huancayo en el año 2021</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b> a) Establecer la relación que existe entre el Reglamento interno de trabajo y la calidad de trabajo b) Establecer la relación que existe entre el Reglamento interno de trabajo y el compromiso institucional c) Establecer la relación que existe entre el Reglamento interno de trabajo y la responsabilidad d) Determinar la relación que existe entre el Manual de Organización y Funciones y la calidad de trabajo e) Determinar la relación que existe entre el Manual de Organización y Funciones y el compromiso institucional f) Determinar la relación que existe entre el Manual de Organización y Funciones y la responsabilidad g) Determinar la relación que existe entre el Manual de procedimientos y la calidad de trabajo</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL:</b> Existe una relación media alta positiva entre normas laborales internas y desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial Huancayo en el año 2021</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</b> a) Existe una relación moderada entre el Reglamento interno de trabajo y la calidad de trabajo b) Hay una relación moderada alta entre el Reglamento interno de trabajo y el compromiso institucional c) Hay una relación positiva media entre el Reglamento interno de trabajo y la responsabilidad d) Hay una relación moderada entre el Manual de Organización y Funciones y la calidad de trabajo e) Hay una relación baja entre el Manual de Organización y Funciones y el compromiso institucional f) Hay una relación alta entre el Manual de Organización y Funciones y la responsabilidad g) Hay una relación media alta entre el Manual de procedimientos y la calidad de trabajo</p>	<p><b>VARIABLE I:</b></p> <p><b>NORMAS LABORALES INTERNAS</b></p> <p><b>DIMENSIONES:</b> · Reglamento interno de trabajo · Manual de organización y Funciones · Manual de Procedimientos</p> <p><b>VARIABLE II:</b></p> <p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b> · Calidad de trabajo · Compromiso institucional · Responsabilidad</p>	<p><b>TECNICAS:</b> - Encuestas</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b> Los principales instrumentos que se aplicaran en las técnicas son: - Cuestionario</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION:</b> - básico</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACION:</b> - Correlacional</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION:</b> - Correlacional y longitudinal</p> <p><b>POBLACION Y MUESTRA:</b></p> <p><b>POBLACION:</b> 1000 trabajadores de diferentes regimenes laborales 276, 728, 1057</p> <p><b>MUESTRA:</b> Muestra establecida con Muestreo Aleatorio Estratifico. Muestra 278 trabajadores</p>

<p>i) ¿Qué relación existe entre el Manual de procedimientos y la responsabilidad?</p>	<p>h) Determinar la relación existe entre el Manual de procedimientos y el compromiso institucional</p> <p>i) Determinar la relación existe entre el Manual de procedimientos y la responsabilidad</p>	<p>h) Hay una relación media baja entre el Manual de procedimientos y el compromiso institucional</p> <p>i) Hay una relación media alta entre el Manual de procedimientos y la responsabilidad</p>			<p><b>TECNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicativo Excel</li> <li>- Aplicativo SPSS</li> </ul>
--	--	--	--	--	--

### Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA DE MEDICION
<b>VARIABLE 1: NORMAS LABORALES INTERNAS</b>	Dentro de las normas internas de la Administración pública, encontramos los instrumentos de gestión, que son documentos técnico normativos que regulan el funcionamiento de la entidad de manera integral, incluyendo entre ellas a los Reglamentos de Organización y Funciones (ROF) los Manuales de Organización y Funciones (MOF), Manual de Procedimientos, entre otros. Es necesario señalar que por mandato de la Ley del Servicio Civil estos instrumentos están en plena reforma, los que deben adecuarse a la Ley. SERVIR (2014)	Las normas laborales internas son procedimientos escritos de trabajo que ayudan a evitar acciones o situaciones negativas. Son directrices que afectan el comportamiento de los trabajadores, determinación de funciones y orientaciones para la realización de sus actividades laborales.	- Reglamento interno de trabajo	- Juicio acerca de su vigencia	El Reglamento interno de trabajo es aplicable a la realidad del Municipio	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Muy de acuerdo</li> <li>✓ De acuerdo</li> <li>✓ Ni de acuerdo ni desacuerdo</li> <li>✓ En desacuerdo</li> <li>✓ Muy en desacuerdo</li> </ul>
				- Juicio acerca de la importancia	Es muy importante la utilización del Reglamento	
				- Juicio acerca de su aplicación	El Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad de Huancayo se aplica adecuadamente	
			- Manual de Organización y Funciones	- Conocimiento del manual	El Manual de Organización y Funciones es un documento muy importante para el	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Muy de acuerdo</li> <li>✓ De acuerdo</li> <li>✓ Ni de acuerdo ni desacuerdo</li> <li>✓ En desacuerdo</li> <li>✓ Muy en desacuerdo</li> </ul>
				- Conocimiento del contenido del manual	Conozco bien el contenido del Manual de Organización y Funciones (MOF) del Municipio de Huancayo	
				- Conocimiento de sus funciones	Tengo pleno conocimiento de mis funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones	
				- Importancia del manual	El Manual de Organización y Funciones del Municipio es muy importante para el trabajador.	
			- Manual de procedimientos	- Conocimiento del manual	El Manual de Procedimientos es un documento muy importante para el trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Muy de acuerdo</li> <li>✓ De acuerdo</li> <li>✓ Ni de acuerdo ni desacuerdo</li> <li>✓ En desacuerdo</li> <li>✓ Muy en desacuerdo</li> </ul>
				- Conocimiento del contenido del manual	Conozco bien el contenido del Manual de Procedimientos del Municipio de Huancayo	
				- Conocimiento de los procedimientos	Tengo pleno conocimiento de mis funciones establecidas en el Manual de Procedimientos	
				- Importancia del manual	El Manual de Procedimientos del Municipio es muy importante para orientar al trabajador.	
			<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>	Según Chiavenato (2011), la definición del desempeño es el comportamiento y acciones que se observan en	El desempeño laboral es la capacidad de obrar rápidamente y con eficacia, eficiencia y	Calidad de trabajo
- Uso de la creatividad	Cuando tengo dificultades se me ocurren soluciones creativas frente.					

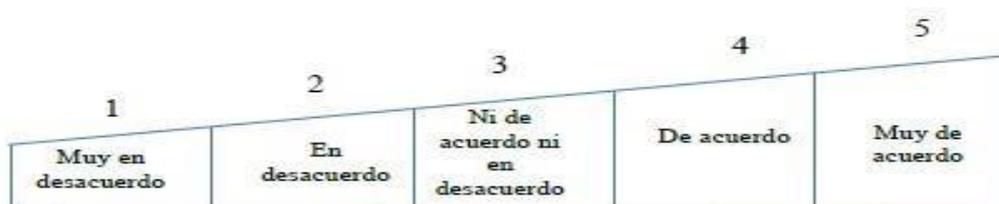
	los tr economía, las tareas impor asignadas y desarrolladas cump de manera correcta organ creando satisfacción un bu laboral para la entidad y el es la trabajador tiene		- Actualización de conocimientos	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En desacuerdo</li> <li>✓ Muy en desacuerdo</li> </ul>
			- Cumplimiento de normas	Las normas internas me ayudan a cumplir con mis funciones	
		Compromiso institucional	- Actitud colaborativa con la entidad.	Considero que realizar actividades no comprendidas en mis funciones, son en favor de la municipalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Muy de acuerdo</li> <li>✓ De acuerdo</li> <li>✓ Ni de acuerdo ni desacuerdo</li> <li>✓ En desacuerdo</li> <li>✓ Muy en desacuerdo</li> </ul>
			- Contribución con la mejora	El personal debe aportar ideas para mejorar procesos de trabajo dentro en la municipalidad.	
			- Identificación institucional	El personal se identifica con las acciones que viene realizando la municipalidad.	
			- Buena voluntad	El personal asume con agrado y buena disposición en cumplimiento de las tareas encomendadas por sus superiores.	
		Responsabilidad	- Responsabilidad funcional	Al terminar con el trabajo asignado, comienzo con nuevas tareas sin que me lo pidan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Muy de acuerdo</li> <li>✓ De acuerdo</li> <li>✓ Ni de acuerdo ni desacuerdo</li> <li>✓ En desacuerdo</li> <li>✓ Muy en desacuerdo</li> </ul>
			- Prospectiva funcional	Cuando ejecuto mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr.	
			- Planificación funcional	Al inicio de mis actividades, planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en tiempo y forma.	
			- Actualización profesional	Me mantengo siempre actualizado para mantener mis habilidades laborales.	

## Instrumento de investigación y constancia de su aplicación

### “CUESTIONARIO DE ENCUESTA MEDIR LA RELACIÓN ENTRE LAS NORMAS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MPH”

Estimado colaborador, a continuación, se presenta una escala de actitudes, con fines de investigación, aplicables a los servidores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, del que agradeceremos se sirva responder las alternativas que considere según su opinión. La información que proporcione es de carácter anónimo y confidencial.

**Instrucciones:** Las siguientes afirmaciones se refieren a lo que usted piensa sobre las normas y reglamentos de la Municipalidad Provincial de Huancayo y su desempeño laboral. Por favor, indique su grado de acuerdo-desacuerdo puntuando de 1 a 5 según la siguiente valoración.



<b>VARIABLE I: NORMAS LABORALES INTERNAS</b>					
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. El Reglamento interno de trabajo es aplicable a la realidad del Municipio					
2. El Reglamento Interno de Trabajo es importante para hacer valer mis derechos					
3. El Reglamento Interno de Trabajo contribuye a regular mi desempeño laboral.					
4. El Reglamento Interno de Trabajo me orienta, como debo comportarme en el trabajo.					
<b>MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5. El Manual de Organización y Funciones es un documento muy importante para el trabajador					
6. Conozco bien el contenido del Manual de Organización y Funciones (MOF) del Municipio de Huancayo					
7. Tengo pleno conocimiento de mis funciones establecidas gracias al Manual de Organización y Funciones					
8. El Manual de Organización y Funciones del Municipio contribuye a orientar mi desempeño laboral					
<b>VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL</b>					
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9. Soy capaz de hacer bien mi trabajo, aunque requiera tiempo y esfuerzos necesarios					
10. Cuando tengo dificultades se me ocurren soluciones creativas frente.					
11. Me capacito para mantener mis conocimientos laborales actualizados					

12. Utilizo el contenido de las normas internas para cumplir adecuadamente mis funciones					
<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13. Considero que realizar actividades no comprendidas en mis funciones, son en favor de la municipalidad					
14. Considero que, al realizar mi trabajo, apporto con ideas para mejorar procesos					
15. Siento que me identifico con las acciones que viene realizando la municipalidad					
16. Mi desempeño laboral lo realizo con agrado y buena disposición en cumplimiento de mis tareas.					
<b>RESPONSABILIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17. Al terminar con el trabajo asignado, comienzo con nuevas tareas sin que me lo pidan					
18. Cuando ejecuto mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr					
19. Al inicio de mis actividades, planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en tiempo y forma					
20. Me mantengo siempre actualizado para mantener mis habilidades laborales					

Gracias por su contribución

## **La Data de Procesamiento de Datos**

Preguntas/Encuestados	VI: NORMAS LABORALES INTERNAS								V2: DESEMPEÑO LABORAL											
	D1-1: REGLAMENTO INTERNO				D1-2: MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES				D2-1: CALIDAD DE TRABAJO				D2-2: COMPROMISO INSTITUCIONAL				D2-3: RESPONSABILIDAD			
	1. El Reglamento interno de trabajo es aplicable a la realidad del Municipio	2. El Reglamento Interno de Trabajo importa para hacer valer mis derechos	3. El Reglamento Interno de Trabajo contribuye a regular mi desempeño laboral.	4. El Reglamento Interno de Trabajo me orienta como debo comportarme en el trabajo.	5. El Manual de Organización y Funciones es un documento muy importante para el trabajador	6. Conozco bien el contenido del Manual de Organización y Funciones (MOF) del Municipio de Huancayo	7. Tengo pleno conocimiento de mis funciones establecidas gracias al Manual de Organización y Funciones	8. El Manual de Organización y Funciones del Municipio contribuye a orientar mi desempeño laboral	9. Soy capaz de hacer bien mi trabajo, aunque requiera tiempo y esfuerzos necesarios	10. Cuando tengo dificultades se me ocurren soluciones creativas frente.	11. Me capacito para mantener mis conocimientos laborales actualizados	12. Utilizo en contenido de las normas internas para cumplir adecuadamente mis funciones	13. Considero que realizo actividades no comprendidas en mis funciones, son en favor de la municipalidad	14. Considero que, al realizar mi trabajo, apporto ideas para mejorar procesos	15. Siento que me identifico con las acciones que se realizan en la municipalidad	16. Mi desempeño laboral me agrada y buena disposición en el cumplimiento de mis tareas.	17. Al terminar con el trabajo asignado, comienzo con nuevas tareas sin que me lo pidan	18. Cuando ejecuto mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr	19. Al inicio de mis actividades, planifico mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en tiempo y forma	20. Me mantengo siempre actualizado para mantener mis habilidades laborales
1	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	1	3	3	3	3	3
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
6	3	1	1	2	1	2	2	3	5	5	2	5	5	4	1	2	5	5	5	3
7	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5
8	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5
9	4	5	1	4	4	5	5	5	1	5	5	5		5	4	5	5	5	5	5
10	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
11	3	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4		5	5	5	4	5
12	3	3	3	4	1	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
13	2	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
15	1	3	1	2	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5

16	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
17	1	1	3	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4
19	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5
20	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4
22	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	2	4	4	5	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
24	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
26	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	1	4	4	5	4	5	5	5
27	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3
28	2	5	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
29	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	1	4
30	1	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5
31	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	5
32	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2
33	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3
34	3	2	2	4	1	2	3	5	1	2	4	2	2	2	2	5	2	5	2	5
35	2	1	1	1	5	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
37	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

## Evaluación por juicio de expertos

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez</b>	Gina Ursula Liñan Ramirez
<b>Grado profesional (Mg. O Dr.)</b>	Magister
<b>Área de Formación Académica</b>	Lic Administración
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	Gestión Pública, Marketing, Talento Humano
<b>Institución donde labora</b>	ESSALUD
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	25 años
<b>Experiencia en investigación</b>	4 años

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a las variables y dimensiones del área según el (los) autor (es)

### 3. DATOS DE PROYECTO DE INVESTIGACION

Componentes de medición del instrumento (colocar nombre)

<b>Título del Proyecto: Las Normas Laborales y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2020</b>	
<b>Variable 1:</b>	Normas Laborales
<b>Variable 2:</b>	Desempeño laboral

### 4. DATOS DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre de la prueba</b>	Encuesta
<b>Autor (a, es)</b>	Carmen del Pilar Farfan Guerra
<b>Procedencia</b>	Elaboración propia
<b>Administración</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación</b>	
<b>Ámbito de aplicación</b>	Personal de la MPH

### TABLA DE VALORACION

**Instrucciones:** Marque con una "X" según considere la valoración por cada ítem.

PARA: Congruencia y claridad del instrumento					PARA: Tendenciosidad (propensión hacia determinados fines)										
5 = Optimo 4 = Satisfecho 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Deficiente					5 = Mínimo 4 = Poca 3 = Regular 2 = Bastante 1 = Fuerte										
Criterios de Evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					x					x					x
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.					x					x					x
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					x					x					x
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					x					x					x
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					x					x					x
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					x					x					x
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					x					x					x
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					x					x					x
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.					x					x					x
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.					x					x					x
Sumatoria Parcial					10					10					10
Sumatoria Total	10					10					10				
<b>Gran total - Porcentual</b>						<b>30</b>									

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable 1: NORMAS LABORALES

Dimensiones	indicadores	Ítems
Normas legales	Mide conocimiento de normas legales	Conozco el reglamento del régimen laboral en el que trabajo
		Conozco las normas que establecen mis derechos
		Conozco las normas que rigen mi régimen laboral
Leyes laborales	Mide conocimiento de leyes	Conozco las directivas de trabajo de la MPH
		Conozco las directivas emitidas por la Municipalidad perteneciente a mi régimen laboral
		Conozco las leyes que avalan mi contrato y /o nombramiento en la MPH
Derechos y deberes	Conocen sus derechos y deberes	Me siento protegido por los Reglamentos de trabajo
		Conozco los plazos en los que mis pedidos deben ser atendidos
		La Municipalidad me dio a conocer los reglamentos y directivas internas de trabajo
		Atiendo adecuadamente a las personas que acuden a mi persona durante el desempeño de mis funciones

Fuente: Elaboración propia.

### Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones	indicadores	Ítems
Productividad	Mide el grado de producción en las labores del trabajador	Conozco a cabalidad las funciones que debo realizar en mi trabajo
		Cumplo con los horarios establecidos en mi centro laboral
		atiendo a todo el público que acude a mi despacho
Compromiso	Mide el grado de compromiso en las labores del trabajador	Me encuentro plenamente comprometido con mis labores
		Participo en actividades programadas por la institución así no sean laborales
		Conozco la Misión y Visión de la Municipalidad Provincial de Huancayo
Responsabilidad	Actuar con eficiencia y autonomía	Trato adecuadamente a los ciudadanos que requieren mis servicios
		Estoy contento con mi trabajo en la Municipalidad
		Cumplo con el horario de trabajo porque es accesible y flexible para las labores que realizo
		Me gustaría ocupar cargos de responsabilidad para demostrar mi capacidad

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 - 1</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Conozco el reglamento del régimen laboral en el que trabajo	X			X	X		
2	Conozco las normas que establecen mis derechos	X			X	X		
3	Conozco las normas que rigen mi régimen laboral	X			X	X		
	<b>DIMENSIÓN 1 - 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	Conozco las directivas de trabajo de la MPH		X		X	X		
5	Conozco las directivas emitidas por la Municipalidad perteneciente a mi régimen laboral		X		X	X		
6	Conozco las leyes que avalan mi contrato y /o nombramiento en la MPH	X			X	X		
	<b>DIMENSIÓN 1 - 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Me siento protegido por los Reglamentos de trabajo	X		X		X		
8	Conozco los plazos en los que mis pedidos deben ser atendidos		X	X		X		
9	La Municipalidad me dio a conocer los reglamentos y directivas internas de trabajo	X		X		X		
10	Atiendo adecuadamente a las personas que acuden a mi persona durante el desempeño de mis funciones	X		X			X	
	<b>DIMENSION 2-1</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Conozco a cabalidad las funciones que debo realizar en mi trabajo	X		X		X		
12	Cuando tengo dificultades se me ocurren soluciones creativas frente a la misma	X		X		X		

13	atiendo a todo el público que acude a mi oficina		X		X	X	
	<b>DIMENSION 2 - 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
14	Me encuentro plenamente comprometido con mis labores	X		X		X	
15	Participo en actividades programadas por la institución así no sean laborales	X		X		X	
16	Conozco la Misión y Visión de la Municipalidad Provincial de Huancayo	X		X		X	
	<b>DIMENSION 2 - 3</b>						
17	Trato adecuadamente a los ciudadanos que requieren mis servicios		X	X		X	
18	Estoy contento con mi trabajo en la Municipalidad		X	X		X	
19	Cumplo con el horario de trabajo porque es accesible y flexible para las labores que realizo		X	X		X	
20	Me gustaría ocupar cargos de responsabilidad para demostrar mi capacidad		X	X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

1.

**De acuerdo al Reglamento de investigación, está utilizando la estructura del Informe de Investigación, lo que corresponde utilizar es la estructura del Proyecto de Investigación establecidos en el artículo 38 de dicha norma.**

**Para la redacción del Proyecto de investigación debe utilizarse la Norma APA.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Gina Ursula Liñan Ramirez**

**DNI: 20055692**

**Especialidad del validador: Metodólogo – Disciplinar**

**Huancayo, 04 de enero del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Lic. Adm. Gina Liñan Ramirez

## Evaluación por juicio de expertos

### 5. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez</b>	Pablo Mauricio Sánchez Rojas
<b>Grado profesional (Mg. O Dr.)</b>	Mg.
<b>Área de Formación Académica</b>	Administración
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	Gestión pública
<b>Institución donde labora</b>	IREN Centro
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 años
<b>Experiencia en investigación</b>	7 años

### 6. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a las variables y dimensiones del área según el (los) autor (es)

### 7. DATOS DE PROYECTO DE INVESTIGACION

Componentes de medición del instrumento (colocar nombre)

<b>Título del Proyecto: Las Normas Laborales y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2020</b>	
<b>Variable 1:</b>	Normas Laborales
<b>Variable 2:</b>	Desempeño laboral

### 8. DATOS DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre de la prueba</b>	Encuesta
<b>Autor (a, es)</b>	Carmen del Pilar Farfan Guerra
<b>Procedencia</b>	Elaboración propia
<b>Administración</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación</b>	
<b>Ámbito de aplicación</b>	Personal de la MPH



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable 1: NORMAS LABORALES

Dimensiones	indicadores	Ítems
Normas legales	Mide conocimiento de normas legales	Conozco el reglamento del régimen laboral en el que trabajo
		Conozco las normas que establecen mis derechos
		Conozco las normas que rigen mi régimen laboral
Leyes laborales	Mide conocimiento de leyes	Conozco las directivas de trabajo de la MPH
		Conozco las directivas emitidas por la Municipalidad perteneciente a mi régimen laboral
		Conozco las leyes que avalan mi contrato y /o nombramiento en la MPH
Derechos y deberes	Conocen sus derechos y deberes	Me siento protegido por los Reglamentos de trabajo
		Conozco los plazos en los que mis pedidos deben ser atendidos
		La Municipalidad me dio a conocer los reglamentos y directivas internas de trabajo
		Atiendo adecuadamente a las personas que acuden a mi persona durante el desempeño de mis funciones

Fuente: Elaboración propia.

### Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones	indicadores	Ítems
Productividad	Mide el grado de producción en las labores del trabajador	Conozco a cabalidad las funciones que debo realizar en mi trabajo
		Cumplo con los horarios establecidos en mi centro laboral
		atiendo a todo el público que acude a mi despacho
Compromiso	Mide el grado de compromiso en las labores del trabajador	Me encuentro plenamente comprometido con mis labores
		Participo en actividades programadas por la institución así no sean laborales
		Conozco la Misión y Visión de la Municipalidad Provincial de Huancayo
Responsabilidad	Actuar con eficiencia y autonomía	Trato adecuadamente a los ciudadanos que requieren mis servicios
		Estoy contento con mi trabajo en la Municipalidad
		Cumplo con el horario de trabajo porque es accesible y flexible para las labores que realizo
		Me gustaría ocupar cargos de responsabilidad para demostrar mi capacidad

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 - 1</b>							
1	Conozco el reglamento del régimen laboral en el que trabajo	X		X			X	¿Cuál reglamento?
2	Conozco las normas que establecen mis derechos	X		X		X		
3	Conozco las normas que rigen mi régimen laboral	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 1 - 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	Conozco las directivas de trabajo de la MPH	X		X		X		
5	Conozco las directivas emitidas por la Municipalidad perteneciente a mi régimen laboral	X		X		X		
6	Conozco las leyes que avalan mi contrato y /o nombramiento en la MPH	X		X			X	¿Qué leyes?
	<b>DIMENSIÓN 1 - 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Me siento protegido por los Reglamentos de trabajo	X		X		X		
8	Conozco los plazos en los que mis pedidos deben ser atendidos	X		X		X		
9	La Municipalidad me dio a conocer los reglamentos y directivas internas de trabajo	X		X		X		
10	Atiendo adecuadamente a las personas que acuden a mi persona durante el desempeño de mis funciones	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2-1</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Conozco a cabalidad las funciones que debo realizar en mi trabajo	X		X		X		
12	Cumplo con los horarios establecidos en mi centro laboral	X		X		X		

13	atiendo a todo el público que acude a mi despacho	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2 - 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Me encuentro plenamente comprometido con mis labores	X		X		X		
15	Participo en actividades programadas por la institución así no sean laborales	X		X		X		
16	Conozco la Misión y Visión de la Municipalidad Provincial de Huancayo	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2 - 3</b>	X		X				
17	Trato adecuadamente a los ciudadanos que requieren mis servicios	X		X		X		
18	Estoy contento con mi trabajo en la Municipalidad	X		X		X		
19	Cumplo con el horario de trabajo porque es accesible y flexible para las labores que realizo	X		X		X		
20	Me gustaría ocupar cargos de responsabilidad para demostrar mi capacidad	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

1. Dar mejorar redacción y claridad a ítems 1 y 6.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Pablo Mauricio Sánchez Rojas

**DNI:** 42349131

**Especialidad del validador:** Metodólogo – Disciplinar



**Firma**

**Huancayo, 04 de enero del 2021**

**DNI:** 42349131

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

## Evaluación por juicio de expertos

### 9. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez</b>	Espinoza Montes, Juan Santiago
<b>Grado profesional (Mg. O Dr.)</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
<b>Área de Formación Académica</b>	Licenciado en Administración
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	Docente Universitario / Gestor Público
<b>Institución donde labora</b>	UPLA - UNCP
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	30 años
<b>Experiencia en investigación</b>	15 años

### 10. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a las variables y dimensiones del área según el (los) autor (es)

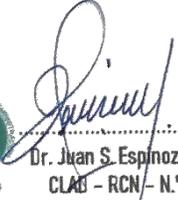
### 11. DATOS DE PROYECTO DE INVESTIGACION

Componentes de medición del instrumento (colocar nombre)

<b>Título del Proyecto: Las Normas Laborales y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2020</b>	
<b>Variable 1:</b>	Normas Laborales
<b>Variable 2:</b>	Desempeño laboral

### 12. DATOS DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre de la prueba</b>	Encuesta
<b>Autor (a, es)</b>	Carmen del Pilar Farfan Guerra
<b>Procedencia</b>	Elaboración propia
<b>Administración</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación</b>	
<b>Ámbito de aplicación</b>	Personal de la MPH


  

  
 Dr. Juan S. Espinoza Montes
   
 CLAD - RCN - N.º 14850

### TABLA DE VALORACION

**Instrucciones:** Marque con una "X" según considere la valoración a cada ítem.

PARA: Congruencia y claridad del instrumento						PARA: Tendenciosidad (propensión hacia determinados fines)									
5 = Optimo 4 = Satisfecho 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Deficiente						5 = Mínimo 4 = Poca 3 = Regular 2 = Bastante 1 = Fuerte									
Criterios de Evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X					X					X
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.					X					X				X	
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X				X						X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X					X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.				X						X				X	
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				X					X						X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X				X	
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X				X						X
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.				X						X					X
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.					X					X				X	
Sumatoria Parcial	0	0	0	8	40	0	0	0	12	35	0	0	0	16	30
Sumatoria Total	47					47					46				
<b>Gran total - Porcentual</b>	<b>140</b>					<b>% = 93.33</b>									

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable 1: NORMAS LABORALES

Dimensiones	indicadores	Ítems
Normas legales	Mide conocimiento de normas legales	Conozco el reglamento del régimen laboral en el que trabajo
		Conozco las normas que establecen mis derechos
		Conozco las normas que rigen mi régimen laboral
Leyes laborales	Mide conocimiento de leyes	Conozco las directivas de trabajo de la MPH
		Conozco las directivas emitidas por la Municipalidad perteneciente a mi régimen laboral
		Conozco las leyes que avalan mi contrato y /o nombramiento en la MPH
Derechos y deberes	Conocen sus derechos y deberes	Me siento protegido por los Reglamentos de trabajo
		Conozco los plazos en los que mis pedidos deben ser atendidos
		La Municipalidad me dio a conocer los reglamentos y directivas internas de trabajo
		Atiendo adecuadamente a las personas que acuden a mi persona durante el desempeño de mis funciones

Fuente: Elaboración propia.

### Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones	indicadores	Ítems
Productividad	Mide el grado de producción en las labores del trabajador	Conozco a cabalidad las funciones que debo realizar en mi trabajo
		Cumpro con los horarios establecidos en mi centro laboral
		atiendo a todo el público que acude a mi despacho
Compromiso	Mide el grado de compromiso en las labores del trabajador	Me encuentro plenamente comprometido con mis labores
		Participo en actividades programadas por la institución así no sean laborales
		Conozco la Misión y Visión de la Municipalidad Provincial de Huancayo
Responsabilidad	Actuar con eficiencia y autonomía	Trato adecuadamente a los ciudadanos que requieren mis servicios
		Estoy contento con mi trabajo en la Municipalidad
		Cumpro con el horario de trabajo porque es accesible y flexible para las labores que realizo

		Me gustaría ocupar cargos de responsabilidad para demostrar mi capacidad
--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 - 1</b>							
1	Conozco el reglamento del régimen laboral en el que trabajo	X			X	X		¿Cuál?
2	Conozco las normas que establecen mis derechos		X		X		X	Muy general
3	Conozco las normas que rigen mi régimen laboral		X		X		X	Muy general
	<b>DIMENSIÓN 1 - 2</b>							
4	Conozco las directivas de trabajo de la MPH		X		X		X	No son leyes, son normas internas
5	Conozco las directivas emitidas por la Municipalidad perteneciente a mi régimen laboral		X		X		X	No son leyes, son normas internas
6	Conozco las leyes que avalan mi contrato y /o nombramiento en la MPH	X			X		X	¿Cuáles?
	<b>DIMENSIÓN 1 - 3</b>							
7	Me siento protegido por los Reglamentos de trabajo	X			X		X	Mejorar redacción
8	Conozco los plazos en los que mis pedidos deben ser atendidos		X		X		X	Cambiar reactivo o aclarar
9	La Municipalidad me dio a conocer los reglamentos y directivas internas de trabajo	X		X		X		
10	Atiendo adecuadamente a las personas que acuden a mi persona durante el desempeño de mis funciones	X		X			X	Mejorar redacción

	DIMENSION 2 - 1	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Conozco a cabalidad las funciones que debo realizar en mi trabajo	X		X		X		
12	Cumplo con los horarios establecidos en mi centro laboral	X			X	X		No es relevante para determinar productividad
13	atiendo a todo el público que acude a mi despacho		X		X		X	No tiene relación con objetivo
	DIMENSION 2 - 2	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me encuentro plenamente comprometido con mis labores	X		X		X		
15	Participo en actividades programadas por la institución así no sean laborales	X		X		X		
16	Conozco la Misión y Visión de la Municipalidad Provincial de Huancayo	X		X		X		
	DIMENSION 2 - 3							
17	Trato adecuadamente a los ciudadanos que requieren mis servicios		X		X	X		No tiene relación con objetivo
18	Estoy contento con mi trabajo en la Municipalidad		X		X	X		No tiene relación con objetivo
19	Cumplo con el horario de trabajo porque es accesible y flexible para las labores que realizo		X		X	X		No tiene relación con objetivo
20	Me gustaría ocupar cargos de responsabilidad para demostrar mi capacidad		X		X	X		No tiene relación con dimensión

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

2. El número de problemas específicos consignados en la matriz de Consistencia, no concuerda con el número de dimensiones considerado en la variable 1 y la variable 2.
3. Los reactivos deben responder a los problemas generados para la investigación.
4. Los reactivos deben dar respuestas basados en los indicadores, a fin de dar consistencia a las dimensiones y consecuentemente a las variables.
5. Otras observaciones:

- a) De acuerdo al Reglamento de investigación, está utilizando la estructura del Informe de Investigación, lo que corresponde utilizar es la estructura del Proyecto de Investigación establecidos en el artículo 38 de dicha norma.
- b) Para la redacción del Proyecto de investigación debe utilizarse la Norma APA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: ESPINOZA MONTES, JUAN SANTIAGO - DNI: 19919425

Especialidad del validador: Metodólogo - Disciplinar

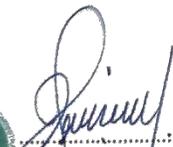
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Huancayo, 04 de enero del 2021



Dr. Juan S. Espinoza Montes  
CLAD - RCN - N.º 14850

### CALCULO DEL GRADO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CON ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K:	El número de ítems	28
$\sum S_i^2$ :	Sumatoria de Varianzas de Items	0.09695
$S_T^2$ :	Varianza de la suma de los Items	63.80556
$\alpha$ :	Coefficiente de Alfa de Cronba	0.9985

Items	Item.1	Item.2	Item.3	Item.4	Item.5	Item.6	Item.7	Item.8	Item.9	Item.10	Item.11	Item.12	Item.13	Item.14	Item.15	Item.16	Item.17	Item.18	Item.19	Item.20	Suma Items	
Sujetos																						
SUJETO (1)	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	80	
SUJETO (2)	2	4	2	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	2	2	5	2	4	4	4	63	
SUJETO (3)	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	77	
SUJETO (4)	2	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	5	4	2	4	3	2	3	3	3	65	
SUJETO (5)	3	5	4	4	5	5	2	2	4	4	2	4	3	2	4	4	1	2	2	2	64	
SUJETO (6)	5	5	3	5	5	4	4	2	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	82	
VARIANZA	1.139	0.25	0.806	0.333	0.667	0.806	0.806	0.889	0.139	0.583	0.888889	0.667	0.583	1.472	0.806	0.333	0.333	0.889				

Bitdefender End

VALOR	RANGO	CALIFICACION
CUANDO ES	1	CONFIABILIDAD PERFECTA
CUANDO ES MAYOR	> 0.90	EXCELENTE CONFIABILIDAD
CUANDO ESTA ENTRE	0.80 A 0.89	BUENO – CONFIABILIDAD BUENA
CUANDO ESTA ENTRE	0.70 A 0.79	ACEPTABLE – CONFIABLE
CUANDO ESTA ENTRE	0.60 A 0.69	CUESTIONABLE – CONFIABILIDAD BAJA
CUANDO ESTA ENTRE	0.50 A 0.59	POBRE – CONFIABILIDAD MUY BAJA
CUANDO ES MENOR A	< 0.50	INACEPTABLE – CONFIABILIDAD NULA





Huancayo, 11 de enero de 2022

**CARTA N° 001 -2022-MPH/GA-SGGRH**

SEÑORITA:  
CARMEN DEL PILAR FARFAN GUERRA

Ciudad:

**ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS.**

De mi mayor consideración,

Es muy grato dirigirme a usted para hacerle llegar mi saludo cordial a nombre de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo; asimismo, comunico la **ACEPTACIÓN** para que realice la recolección de datos para la elaboración de su tesis denominada **"LAS NORMAS LABORALES INTERNAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO- 2021"**; el mismo que se realizará los días jueves 13,20,27 de enero y los días jueves 03 y 10 de febrero, ante la presentación del Expediente N° 158517 de fecha 27/12/2021, a nuestra Entidad.

Sin otro particular, me suscribo de usted, reiterándole las muestras de mi deferencia personal.

Atentamente,

Cc:  
Archivo  
SGGRH

**Constancia de aplicación - Fotos de la aplicación del instrumento.**





