



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TESIS

“MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES, Y EL RENDIMIENTO
LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE CHEN CHEN DE
MOQUEGUA, 2019”

PRESENTADO POR:

BACH. RONALD GUSTAVO SOSA HUACAN

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ASESOR:

MG. ADOLFO ANTONIO SIMEON CARHUAVILCA

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a mi familia, amigos, profesores y todos aquellos que confiaron en mí.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia y amigos como a todos los que confiaron en mí.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN	vii
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.1. Descripción de la realidad problemática	10
1.2. Delimitación de las Investigación	12
1.2.1. Delimitación Espacial	12
1.2.2. Delimitación Social	12
1.2.3. Delimitación Temporal	12
1.2.4. Delimitación Conceptual.....	12
1.3. Problema de Investigación.....	13
1.3.1. Problema Principal.....	13
1.3.2. Problemas Secundarios.....	13
1.4. Objetivos de la Investigación	13
1.4.1. Objetivo General	13
1.4.2. Objetivos Específicos.....	14
1.5. Hipótesis y Variables de la Investigación.....	14
1.5.1. Hipótesis General	14
1.5.2. Hipótesis Secundarias	14
1.5.3. Variables	14
1.6. Metodología de la Investigación.....	17
1.6.1. Tipo y Nivel de la Investigación.....	17
1.6.2. Método y Diseño de la Investigación.....	18
1.6.3. Población y Muestra de la Investigación.....	18
1.6.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	19
1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación.....	23
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	26
2.1. Antecedentes de la Investigación	26
2.2. Bases Teóricas.....	34

2.3. Definición de Términos Básicos	41
2.4. Base Legal	43
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	46
3.1. Análisis de Tablas y Gráficos.....	46
3.2. Discusión de Resultados	67
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES.....	71
FUENTES DE INFORMACIÓN	72
ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de Variables.....	16
Tabla 2: Alternativas y puntuación para MOF	20
Tabla 3: Baremo para MOF	20
Tabla 4: Alternativas y puntuación para Rendimiento Laboral	21
Tabla 5: Baremo para Rendimiento Laboral	21
Tabla 6: Alfa de Cronbach	22
Tabla 7: ¿Qué te parece la administración pública de la Municipalidad de Chen Chen?	46
Tabla 8: ¿El proceso de contratación de personal es?	47
Tabla 9: ¿La Municipalidad da a conocer el Manual de Organización y Funciones de manera?	48
Tabla 10: ¿El Manual de Organización y Funciones está estructurada en forma?.....	49
Tabla 11: ¿El en manual de funciones de la Municipalidad constan los requisitos acorde al puesto de trabajo en forma?.....	50
Tabla 12: ¿Considera ud. que la creación de un manual de funciones optimizará el conocimiento de las actividades de los empleados de la Municipalidad en forma?	51
Tabla 13: ¿Las tareas y responsabilidades se encuentran direccionadas a su perfil de trabajo en forma?.....	52
Tabla 14: ¿Se actualiza las funciones que usted debe realizar en el puesto de trabajo en forma?.....	53
Tabla 15: ¿Qué le parece la capacitación al personal sobre su área que desempeña?	54
Tabla 16: ¿Qué le parece la comunicación entre las autoridades y sus empleados?.....	55
Tabla 17: ¿El proceso de selección de personal acorde al perfil de las áreas requeridas se realiza en forma?	56
Tabla 18: ¿El proceso de permanencia en el trabajo se da en forma?.....	57
Tabla 19: ¿El rendimiento laboral es acorde a las funciones que se le han asignado en forma?.....	58

Tabla 20: ¿La comunicación interna que existe en la Municipalidad es aceptada en forma?	59
Tabla 21: ¿Recibe usted capacitación sobre el mejor ejercicio de sus funciones en forma?.	60
Tabla 22: ¿En base a los resultados esperados de su rendimiento laboral, se desarrolla actividades de recompensa en forma?	61
Tabla 23: ¿Evidencia crecimiento y renovación de equipos de alta tecnología para un mejor rendimiento laboral?	62
Tabla 24: Manual de organización y funciones (V1) – rendimiento laboral (V2)	63
Tabla 25: Prueba de chi- cuadrado v1 y v2.....	63
Tabla 26: Unidad y Beneficios (D1V1) - Rendimiento Laboral (V2).....	64
Tabla 27: Prueba de chi cuadrado d1v1 y v2.....	64
Tabla 28: Características y Clasificación (D2V1) - Rendimiento Laboral (V2).....	65
Tabla 29: Prueba de chi cuadrado d2v1 y v2.....	65
Tabla 30: Proceso de Ejecución (D3V1) - Rendimiento Laboral (V2).....	66
Tabla 31: Prueba de chi cuadrado d3v1 y v2.....	66
Tabla 32: Matriz de Consistencia.....	76
Tabla 33: Matriz de Instrumentos.....	77
Tabla 34: Instrumento MOF.....	79
Tabla 35: Instrumento Rendimiento Laboral.....	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Administración pública.....	46
Figura 2: Proceso de contratación de personal	47
Figura 3: Manual de organización y funciones.....	48
Figura 4: MOF y su estructuración	49
Figura 5: MOF y puesto de trabajo.....	50
Figura 6: MOF y actividades de los empleados.....	51
Figura 7: Tareas y responsabilidades.....	52
Figura 8: Actualiza funciones	53
Figura 9: Capacitación al personal	54
Figura 10: Comunicación: autoridades y sus empleados.....	55
Figura 11: Proceso de selección de personal.....	56
Figura 12: Proceso de permanencia.....	57
Figura 13: Rendimiento laboral	58
Figura 14: Comunicación interna.....	59
Figura 15: Capacitación	60
Figura 16: Actividades de recompensa.....	61
Figura 17: Crecimiento y renovación	62

RESUMEN

Toda Institución Pública como una Municipalidad de un sector debe velar por el buen desempeño de su personal en base a Manual de Organización y Funciones (MOF), pues siendo un documento de gestión de direccionamiento que permitan encaminar hacia el crecimiento, desempeño y desarrollo del Centro Poblado de Chen Chen.

La presente investigación se realizó con 19 trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua durante el período 2019, para ello se estableció como hipótesis de investigación que el Manual de Organización y Funciones influye en el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, aplicando un instrumento para cada variable, bajo las dimensiones de utilidad y beneficios, características y clasificación, proceso de ejecución para lo corresponde al Manual de Organización y Funciones, como las dimensiones capacitación, competencias, evaluación para lo corresponde al rendimiento laboral.

La actual investigación servirá como una guía para facilitar el máximo rendimiento laboral y será de gran utilidad para todos los trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen en el desarrollo de sus funciones.

ABSTRACT

Every Public Institution as a Municipality of a sector must ensure the good performance of its personnel based on the Manual of Organization and Functions (MOF), since it is a document of management that addresses the growth, performance and development of the Center. Chen Chen Town.

The present investigation was carried out with 19 workers from the Chen Chen Municipality of Moquegua during the 2019 period, for which it was established as a research hypothesis that the Organization and Functions Manual influences the work performance of the Chen Chen Municipality staff. Moquegua, applying an instrument for each variable, under the dimensions of utility and benefits, characteristics and classification, execution process for what corresponds to the Organization and Functions Manual, such as the dimensions of training, competencies, evaluation for what corresponds to the work performance.

The current research will serve as a guide to facilitate maximum work performance and will be very useful for all workers of the Chen Chen Municipality in the performance of their duties.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, se ha realizado con el fin de mejorar el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua por medio del Manual de Organización y Funciones; el contenido de esta investigación y su propósito general, consiste en: Determinar la relación entre Manual de Organización y Funciones con el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019, mediante pruebas de cumplimiento del rendimiento laboral, unidad y beneficio, características y clasificación, proceso de ejecución, aplicación de encuestas a los trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, su relevancia y aporte al conocimiento radican en evaluar sus efectos de cumplimiento del Manual de Organización y Funciones, ya que les permite cumplir las tareas de una forma objetiva, por ende, apegadas al principio de legalidad, fundamento que prevalece en el ejercicio de la función pública.

Con la finalidad de cumplir los objetivos planteados en el presente trabajo, dicha investigación se encuentra estructurada en capítulos que a manera de síntesis se desarrollan de la siguiente forma:

Inicialmente se presenta el Capítulo I que contempla, el Planteamiento del Problema, la formulación de problemas, los objetivos de la investigación, Hipótesis y, por ende, la Metodología de la Investigación. En el Capítulo II, contiene el marco teórico, en el cual se incluyen contenidos relevantes que sustentan la investigación, tales como: los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y base legal, así como Análisis de Tablas y Gráficos como Discusión de Resultados. Y en el Capítulo III que corresponde análisis de tablas y gráficos, y discusión de resultados.

Finalmente las conclusiones y recomendaciones derivadas del trabajo de investigación, con los cuales se logran los objetivos de la investigación. Se incluye fuentes de información que soportan el marco teórico y los anexos donde se detallan los resultados de la investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. *Descripción de la realidad problemática*

La planificación de un plan estratégico es mejorar la gestión en la Municipalidad del Centro Poblado de Chen Chen.

La presente tesis está enfocada a la administración pública en el ámbito de gobierno municipal, comprendido por el rendimiento laboral del personal en base a los documentos de gestión como el Manual de Organización y Funciones conocido como MOF. Es importante señalar cada aspecto de la administración desde sus orígenes hasta su aplicación, para tener un amplio panorama sobre el tema y saber por qué es importante la administración hasta en nuestra vida cotidiana.

Administración pública, en su contexto es muy amplio y extensa, es por ello que primordialmente esta tesis hace su mención en el ámbito municipal, con el fin de difundir como es su manejo y como se constituye un municipio, para que el pueblo en general tenga más conocimiento, para que el día de mañana si pretenden involucrarse dentro de la práctica de la administración pública en el ámbito municipal, tengan los elementos necesarios para ser de esta eficiente y provechosa para su mejor manejo.

En nuestro país a un no existe un consenso orgánico y estructurado de un sistema de planteamiento encaminado a la construcción de una visión compartida de futuro, promovida por el estado, la sociedad organizada y la empresa sobre cómo abordar los grandes temas de desarrollo y crecimiento y Económico - social y equidad en la solución de los problemas de nuestro país.

El presente diagnóstico de gestión municipal, tiene como objetivo desarrollar un análisis situacional interno y externo de la municipalidad del Centro Poblado de Chen Chen, a partir del cual se determina entre otros la problemática institucional, sus fortalezas y debilidades, así como las oportunidades y amenazas que hoy registran los gobiernos locales.

Este trabajo se realiza a partir de la determinación de una muestra debidamente definida, donde se analiza diversos aspectos de gestión municipal; para este fin se han aplicado una serie de indicadores económicos, financieros, implementación, entre otros; orientado a un análisis de las necesidades y pérdidas económicas más relevantes de los gobiernos locales provinciales.

Los aspectos de capacitación constituyen un elemento fundamental de nuestro análisis, debido que uno de los objetivos del diagnóstico es focalizar el Manual de Organización y Funciones hacia temas que resulten de interés para mejorar la gestión municipal.

La cultura organizacional es fundamental para el desarrollo de las empresas ya sea privada o nacional según el Manual de Organización y Funciones trata sobre la elección del personal idóneo para el sistema administrativo en las municipalidades.

1.2. Delimitación de las Investigación

1.2.1. Delimitación Espacial

Los datos que serán considerados para la realización del presente trabajo de investigación propuesto, serán enmarcados durante el periodo 2019 considerando como tema la incidencia del Manual de organización y Funciones en el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, donde será obtenido de fuentes secundarias para determinar la importancia de revisar y actualizar el Manual de Organización y Funcione, como conocer el nivel de rendimiento laboral que existe en el personal de la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua.

1.2.2. Delimitación Social

Esta investigación abarcó a los trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, de diferentes puestos de trabajo, funciones, responsabilidades, sexo femenino y masculino de diferentes turnos, teniendo un total para el presente trabajo de investigación es de 19 trabajadores.

1.2.3. Delimitación Temporal

Esta investigación es una investigación de actualidad, por cuanto el tema de incidencia del Manual de organización y Funciones en el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua durante el periodo 2019 y como propuesta de establecer una posible solución al problema investigado para la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua.

1.2.4. Delimitación Conceptual

Está basada en las variables, indicadores y elementos, donde se considerará la importancia del Manual de Organización y Funciones desde su utilidad y

beneficios, características y clasificación, procesos de ejecución, así mismo, el rendimiento laboral desde la capacitación, competencias y evaluación.

1.3. Problema de Investigación

1.3.1. Problema Principal

¿Qué relación existe entre Manual de Organización y Funciones con el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019?

1.3.2. Problemas Secundarios

- ¿Existe relación entre Unidad y Beneficios, y Rendimiento Laboral dentro de la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019?
- ¿Existe relación entre Características y Clasificación con el Rendimiento Laboral en la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019?
- ¿Existe relación entre Proceso de Ejecución y Rendimiento Laboral en la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre Manual de Organización y Funciones con el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre Unidad y Beneficios, y Rendimiento Laboral dentro de la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019.
- Determinar la relación entre Características y Clasificación con el Rendimiento Laboral en la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019.
- Determinar la relación entre Proceso de Ejecución y Rendimiento Laboral en la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019.

1.5. Hipótesis y Variables de la Investigación

1.5.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el Manual de Organización y Funciones con el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019.

1.5.2. Hipótesis Secundarias

- Existe relación entre unidad y beneficios, y rendimiento laboral dentro de la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019.
- Existe relación entre Características y Clasificación con el rendimiento laboral en la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019.
- Existe relación entre Proceso de Ejecución y Rendimiento Laboral en la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019.

1.5.3. Variables

- a) **Variable Independiente:** Manual de Organización y Funciones

- Utilidad y beneficios
- Características y clasificación
- Proceso de ejecución

b) Variable Dependiente: Rendimiento Laboral

- Capacitación
- Competencias
- Evaluación

c) Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de Medición
Manual de Organización y Funciones	Es un documento de gran utilidad y varios beneficios elaborados por el área de talento humano mediante la observación y la entrevista con los trabajadores. Posee características como su fácil aplicación, se clasifica por su forma o contenido. Para su elaboración debe seguir una serie de pasos. Está compuesto de requisitos, funciones generales, funciones específicas, objetivos, competencias que requiere el trabajador, con el fin de lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en el puesto de trabajo.	Cuestionario para medir el manual de organización y funciones. Elaborado en base a dos dimensiones, 8 Items Escala: Ordinal	Utilidad y beneficios	Organización	Cuestionario	Ordinal 1= Muy mala 2= Mala 3= Regular 4= Buena 5= Muy buena
			Características y Clasificación	Comunicación		
				Aplicación		
			Proceso de ejecución	Contenido		
				Análisis		
				Evaluación		
Aplicación						
Rendimiento Laboral	Es el comportamiento cuantitativo de los trabajadores, evidenciado en la evaluación de eficiencia, eficacia y efectividad con la que se desenvuelve dentro de su área de trabajo, se manifiesta bajo factores internos de la organización, se desarrolla con las capacitaciones continuas en las que se evidencian las competencias del trabajador.	Cuestionario para medir rendimiento laboral. Elaborado en base a dos dimensiones. 9 Items Escala: Ordinal	Capacitación	Necesidades	Cuestionario	Ordinal 1= Muy mala 2= Mala 3= Regular 4= Buena 5= Muy buena
			Competencias	Objetivos		
				Saber ser		
				Saber conocer		
			Evaluación	Saber hacer		
				Eficiencia		
Eficacia						

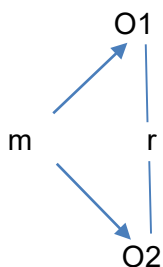
Fuente: elaboración propia

1.6. Metodología de la Investigación

1.6.1. Tipo y Nivel de la Investigación

a) Tipo de Investigación

En este tipo de investigación se mide relación entre dos variables, en este caso de estudio, se determina la relación entre Manual de Organización y Funciones, y el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, 2019.



Leyenda:

O1: Manual de Organización y Funciones

O2: Rendimiento Laboral

m : muestra

r : relación

b) Nivel de Investigación

El diseño de investigación es no experimental de característica transversal.

Tipo de investigación descriptivo correlacional.

1.6.2. Método y Diseño de la Investigación

a) Método de Investigación

El método de investigación para la presente investigación es descriptivo, pues se determinó las frecuencias de cada uno de sus indicadores

b) Diseño de Investigación

El diseño de investigación es cualitativo para esta investigación, pues no se estimuló a los sujetos de investigación ni se pretendió modificar la variable, y solo se aplicó el instrumento de medición una sola vez mientras duró la investigación.

1.6.3. Población y Muestra de la Investigación

a) Población

La población estuvo comprendida por los trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, de diferentes puestos de trabajo, funciones, responsabilidades, sexo femenino y masculino de diferentes turnos, teniendo un total para el presente trabajo de investigación es de 19 trabajadores.

b) Muestra

El presente trabajo de investigación aplica un muestreo No Probabilístico, donde el investigador considera utilizar a la población completa como muestra; si la población y muestra si son menores o finitas de menor cantidad se tomó en cuenta un censo, considerado a la totalidad de 19 trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua.

1.6.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

a) Técnica

La encuesta constituye una técnica de investigación, que consiste en una interrogación verbal o escrita que se ha realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, con el fin de obtener determinada información necesaria para la investigación.

Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

El procesamiento de datos se realizará de manera automatizada utilizando el soporte técnico informático SPSS versión 25.0, (Statistical package for the social sciences), el cual contiene un paquete con recursos para el análisis descriptivo de las variables y para el cálculo de las medidas inferenciales, permitiendo la elaboración de tablas de doble entrada donde se aprecia el comportamiento de las variables según sus categorías, gráficos, análisis e interpretación de los resultados en forma clara y precisa.

En el análisis inferencial: Para la determinación de la normalidad de los datos se utilizará el estadístico de Kolmogorov y Smirnov, posteriormente se utilizará la prueba de Rho de Spearman o de R de Pearson según resultados de Kolmogorov y Smirnov.

b) Instrumentos

Cuestionario, elaborado para los trabajadores, donde marcó una alternativa según el ítem formulado.

- **Ficha técnica del primer instrumento**

Nombre	:	Cuestionario para MOF
Cantidad de ítems	:	8 ítems

Fecha de edición	:	2019
Variable a medir	:	Manual de Organización y Funciones
Administración	:	trabajadores
Tiempo de aplicación	:	15 minutos
Forma de aplicación	:	Individual

En base a las dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de 8 preguntas; cada pregunta tiene cinco alternativas de respuestas con su respectivo puntaje:

Tabla 2: Alternativas y puntuación para MOF

N°	Alternativa	Puntaje
1	Muy mala	1p
2	Mala	2p
3	Regular	3p
4	Buena	4p
5	Muy buena	5p

Fuente: Elaboración propia

Para evaluar la variable Manual de organización y funciones se consideró para el baremo las siguientes escalas:

Tabla 3: Baremo para MOF

N°	ESCALA	RANGO
1	Básico	[08 – 18]
2	Competente	[19 – 28]
3	Destacado	[29 – 40]

Fuente: Elaboración propia

- **Ficha técnica del segundo instrumento**

Nombre	:	Cuestionario para rendimiento laboral
Cantidad de ítems	:	9 ítems
Fecha de edición	:	2019

Variable a medir	:	Rendimiento laboral
Administración	:	Trabajadores
Tiempo de aplicación	:	15 minutos
Forma de aplicación	:	Individual

En base a las dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de 9 preguntas; cada pregunta tiene cinco alternativas de respuestas con su respectivo puntaje:

Tabla 4: *Alternativas y puntuación para Rendimiento Laboral*

N°	Alternativa	Puntaje
1	Muy mala	1p
2	Mala	2p
3	Regular	3p
4	Buena	4p
5	Muy buena	5p

Fuente: Elaboración propia

Para evaluar la variable Rendimiento Laboral se consideró para el baremo las siguientes escalas:

Tabla 5: *Baremo para Rendimiento Laboral*

N°	ESCALA	RANGO
1	Bajo	[09 – 21]
2	Regular	[22 – 34]
3	Alto	[35 – 45]

Fuente: Elaboración propia

- **Validez**

Cada uno de los instrumentos fue validado teniendo en cuenta a Hernández (2010), quien menciona que la validez permitirá reconocer en el instrumento que realmente se está midiendo la variable que se busca.

Los instrumentos de recolección de datos o cuestionarios serán validados mediante la técnica de Juicio de tres Expertos. (Anexado)

- Dr. Germán Wilber Machicado Lea
- Dr. Jinchuña Huallpa Jorge
- Dr. Sabas Parizaca Chambilla

- **Confiabilidad**

La confiabilidad permite tener la seguridad de que el instrumento se pueda utilizar varias veces y en las mismas circunstancias y obtener el mismo resultado, así decimos que es confiable de ser aplicado en base a (Hernandez Sampieri, 2010).

La prueba de independencia Chi-cuadrado, que permitió determinar si existe una relación entre dos variables categóricas, y el Alfa de Cronbach bajo un proceso de aplicación del instrumento en una muestra piloto para darle la confiabilidad absoluta.

Tabla 6: Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	12

Fuente: Elaboración propia

- **Aspectos éticos**

Se utilizará el consentimiento informado para la participación de los trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, el cual serán autorizados por el personal autorizado y responsable, previamente se informarán el objetivo de la investigación y el propósito de la misma. Las informaciones recabadas se manejarán con carácter de anónimo y se guardará especial reserva de ello. Durante la atención que recibirá el trabajador se actuará con respeto, empatía, y resguardando la integridad durante su tiempo libre.

1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación

a) Justificación

Es de vital importancia realizar el proyecto para solucionar este problema, aplicando y profundizando los conocimientos obtenidos ya que en el futuro se va a obtener mejores resultados tanto para la empresa como para sus trabajadores. Puesto que el personal es la parte fundamental para que una organización crezca exitosamente, se debe comunicar e informar correctamente todas las obligaciones que tienen los empleados con la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua y viceversa, y de igual manera sus derechos; para que en un futuro no existan inconvenientes ni consecuencias irremediabiles. De tal manera que se cubrirán los vacíos detectados en la empresa en lo concerniente a la asignación de los deberes, funciones y responsabilidades.

El presente trabajo de investigación es factible de realizar porque se cuenta con el tiempo necesario para recolectar la información necesaria, procesar los datos obtenidos y elaborar el trabajo correspondiente. Otra razón es porque se dispone de los recursos humanos, materiales, económicos y tecnológicos necesarios para realizar un trabajo eficiente e investigativo. También por tener acceso a las fuentes de información necesarias y las facilidades brindadas dentro de la Municipalidad de Chen Chen.

b) Importancia

La importancia de implantar un Manual de Organización y Funciones el cual está direccionado a mejorar el rendimiento laboral de los empleados en una función determinada, es para obtener la mejor calidad en los procesos de producción e incrementar la producción y obtener un producto de mejor calidad que garantice ser competitivos, satisfaciendo los requerimientos de los usuarios.

La implementación del Manual de Organización y Funciones obtendrá un resultado favorable en los trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, existiendo un mejoramiento de la gestión administrativa eficiente y eficaz.

A través del presente trabajo de investigación tiene como fin mejorar el recurso humano de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua obteniendo una efectividad en atención hacia el usuario.

c) Limitaciones

“Diagnóstico de la cobertura del Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad del Centro Poblado de Chen Chen”.

La presente tesis está enfocada a la administración pública en el ámbito municipal. Es importante señalar cada aspecto de la administración desde

sus orígenes hasta su aplicación, para tener un amplio panorama sobre el tema y saber por qué es importante la administración hasta en nuestra vida cotidiana

El objetivo de esta investigación es saber si la jerarquía municipal del Centro Poblado de Chen Chen está compuesta de acuerdo al rubro profesional debidamente correspondiente.

Consecuencia administrativa pública y pérdida económica y se observa un desorden en el municipio esto me motiva como administradora de negocios internacionales a investigar la problemática.

La cultura organizacional es fundamental para el desarrollo de las empresas según el Manual de Organización y Funciones trata sobre la elección de personal idóneo para el sistema administrativo en las municipalidades.

El resultado de esta investigación es mostrar los problemas con que se enfrenta el área administrativa de la municipalidad de Chen Chen. Muchas veces la población no conoce si las áreas están siendo ocupadas de acuerdo a su grado profesional.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

El desarrollo del presente capítulo presenta los antecedentes relacionados a la investigación, que se organizó por efecto de la revisión de diversas fuentes bibliográficas, mediante la búsqueda, selección y consulta, se realizó la extracción y recopilación de las citas correspondientes, el cual tiene como propósito dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permiten abordar el problema planteado, así como las bases teóricas correspondientes a las variables e indicadores en estudio, aportados por diferentes autores especialistas en la temática referida.

2.1. Antecedentes de la Investigación

El 16 de noviembre de 1853, el Congreso de la República dio la primera Ley Orgánica de Municipalidades formada por 126 artículos; para ella se estableció en marco normativo general con el fin del actuar de las municipalidades en el Perú.

Luego, la Constitución Política del Perú, así como posteriores leyes orgánicas dan alas municipalidades funciones promotoras del desarrollo local, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de la colectividad, además de las de promoción adecuada, prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico.

Se incluyen las siguientes investigaciones relacionadas con las variables de la investigación:

A nivel internacional, el tema de investigación de tesis denominado: “El manual de organización y funciones y su incidencia en el talento humano de la empresa lady rose de la ciudad de Ambato.” Realizada por (Mazabanda,

2010), desarrollado en la Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Administrativas, concluye lo siguiente:

El gerente de Lady Rose dirige la empresa empíricamente, por carecer de una estructura orgánica y funcional que garantice desarrollar una función administrativa acorde a los requerimientos de la organización.

La empresa no cuenta con los perfiles requeridos para cada uno de los puestos de trabajo de la organización.

La empresa ha sido manejada empíricamente sin contar con un Manual de Organización y funciones lo que ha causado la duplicidad de funciones. Es una empresa de calzado reconocida en el mercado, pero no cuenta con alta experiencia del personal operativo.

Aporte: Tiene como fin de apoyar al desarrollo con un apropiado Manual de Organización y Funciones que permita garantizar en forma eficiente la función del trabajador en su puesto de trabajo.

El tema de investigación de tesis denominado: "Elaboración de un manual de funciones de la corporación de Regional de Desarrollo Sierra – Centro Corsiceu." Elaborada por (Cárdenas, 2015), desarrollado en la Universidad Técnica, de Ambato Facultad de Ciencias Administrativas, concluye lo siguiente:

Luego de haber analizado la situación actual por la cual atraviesa la corporación se vio la necesidad de elaborar el presente manual de funciones, para el conocimiento claro de las funciones y responsabilidades de cada puesto. Se concluye que la falta de gestión de los subsistemas de recursos humanos no permite desarrollar una socialización organizacional efectiva.

Aporte: Tiene como fin de para el desarrollo de la gestión de talento humano conjunto con su subsistema, logrando que la empresa genere una gran

rentabilidad.

El tema de investigación de tesis denominado: “El Manual de Organización y Funciones y el Rendimiento Laboral del personal operativo de la empresa OLPI ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahau” elaborado por (Cárdenas, 2015), desarrollado en la Universidad Técnica, de Ambato Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, concluye lo siguiente:

Luego de haber analizado el manual de organización y funciones a la empresa OLPI para que pueda satisfacer las necesidades que tienen todas las dependencias de contar con un instrumento comprensible y útil para el mejor desempeño de las funciones asignadas, además sea comprensible, analizado y difundible para beneficio de toda la organización.

Aporte: Tiene como fin otorgar un instrumento administrativo a la empresa OLPI como guía y se pueda cumplir con responsabilidad la función descrita en el correspondiente manual, a quien labora de manera que se evite conflictos en el ámbito laboral.

El tema de investigación de tesis denominado: “Diseño del Trabajo y rendimiento laboral Individual” Realizado por (Ramírez, 2013), desarrollado en la Universidad Autónoma de Madrid, de España Facultad de Psicología, concluye lo siguiente:

Luego de haber analizado el desempeño laboral individual se concluyó que es un constructo de naturaleza multidimensional por lo que es posible delimitarlo operacionalmente en cuatro componentes independientes y generalizables a distintos puestos y roles de trabajo: desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo.

Aporte: Con la finalidad de aplicar estrategias motivacionales del trabajo, tanto

de tarea como de conocimiento, cumpliendo un rol en cuanto a la capacitación de componentes de desempeño individual, clarificando su eventual asociación.

El tema de investigación de tesis denominado: “La Evaluación del Rendimiento laboral y su Incidencia en los Resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010” Realizado por (Iturralde, 2010), desarrollado en la Universidad Técnica de Ambato, de Ecuador Facultad de Contabilidad y Auditoría, concluye lo siguiente:

Luego de haber analizado los planes individuales de desarrollo involucra el diseño de la evaluación 360, la realización de sesiones de orientación para la evaluación, la evaluación en sí misma, la calificación de la encuesta y la elaboración de los reportes de retroalimentación.

Aporte: Con la finalidad de recomendar la actualización de planes individuales de desarrollo, la ejecución de acciones para el desarrollo de los individuos, como también la reevaluación para validar el avance en el desarrollo, a través del rendimiento laboral del personal.

A nivel nacional, el tema de investigación de tesis denominado: “Creación e implementación del manual de funciones para la dirección administrativa y la dirección financiera en la universidad nacional mayor de San Marcos.” Realizado por (Rengifo, 2002), desarrollado en la universidad, facultad de ciencias administrativas, concluye lo siguiente:

Se justifica el manual de funciones que permitirá una fuente de información para los empleados y además servirá como guía del administrador para evaluar el desempeño de sus subordinados.

La definición adecuada de las tareas y responsabilidades asignadas por la autoridad competente de la universidad nacional mayor de San Marcos, a fin de que la dirección pueda controlar eficientemente los resultados.

Aporte: Con la finalidad de justificar el valor e importancia del Manual de Organización y Funciones en el manejo del talento humano, permitiendo ser guía para el gerente de la empresa en donde se desarrolla la investigación.

El tema de investigación de tesis denominado: “El manual de funciones y su incidencia en el rendimiento laboral de los empleados de la asociación de compañías y afines de transportes interprovinciales de pasajeros de la ciudad capital.” Realizado por (Laz, 2010), desarrollado en la universidad, de la facultad de ciencias administrativas, concluye lo siguiente:

Debido a la falta de un manual de funciones los empleados no trabajan por una meta en común, simplemente se dedican a cumplir órdenes por lo que no se les involucra en las decisiones de la empresa dejando de lado la motivación y el incentivo que les haga sentir parte de la organización.

Se requiere que los directivos siempre se aseguren que las actividades estén progresando en forma satisfactoria hacia el objetivo predeterminado. Por ello deben establecer un buen plan y distribuir las actividades componentes requeridas para ese plan. No obstante, la ejecución exitosa de cada miembro no asegura que la gestión sea un éxito; por cuanto, pueden presentarse discrepancias, interpretaciones erradas, así como obstáculos inesperados, los cuales deben ser comunicados con rapidez para emprender una acción correctiva.

Aporte: Con la finalidad del cumplimiento del objetivo individual como el de la empresa, sobresaliendo el recurso humano como principal para el éxito

organizacional valorando como ente principal y miembro fundamental en la toma de decisiones de la empresa. (Hurato, 2004)

El tema de investigación de tesis denominado: “El diseño de la estructura organizacional funcional para mejorar las funciones administrativas de la empresa de calzado Torino.” Realizado por (Hurato, 2004), desarrollado en la universidad de Lima, facultad de ciencias administrativas, concluye lo siguiente:

Que al no existir una estructura orgánica funcional de la empresa se evidencia malestar en las funciones administrativas del personal. Un problema de la organización es la centralización de responsabilidad en una sola persona, lo que se desprende de la observación efectuada en la investigación.

Aporte: Con la finalidad de evidenciar que la mayoría de las empresas se enfocan en sus responsabilidades en el gerente sin recurrir al staff quien implementa herramienta para el desarrollo empresarial.

El tema de investigación de tesis denominado: “El manual de organización y funciones (MOF) y su contribución en el proceso de integración de recursos humanos de la Empresa MyA contratistas Generales S.R.L.- periodo 2019” Realizado por (Lezemeta, 2017), desarrollado en la universidad nacional de Cajamarca, de la facultad de ciencias económicas contables y administrativas, concluye lo siguiente:

Al realizar el diagnóstico de la situación actual del proceso de integración de RRHH se ha identificado los principales hallazgos: el reclutamiento no hace uso de convocatorias detalladas que identifiquen con exactitud el perfil del postulante que se solicita, la preselección de personal es deficiente debido a que no se cuenta con filtros para la selección currículos vites, la inducción

realizada es carente ya que el nuevo personal, en su gran mayoría, no reciben inducción específica mediante compendios y además no existe un plan de capacitación ya que no se tiene las herramientas necesarias para definir las necesidades de la misma.

Aporte: Se recomienda utilizar el documento de gestión Manual de Organización y Funciones para la mejora de la ejecución del proceso de integración de recursos humanos, referente a reclutamiento, selección, inducción y capacitación de la empresa MyA Contratistas Generales SRL.

El tema de investigación de tesis denominado: “Medición de los instrumentos de Gestión de Personal por resultados y su influencia en la eficiencia en el sistema de organización de la Municipalidad Distrital de Calana 2016” Realizado por (Toledo, 2016), desarrollado en la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann, de la Escuela de Posgrado, concluye lo siguiente:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que la medición de los instrumentos de gestión de personal por resultados es regularmente adecuado en un 82% donde se determina que la municipalidad distrital de Calana no le brinda importancia a los instrumentos de gestión de personal, en tal sentido, no permite elevar la eficiencia de organización.

Aporte: La municipalidad distrital de Calana brinde el valor necesario a los instrumentos de gestión de personal acorde al Manual de Organización de Funciones, por lo que se requiere actualizar y/o modificar el MOF y el ROF para mejorar la eficiencia en el sistema de organización en la institución así mismo el servicio de atención al ciudadano.

A nivel local, el tema de investigación de tesis denominado: “Clima organizacional y rendimiento laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua” realizado por (Choque, 2015) desarrollado en la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, concluye lo siguiente:

Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua. Es decir, a mejor clima organizacional, mejor es el desempeño laboral del personal administrativo.

Aporte: Desarrollar labores que fortalezcan la integración y cohesión grupal, como actividades recreativas y deportivas. Fomentar el trabajo en equipo y la relación entre compañeros, permitiendo desempeñar mejor sus labores y garantizando el desarrollo de las tareas y funciones.

El tema de investigación de tesis denominado: “Rendimiento laboral y eficacia organizacional en la Dirección Regional de la Producción (Produce), Moquegua 2016”. Realizado por (Huamán, 2016) desarrollado en la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, concluye lo siguiente:

El desempeño laboral, en la Dirección Regional de la Producción (PRODUCE), Región Moquegua 2016, se distribuye en el nivel medio; en ese sentido, el 77.3% de trabajadores se ubica en esta categoría de desempeño, así mismo, se distribuye en la categoría medianamente eficaz; en ese sentido, el 72% de trabajadores identifica esta categoría de eficacia.

Aporte: Analizar el rendimiento laboral en función de a la dimensión, con el fin de identificar el área específica de la variable en la cual se debe actuar a

nivel de institución, para mejorar las condiciones y características del desempeño del trabajador, así mismo, evaluar la eficacia organizacional en función de la dimensión, con el fin de evidenciar el aspecto de esta variable a lo cual se debe direccionar para potenciar el resultado de la organización.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Rendimiento laboral

“Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. (Chiavenato, 2000).

El Desempeño Laboral se puede definir, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. *“El rendimiento laboral es el nivel mostrado por el trabajador para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales”.*

Además, otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que *“El desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.* En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. El desempeño se puede medir de acuerdo a la eficiencia y la eficacia que se representa en las actividades.

También otro aporte importante en la conceptualización del rendimiento laboral es dado por (Aponte, 2006), quien afirma que el rendimiento laboral *“Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente,*

para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Se define el desempeño según (García, 2001), como *“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”.*

Evaluación de desempeño (Arias, 2007)

- Ligado a objetivos del negocio hacia los que encauza los individuales
- Enfatiza el proceso
- Realizado por la línea
- Orientado al largo plazo
- Integra resultados y competencias con acciones de mejoramiento
- Los factores a evaluar se definen de manera limitada en función del puesto
- Enfatiza la evaluación
- Realizado por RRHH
- Orientado al corto plazo
- Los resultados son críticos

2.2.2. Análisis y Descripción de Cargos

Según (García, 2001): *“Un buen análisis y descripción de puestos ha de recoger toda la información relativa a los puestos de la organización: el espacio físico, ambiente o entorno de trabajo, herramientas a utilizar, funciones y tareas del puesto, responsabilidades, conocimientos etc.; es*

decir, todo lo que directamente o indirectamente influye o puede influir en el correcto desempeño de un puesto de trabajo”.

Así mismo, la descripción y el análisis del puesto de trabajo *“es un proceso que consiste en determinar mediante un riguroso estudio los elementos o características inherentes a cada puesto”.* (Lynck & Harper, 1992) .

La descripción del cargo se refiere a las tareas, los deberes y responsabilidades del cargo, en tanto que las especificaciones del cargo se ocupan de los requisitos que el ocupante necesita cumplir. Por tanto, los cargos se proveen de acuerdo con esas descripciones y esas especificaciones. (Chiavenato, 2000)

La descripción de puestos es el documento en el que se explican las responsabilidades, tareas y funciones que debe realizar la persona en su puesto de trabajo.

(Chiavenato, 2000) añade: *“La descripción del cargo es un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás cargos de la empresa; es la enumeración detallada de las funciones o tareas del cargo (qué hace el ocupante), la periodicidad de la ejecución (cuándo lo hace), los métodos aplicados para la ejecución de las funciones o tareas (cómo lo hace) y los objetivos del cargo (por qué lo hace). Básicamente, es hacer un inventario de los aspectos significativos del cargo y de los deberes y las responsabilidades que comprende”*

La descripción del puesto es un documento que consiste en definir los objetivos y funciones que lo conforman y que lo diferencian de otros puestos de la organización. En este documento se detalla lo que idealmente debe hacer el ocupante del puesto, no necesariamente lo que hace, así como la frecuencia en que lo hace, cómo lo hace y para que lo hace.

Hay autores (Bohlander, Sherman, & Snell, 2002) que sustentan que un puesto

es la unidad básica de la organización. Es decir, un área o departamento consiste en un conjunto de puestos, y la articulación de las áreas o departamentos constituyen una organización. Con base en este concepto, en teoría, y si la descripción de puesto está hecha de manera correcta, la suma de la descripción de cada puesto de la organización llevará a tener la descripción del objetivo de la organización.

El análisis de puestos es un estudio que se realiza para identificar los objetivos y las funciones que realmente se llevan a cabo por los ocupantes de un puesto específico, así como las competencias laborales que tienen estos ocupantes, y su resultado es una descripción y un perfil de puesto.

Un puesto debe estar correctamente contextualizado y ubicado dentro del organigrama organizacional. Esto es, debe tener: (Dessler, 2001)

- Nombre del puesto;
- Área a la que pertenece;
- Localidad en donde se ubica el puesto;
- Edad y sexo requeridos;
- Líneas de reporte directo y funcional;
- La misión o razón de ser del puesto.

El objetivo del puesto está basado en el resultado específico que busca alcanzar el quien va ocupar el puesto. Así mismo, este objetivo se expresa generalmente, y direccionado al fin esperado que esté íntimamente ligado al objetivo del jefe superior.

2.2.3. El Manual de Organización y Funciones

Es un documento de gestión de gran importancia y de orden como responsabilidad, elaborado por el departamento de talento humano por medio de la entrevista y la observación con el trabajador. Tiene una característica de aplicación y cumplimiento, donde su clasificación se da por su forma como contenido. Está conformado por requisitos, función general, función específica, objetivo, competencia que requiere el empleado, con la finalidad de llegar a la eficacia, eficiencia y efectividad en el puesto laboral. (López, 1991)

Es un instrumento de trabajo que contiene el conjunto de normas y tareas que desarrolla cada funcionario en sus actividades cotidianas y será elaborado técnicamente basados en los respectivos procedimientos, sistemas, normas y que resumen el establecimiento de guías y orientaciones para desarrollar las rutinas o labores cotidianas.

(Kellog, 1962). *"El manual presenta sistemas y técnicas específicas. Señala el procedimiento a seguir para lograr el trabajo de todo el personal de oficina o de cualquier otro grupo de trabajo que desempeña responsabilidades específicas. Un procedimiento por escrito significa establecer debidamente un método estándar para ejecutar algún trabajo"*

(Fernández, 2001) opina: *"El diseño de puestos de trabajo es el procedimiento metodológico que nos permite obtener toda la información relativa a un puesto de trabajo"*.

Así mismo, Chiavenato en su libro Gestión del Talento agrega: *"el diseño de los cargos es el proceso de organización del trabajo a través de las tareas necesarias para desempeñar un cargo específico. Incluye el contenido del cargo, las calificaciones del ocupante y las recompensas de cada cargo para atender las necesidades de los empleados y de la organización"*.

2.2.4. Clasificación de Funciones:

La determinación de la función que se realiza en los puestos laborales, se procederán a efectuar sus clasificaciones, atendiendo criterio de forma y contenido, lo cual facilitarán adecuadas agrupaciones de ellas.

- Por su Forma:
 - a) Similares.
 - b) Equivalentes.
- Por su Contenido
 - a) Operación.
 - b) Control.
 - c) Supervisión.
 - d) Coordinación.
 - e) Programación.
 - f) Evaluación.
 - g) Asesoría.

2.2.5. Características del Manual:

El manual debe estar escrito en un lenguaje sencillo, preciso y lógico que les permitan garantizar su aplicabilidad en la tarea y función del empleado. Debe estar elaborado mediante metodologías conocidas que permitan flexibilidad para la modificación como actualización, de acuerdo con la política que emitan las organizaciones.

Los manuales de funciones, procesos y procedimientos deben contar una metodología para su fácil actualización y aplicación. El esquema de hojas intercambiables permite acondicionar las modificaciones sin alterar la totalidad del documento.

Cuando los procesos de actualizaciones se hacen en forma automatizada, se deben dejar registradas las fechas, tipos de novedad, contenidos y descripciones de cambios, versiones, quien lo aprobó, quien lo administra, entre otros aspectos.

Existen dos formas de medir el rendimiento laboral:

- Evaluando los resultados: es decir, midiendo aquello que se consigue, lo que alcanza o produce el empleado con su labor. Aquí lo importante es la cantidad de objetivos alcanzados.
- Evaluando el desempeño de los trabajadores: considerando la forma o modo de actuar en el trabajo. Aquí la personalidad del empleado juega un papel muy importante que debe también analizarse detenidamente y sin perder la objetividad.

A pesar que, existe expertos de recurso humano, considera que las situaciones ideales es articular ambas orientaciones, logrando evaluaciones completas y eficientes.

2.2.6. Análisis y Descripción de Puestos:

- Análisis de Puesto: Es el procedimiento de adquisición de informaciones acerca del puesto, sus contenidos, aspecto y condición que lo rodea.
- Puesto: Son las unidades resultantes de la división del trabajo de las organizaciones, tiene rol a ser desempeñado por el trabajador y perfil de competencia a ser cumplido por el mismo.

Posición: Conjunto de tareas y responsabilidades que desempeña una persona dentro de una jerarquía determinada.

2.3. Definición de Términos Básicos

En esta área se desarrollan los significados precisos según el contexto, al concepto, expresión y variable involucrada en la presente investigación.

2.3.1. Mejoramiento Continuo

El Mejoramiento Continuo es un proceso que describe muy bien lo que es la esencia de la calidad y refleja lo que las empresas necesitan hacer si quieren ser competitivas a lo largo del tiempo.

(Harrington, 1993), para el autor mejorar un proceso, significa *“Cambiarlo para hacerlo más efectivo, eficiente y adaptable, qué cambiar y cómo cambiar depende del enfoque específico del empresario y del proceso”*.

(Kabboul, 1994), define el mejoramiento continuo como *“Una conversión en el mecanismo viable y accesible al que las empresas de los países en vías de desarrollo cierran la brecha tecnológica que mantienen con respecto al mundo desarrollado”*.

2.3.2. Clima y Cultura Organizacional:

- Cultura Organizacional:

La palabra cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción y sus componentes eran cultivos (cultivado) y una (acción, resultado de una acción). La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado.

- Clima Organizacional:

Según (Hall, 1996) el clima organizacional se define como *“Un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado”*.

2.3.3. Rendimiento Laboral

Son los comportamientos cuantitativos del trabajador, evidenciados en las evaluaciones de eficiencias, eficacias y efectividades con la que se desenvuelven dentro de las áreas de trabajos, se manifiestan bajo factor interno de las organizaciones, se desarrollan con la capacitación continua en la que se evidencia la competencia del trabajador.

El rendimiento está relacionado con la consecución de los objetivos. Y por lo tanto debe de estar relacionado con incentivos y remuneración.

(Guillén, 2000), considera *“El rendimiento como una variable que hace referencia al nivel desempeño obtenido en una tarea, de tal suerte, que puede hablarse de rendimiento alto, medio o bajo, de acuerdo al desempeño mostrado por el empleado”*.

2.3.4. Evaluación del Rendimiento Laboral

Es incrementar las eficacias de las organizaciones mediante los conocimientos y aprovechamientos del recurso, las mejoras del rendimiento personal y las orientaciones coordinadas hacia el objetivo general.

Varios son los autores que se refieren a la gestión del desempeño, importancia y necesidad, sin embargo, en la literatura consultada no resultó abundante la propuesta de formas de proceder para su implantación en las organizaciones, pudiéndose referir los que se señalan a continuación:

- Eficiencia: Se utilizan para aplicar el recurso o cumplimiento de actividades con dos acepciones o cumplimiento de actividades con dos acepciones: la primera, como la “relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados”; la segunda, como “grado en el que se aprovechan los recursos utilizados

transformándose en productos”.

- Efectividad: Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, o sea nos permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados.

No obstante, este indicador nos sirve para medir determinados parámetros de calidad que toda organización debe preestablecer y también para poder controlar los desperdicios del proceso y aumentar el valor agregado.

- Eficacia: Valorar los impactos de los que hacen, de los productos o servicios que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que lograrán realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado.

2.4. Base Legal

A continuación, se presentará cual es la base legal en la cual reposa la presente investigación científica:

Nacionales:

- Artículo 26 inciso 2 de la Constitución Política del Perú de 1993 Dentro de este artículo, se establece el carácter irrenunciable de los derechos laborales, lo cual evitara cualquier aceptación voluntaria del trabajador por perder algún derecho laboral, esto en trazar de que los derechos laborales son progresivos y que estas interacciones pueden ser dadas bajo coerción, por lo que el trabajador podría sufrir algún tipo de amenazas con el fin de que acepte renunciar a tales derechos.
- Artículo 2 inciso 15 de la Constitución Política del Perú de 1979 Se exhibe como el derecho de toda persona por medio del cual alcanzara un nivel de vida que les permita gozar tanto de un bienestar obtenido por su propio esfuerzo como

también para su familia, pero esto solo podrá ser posible con un ingreso acorde a la situación socioeconómica que se adecue la remuneración obtenida con el valor económico del país, e inclusive con la oferta y demanda laboral en los diversos sectores del país, dando una equidad para las diversas oportunidades.

- Artículo 79 de la Decreto Supremo N° 003-97-TR Expresara que todos los trabajadores que llegaran a ser contratados recibirán iguales derechos y beneficios que los trabajadores contratados presentan, esto significara que no se hace distinción algún para ningún miembro del personal, ya que se intentara integrar de la mejor forma a todos los trabajadores, evitando así la vulneración de algún derecho laboral. Asimismo, el Estado deberá asumir ciertas responsabilidades en cuanto se trate de materia laboral, ya que este debe promover el empleo para el progreso social entre otros concordante a lo que se estipula en el artículo 23 de la constitución política del Perú de 1993.

Internacionales:

- Artículo 23 de la Derechos Humanos Dentro de este articulado se estipula el tratamiento al derecho laboral de forma breve pero específica, ahora dicha relación laboral nace a partir de dos agente el primero siendo el empleador el cual debe garantizar una igualdad en el trato laboral, una remuneración acorde a la equidad o satisfacción de las parte como también la protección laboral mediante la tutela jurisdiccional e inclusive a formar un sindicato y como segundo agente se tiene al empleado quien realizara ciertas acciones licitas establecida en su contrato laboral, la declaración universal será base fundamental para la estructuración normativa de todas las constituciones con respecto al reconocimiento de los derechos laboral, puesto que el tratamiento que se le dio al presente artículo proviene además de inspiración europea.
- Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador" En el presente artículo se basa sobre los

derechos laborales, que a diferencia del anterior descrito, este señala que se deben crear oportunidades para que la persona pueda acceder a dicho vínculo laboral, puesto que la producción que se halla dentro de este, permite una vida digna y decorosa para la vida de toda persona, es por ello que se debe incentivar esta actividad lícita.

- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados pro los mandantes del OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios (o protocolos), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes.

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

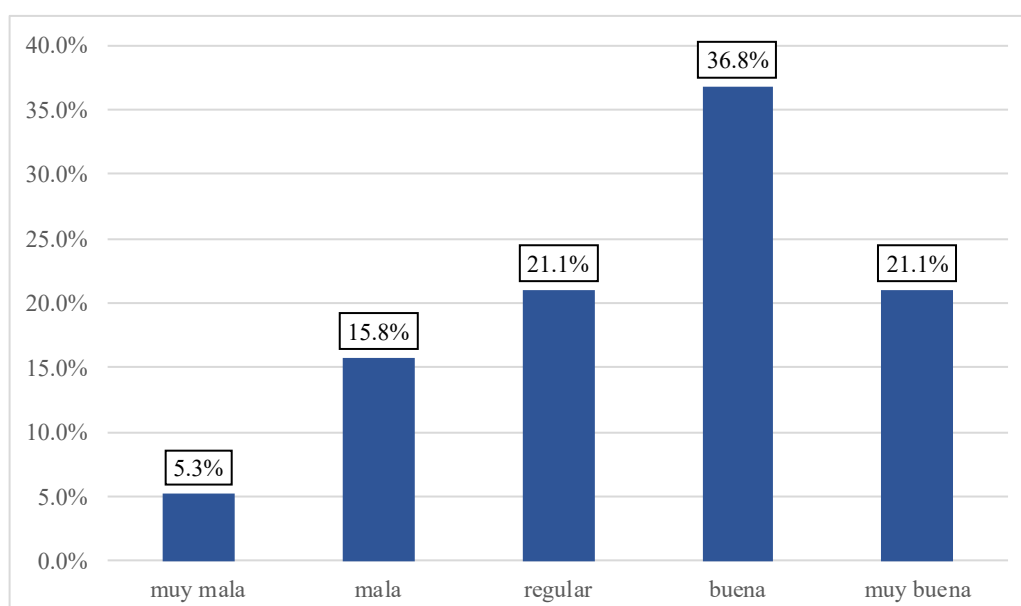
3.1. Análisis de Tablas y Gráficos

A continuación, presentamos los resultados obtenidos acerca de manual de organización y funciones - rendimiento laboral de “Manual de Organización y Funciones, y el Rendimiento Laboral del Personal de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, 2019”.

Tabla 7: ¿Qué te parece la administración pública de la Municipalidad de Chen Chen?

Condición	Frecuencia	Porcentaje
muy mala	1	5.3%
mala	3	15.8%
regular	4	21.1%
buena	7	36.8%
muy buena	4	21.1%
Total	19	100.0%

Figura 1: Administración pública



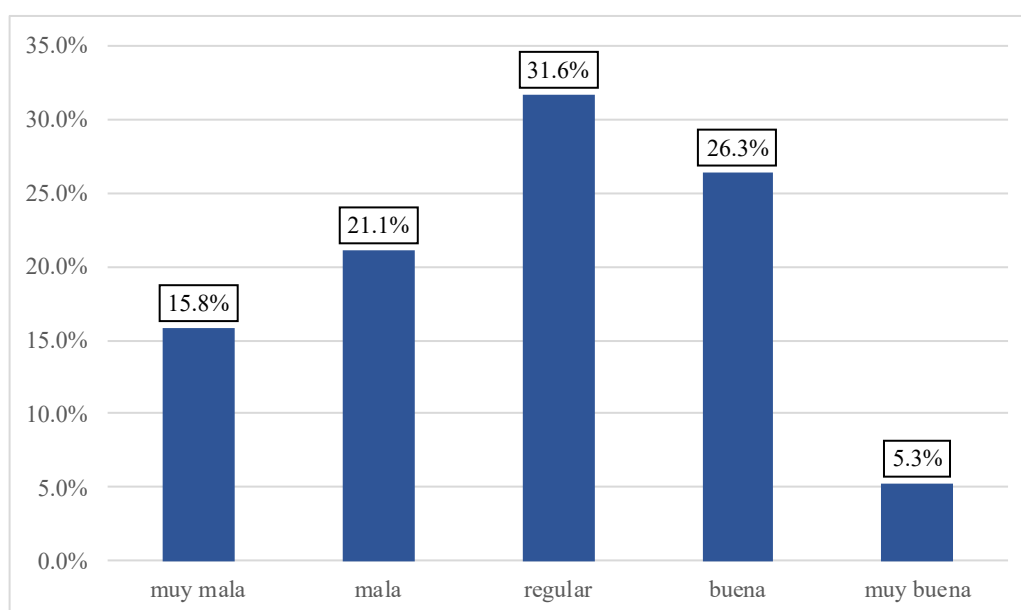
Interpretación:

Se solicitó a participar a 19 trabajadores, considerando como muestra de estudio a la misma población de trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, donde se puede observar mayor frecuencia de la muestra de estudio sobre qué le parecía la administración pública de la Municipalidad de Chen Chen, obteniendo un subtotal de 7 trabajadores equivalente a un 36.8% para la condición de “buena”, seguida de una frecuencia de 4 trabajadores equivalente a un 21.1% para la condición de “Muy buena”. Lo que se interpreta, que existe buena administración pública en la Municipalidad de Chen Chen, siendo destacado según el baremo de estudio.

Tabla 8: ¿El proceso de contratación de personal es?

Condición	Frecuencia	Porcentaje
muy mala	3	15.8%
mala	4	21.1%
regular	6	31.6%
buena	5	26.3%
muy buena	1	5.3%
Total	19	100.0%

Figura 2: Proceso de contratación de personal



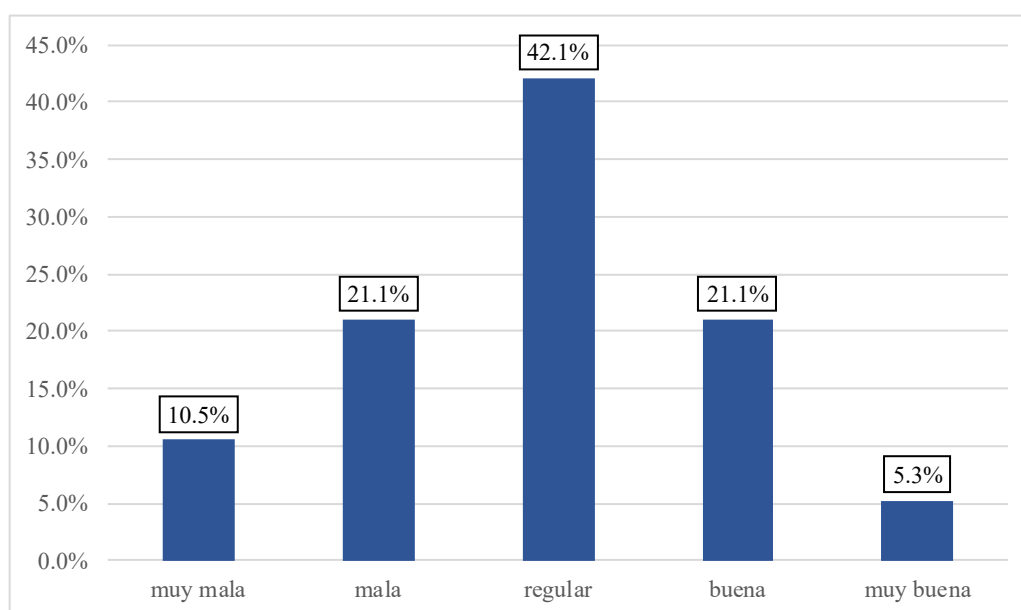
Interpretación:

Se solicitó a participar a 19 trabajadores, considerando como muestra de estudio a la misma población de trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, donde se puede observar mayor frecuencia de la muestra de estudio sobre el proceso de contratación de personal, obteniendo un subtotal de 6 trabajadores equivalente a un 31.6% para la condición de “regular”, seguida de una frecuencia de 5 trabajadores equivalente a un 26.3% para la condición de “buena”. Lo que se interpreta, que existe regular proceso de contratación de personal, siendo competente según el baremo de estudio.

Tabla 9: ¿La Municipalidad da a conocer el Manual de Organización y Funciones de manera?

Condición	Frecuencia	Porcentaje
muy mala	2	10.5%
mala	4	21.1%
regular	8	42.1%
buena	4	21.1%
muy buena	1	5.3%
Total	19	100.0%

Figura 3: Manual de organización y funciones.



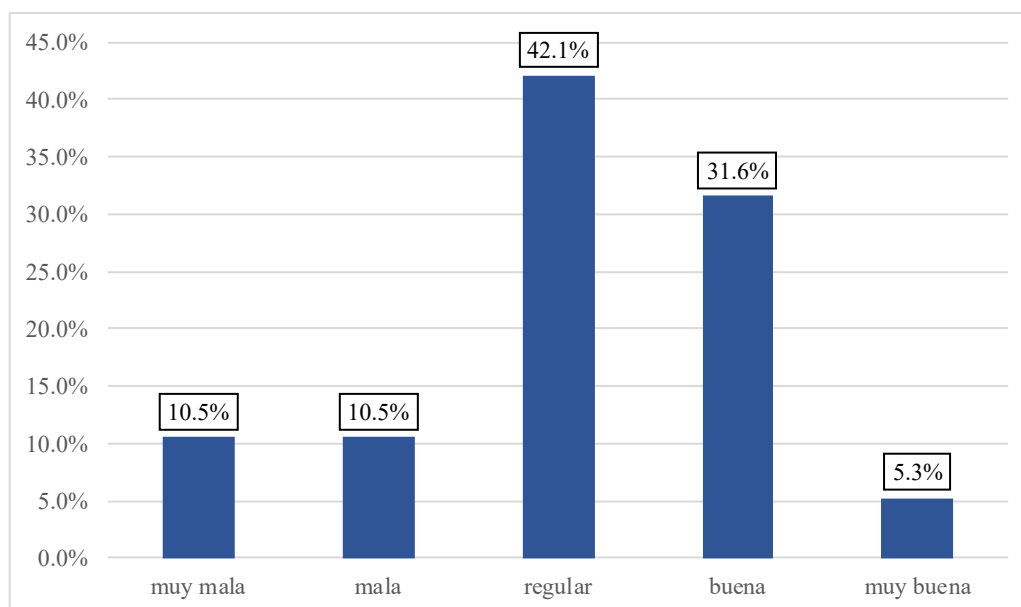
Interpretación:

Se solicitó a participar a 19 trabajadores, considerando como muestra de estudio a la misma población de trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, donde se puede observar mayor frecuencia de la muestra de estudio sobre si la Municipalidad da a conocer el Manual de Organización y Funciones, obteniendo un subtotal de 8 trabajadores equivalente a un 42.1% para la condición de “regular”, seguida de una frecuencia de 3 trabajadores equivalente a un 21.1% para la condición de “buena” y de igual equivalencia “mala”. Lo que se interpreta, que existe regular conocimiento del manual de organización y funciones, siendo competente según el baremo de estudio.

Tabla 10: ¿El Manual de Organización y Funciones está estructurada en forma?

Condición	Frecuencia	Porcentaje
muy mala	2	10.5%
mala	2	10.5%
regular	8	42.1%
buena	6	31.6%
muy buena	1	5.3%
Total	19	100.0%

Figura 4: MOF y su estructuración



Interpretación:

Se solicitó a participar a 19 trabajadores, considerando como muestra de estudio a la misma población de trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, donde se puede observar mayor frecuencia de la muestra de estudio sobre la estructuración del Manual de Organización y Funciones, obteniendo un subtotal de 8 trabajadores equivalente a un 42.1% para la condición de “regular”, seguida de una frecuencia de 6 trabajadores equivalente a un 31.6% para la condición de “buena”. Lo que se interpreta, que existe regular estructuración del manual de organización y funciones, siendo competente según el baremo de estudio.

Tabla 11: ¿El en manual de funciones de la Municipalidad constan los requisitos acorde al puesto de trabajo en forma?

Condición	Frecuencia	Porcentaje
muy mala	1	5.3%
mala	4	21.1%
regular	7	36.8%
buena	6	31.6%
muy buena	1	5.3%
Total	19	100.0%

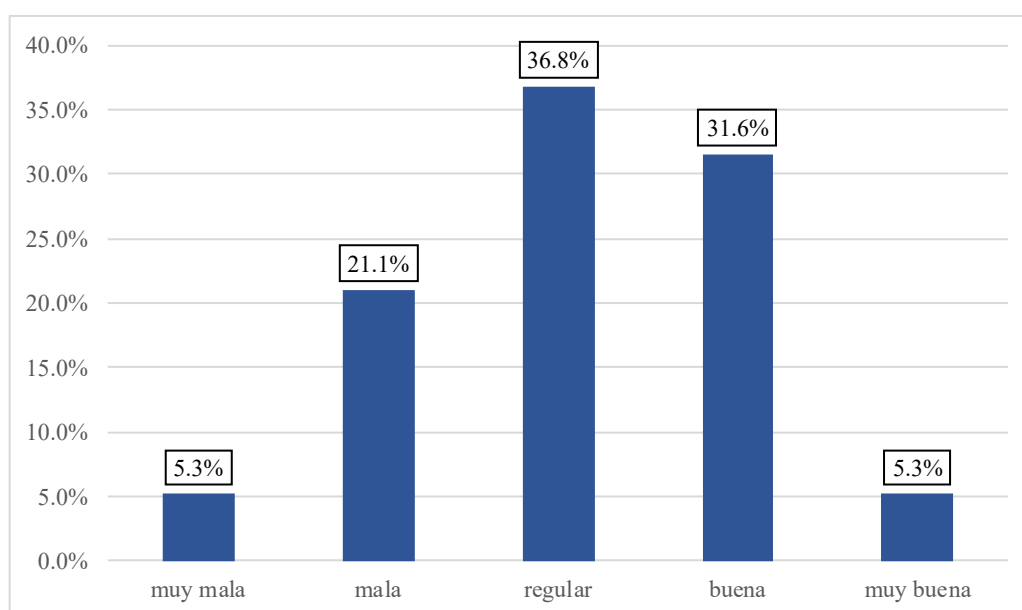


Figura 5: MOF y puesto de trabajo

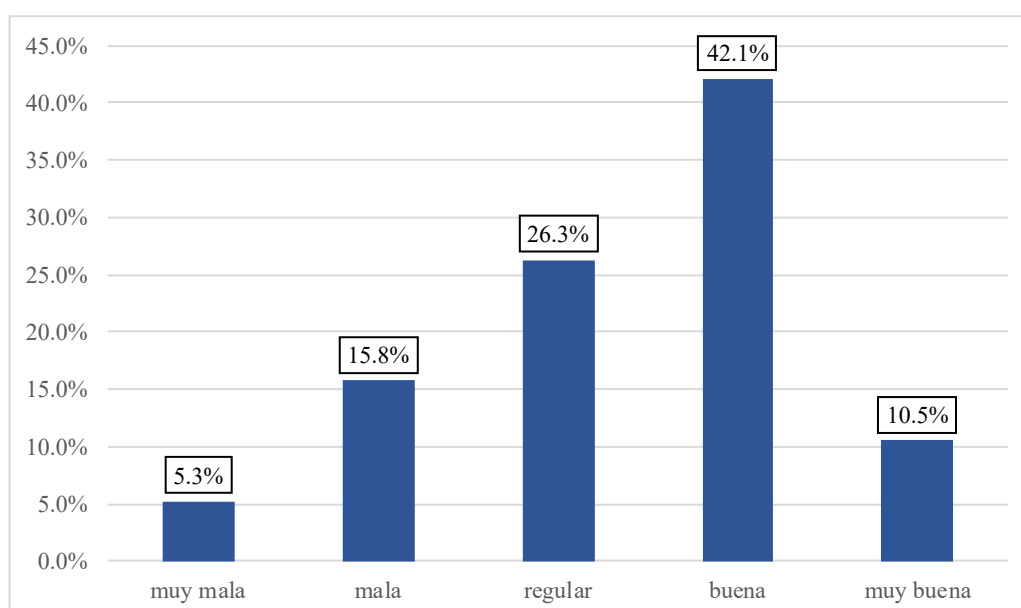
Interpretación:

Se solicitó a participar a 19 trabajadores, considerando como muestra de estudio a la misma población de trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, donde se puede observar mayor frecuencia de la muestra de estudio sobre el manual de funciones de la Municipalidad constan los requisitos acorde al puesto de trabajo, obteniendo un subtotal de 7 trabajadores equivalente a un 36.8% para la condición de “buena”, de igual frecuencia de 6 trabajadores equivalente a un 31.6% para la condición de “regular”. Lo que se interpreta, que existe buena el cumplimiento de los requisitos acorde al puesto de trabajo, siendo competente según el baremo de estudio.

Tabla 12: *¿Considera ud. que la creación de un manual de funciones optimizará el conocimiento de las actividades de los empleados de la Municipalidad en forma?*

Condición	Frecuencia	Porcentaje
muy mala	1	5.3%
mala	3	15.8%
regular	5	26.3%
buena	8	42.1%
muy buena	2	10.5%
Total	19	100.0%

Figura 6: *MOF y actividades de los empleados*



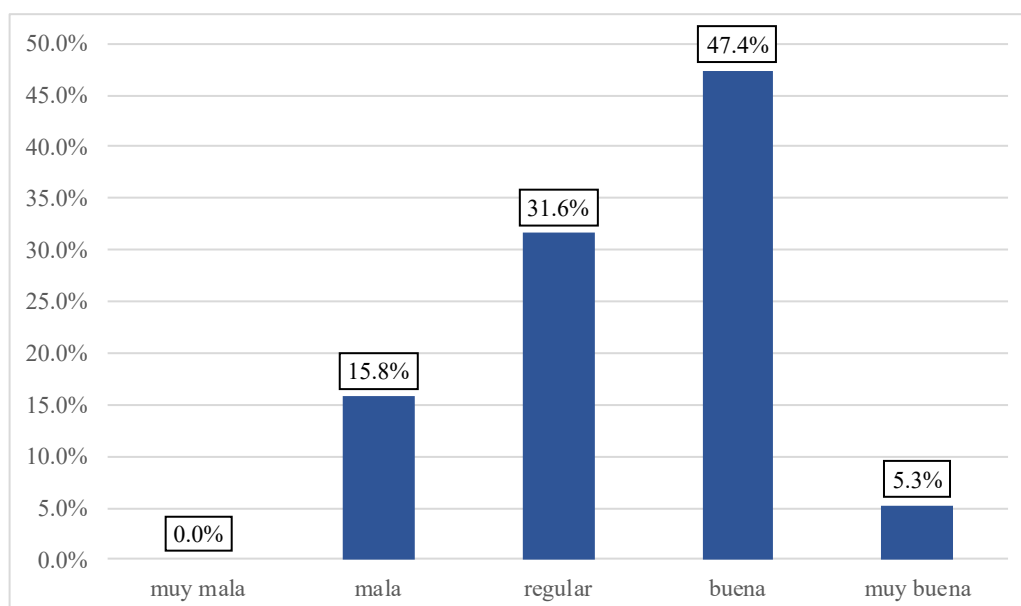
Interpretación:

Se solicitó a participar a 19 trabajadores, considerando como muestra de estudio a la misma población de trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, donde se puede observar mayor frecuencia de la muestra de estudio sobre la creación de un manual de funciones optimizará el conocimiento de las actividades de los empleados de la Municipalidad, obteniendo un subtotal de 8 trabajadores equivalente a un 42.1% para la condición de “buena”, seguida de una frecuencia de 5 trabajadores equivalente a un 26.3% para la condición de “regular” y de igual frecuencia “mala”. Lo que se interpreta, que existe buena la creación de un manual de funciones optimizará el conocimiento de las actividades de los empleados de la Municipalidad, siendo destacado según el baremo de estudio.

Tabla 13: ¿Las tareas y responsabilidades se encuentran direccionadas a su perfil de trabajo en forma?

Condición	Frecuencia	Porcentaje
muy mala	0	0.0%
mala	3	15.8%
regular	6	31.6%
buena	9	47.4%
muy buena	1	5.3%
Total	19	100.0%

Figura 7: Tareas y responsabilidades



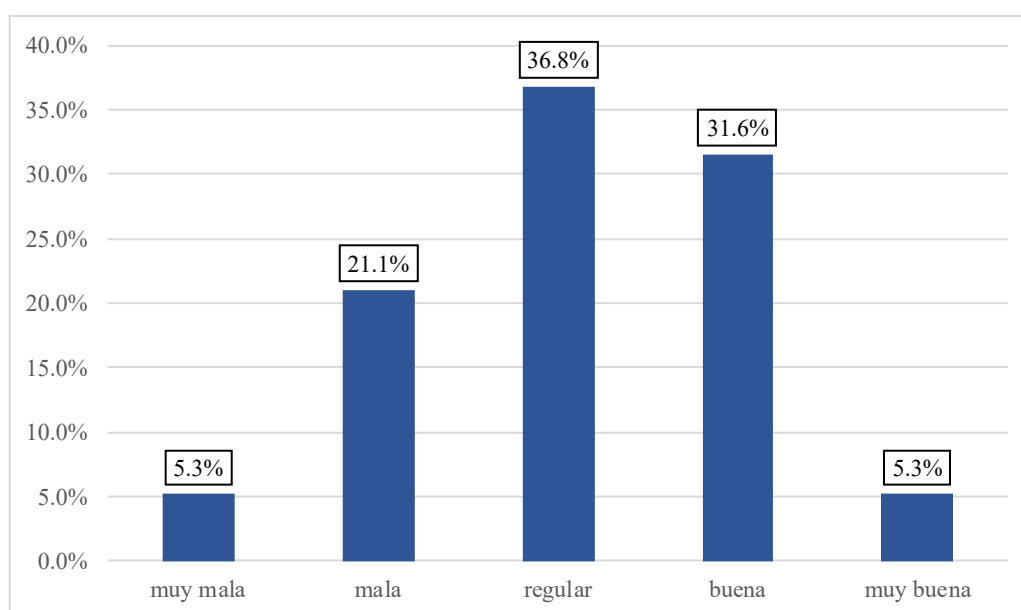
Interpretación:

Se solicitó a participar a 19 trabajadores, considerando como muestra de estudio a la misma población de trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, donde se puede observar mayor frecuencia de la muestra de estudio sobre las tareas y responsabilidades se encuentran direccionadas a su perfil de trabajo, obteniendo un subtotal de 9 trabajadores equivalente a un 47.4% para la condición de “buena”, seguida de una frecuencia de 6 trabajadores equivalente a un 31.6% para la condición de “regular”. Lo que se interpreta, que existe buen direccionamiento de las tareas y responsabilidades de acuerdo al perfil de trabajo, siendo destacado según el baremo de estudio.

Tabla 14: ¿Se actualiza las funciones que usted debe realizar en el puesto de trabajo en forma?

Condición	Frecuencia	Porcentaje
muy mala	1	5.3%
mala	4	21.1%
regular	7	36.8%
buena	6	31.6%
muy buena	1	5.3%
Total	19	100.0%

Figura 8: Actualiza funciones



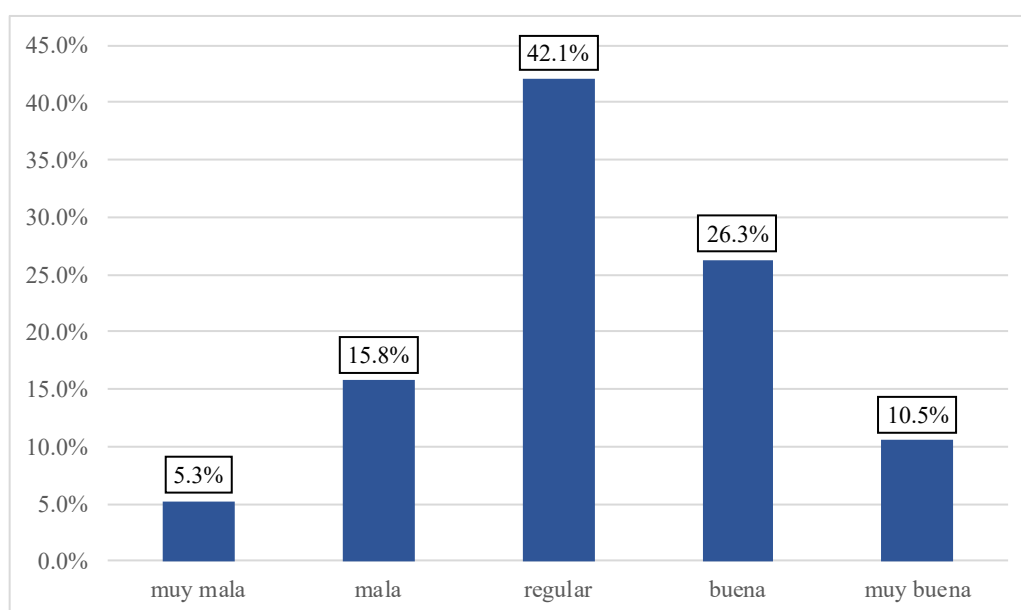
Interpretación:

Se solicitó a participar a 19 trabajadores, considerando como muestra de estudio a la misma población de trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, donde se puede observar mayor frecuencia de la muestra de estudio sobre la actualización de las funciones que debe realizar en el puesto de trabajo, obteniendo un subtotal de 7 trabajadores equivalente a un 36.8% para la condición de “regular”, seguida de una frecuencia de 6 trabajadores equivalente a un 31.6% para la condición de “buena”. Lo que se interpreta, que existe regular actualización de funciones de acuerdo al puesto de trabajo, siendo competente según el baremo de estudio.

Tabla 15: *¿Qué le parece la capacitación al personal sobre su área que desempeña?*

Condición	Frecuencia	Porcentaje
muy mala	1	5.3%
mala	3	15.8%
regular	8	42.1%
buena	5	26.3%
muy buena	2	10.5%
Total	19	100.0%

Figura 9: *Capacitación al personal*



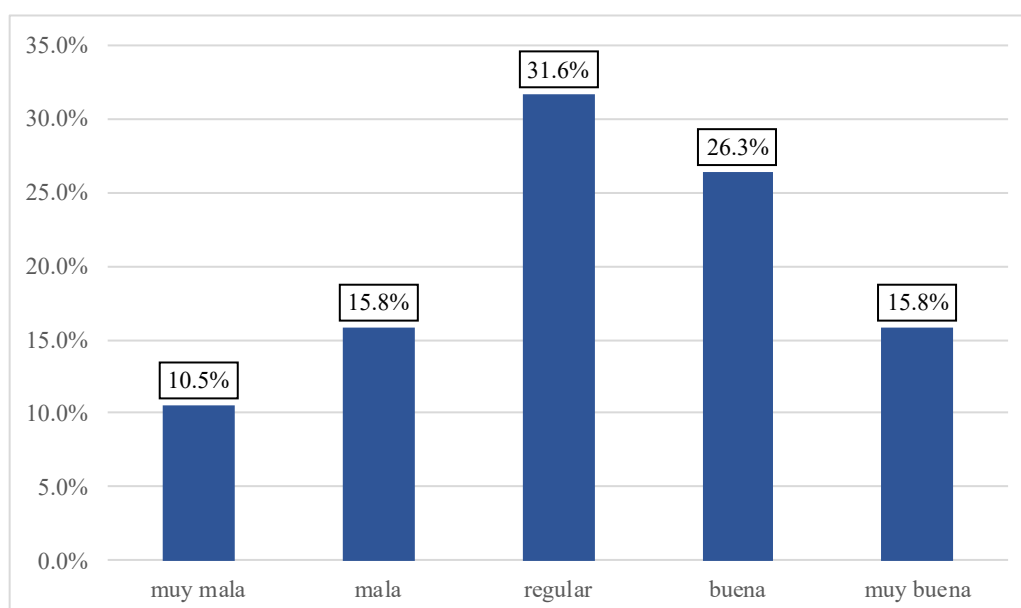
Interpretación:

Se solicitó a participar a 19 trabajadores, considerando como muestra de estudio a la misma población de trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, donde se puede observar mayor frecuencia de la muestra de estudio sobre la capacitación al personal sobre el área que desempeña, obteniendo un subtotal de 8 trabajadores equivalente a un 42.1% para la condición de “regular”, seguida de una frecuencia de 5 trabajadores equivalente a un 26.3% para la condición de “buena”. Lo que se interpreta, que existe regular capacitación al personal sobre su área que desempeña, siendo regular según el baremo de estudio.

Tabla 16: *¿Qué le parece la comunicación entre las autoridades y sus empleados?*

Condición	Frecuencia	Porcentaje
muy mala	2	10.5%
mala	3	15.8%
regular	6	31.6%
buena	5	26.3%
muy buena	3	15.8%
Total	19	100.0%

Figura 10: *Comunicación: autoridades y sus empleados*



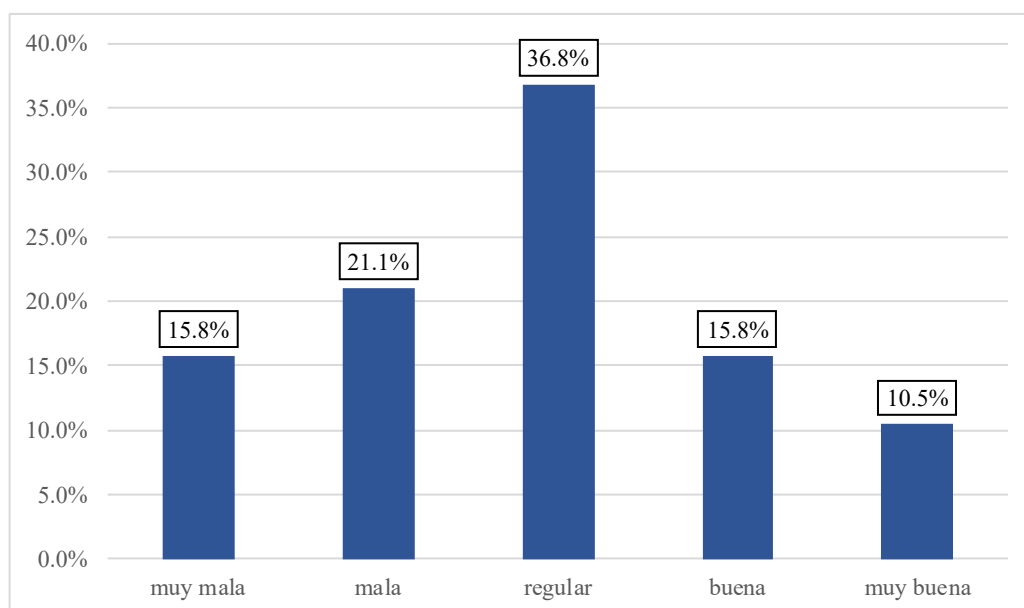
Interpretación:

Se solicitó a participar a 19 trabajadores, considerando como muestra de estudio a la misma población de trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, donde se puede observar mayor frecuencia de la muestra de estudio sobre la comunicación entre las autoridades y sus empleados, obteniendo un subtotal de 6 trabajadores equivalente a un 31.6% para la condición de “regular”, seguida de una frecuencia de 5 trabajadores equivalente a un 26.3% para la condición de “buena”. Lo que se interpreta, que existe regular comunicación entre las autoridades y sus empleados, siendo regular según el baremo de estudio.

Tabla 17: *¿El proceso de selección de personal acorde al perfil de las áreas requeridas se realiza en forma?*

Condición	Frecuencia	Porcentaje
muy mala	3	15.8%
mala	4	21.1%
regular	7	36.8%
buena	3	15.8%
muy buena	2	10.5%
Total	19	100.0%

Figura 11: *Proceso de selección de personal*



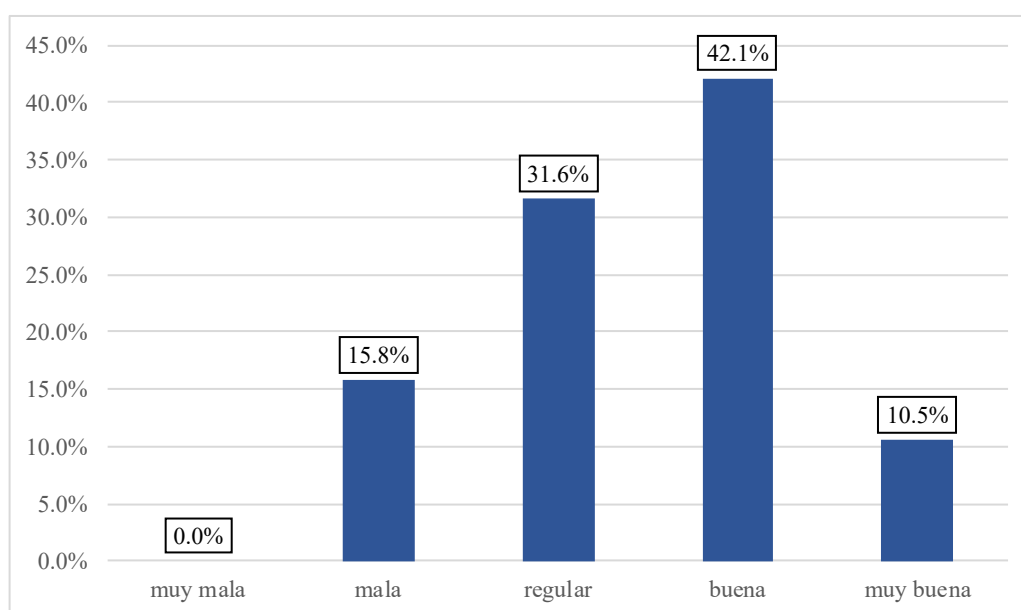
Interpretación:

Se solicitó a participar a 19 trabajadores, considerando como muestra de estudio a la misma población de trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, donde se puede observar mayor frecuencia de la muestra de estudio sobre el proceso de selección de personal acorde al perfil de las áreas requeridas, obteniendo un subtotal de 7 trabajadores equivalente a un 36.8% para la condición de “regular”, seguida de una frecuencia de 4 trabajadores equivalente a un 21.1% para la condición de “mala”. Lo que se interpreta, que existe regular proceso de selección de personal acorde al perfil de las áreas requeridas, siendo regular según el baremo de estudio.

Tabla 18: ¿El proceso de permanencia en el trabajo se da en forma?

Condición	Frecuencia	Porcentaje
muy mala	0	0.0%
mala	3	15.8%
regular	6	31.6%
buena	8	42.1%
muy buena	2	10.5%
Total	19	100.0%

Figura 12: Proceso de permanencia



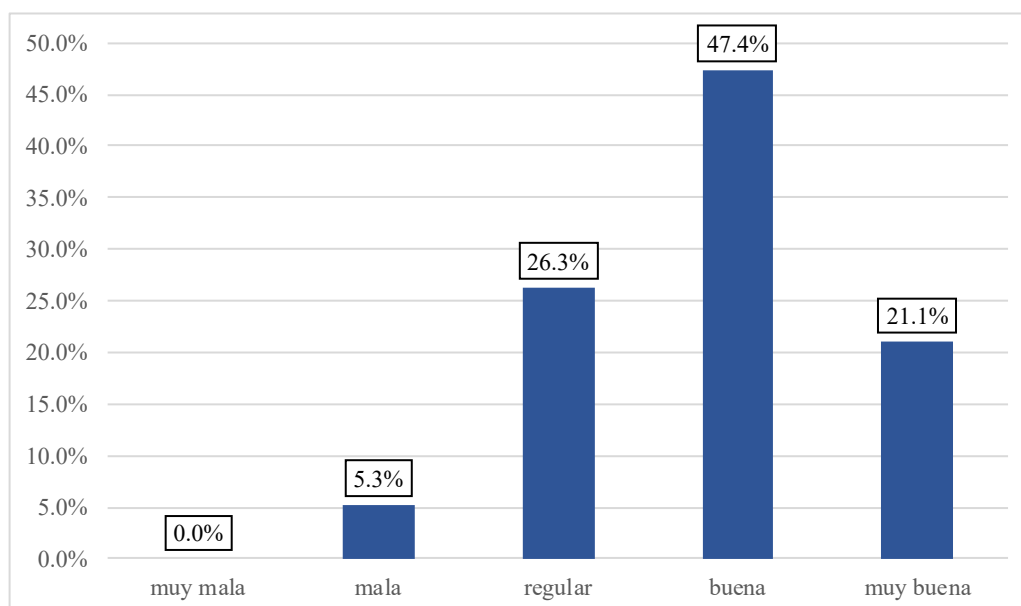
Interpretación:

Se solicitó a participar a 19 trabajadores, considerando como muestra de estudio a la misma población de trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, donde se puede observar mayor frecuencia de la muestra de estudio sobre el proceso de permanencia en el trabajo, obteniendo un subtotal de 8 trabajadores equivalente a un 42.1% para la condición de “buena”, seguida de una frecuencia de 6 trabajadores equivalente a un 31.6% para la condición de “regular”. Lo que se interpreta, que existe buen proceso de permanencia en el trabajo, siendo alto según el baremo de estudio.

Tabla 19: ¿El rendimiento laboral es acorde a las funciones que se le han asignado en forma?

Condición	Frecuencia	Porcentaje
muy mala	0	0.0%
mala	1	5.3%
regular	5	26.3%
buena	9	47.4%
muy buena	4	21.1%
Total	19	100.0%

Figura 13: Rendimiento laboral



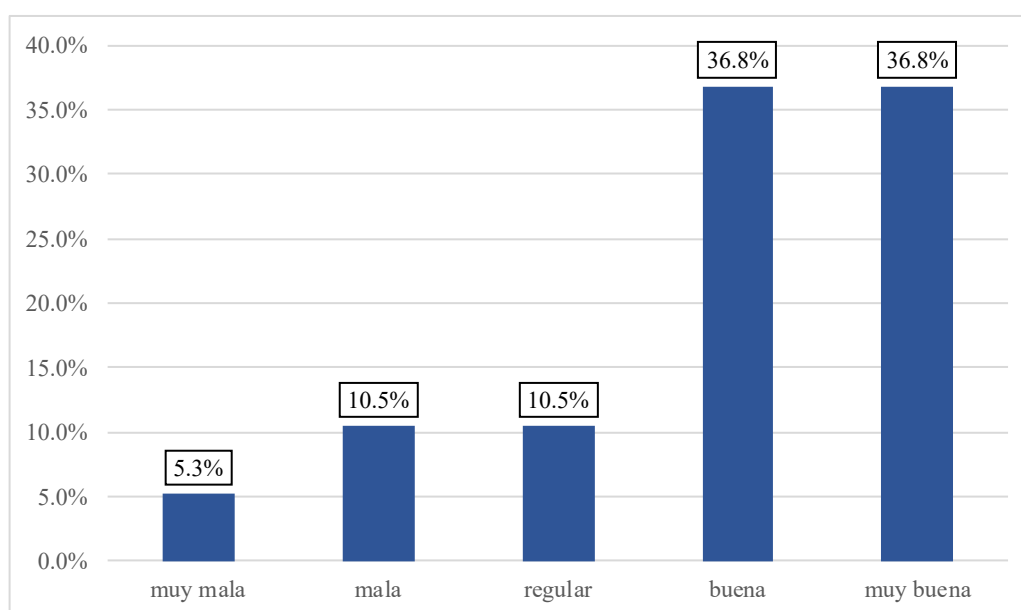
Interpretación:

Se solicitó a participar a 19 trabajadores, considerando como muestra de estudio a la misma población de trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, donde se puede observar mayor frecuencia de la muestra de estudio sobre el rendimiento laboral es acorde a las funciones que se le han asignado, obteniendo un subtotal de 9 trabajadores equivalente a un 47.4% para la condición de “buena”, seguida de una frecuencia de 5 trabajadores equivalente a un 26.3% para la condición de “regular”. Lo que se interpreta, que existe buen rendimiento laboral acorde a las funciones que se le han asignado, siendo alto según el baremo de estudio.

Tabla 20: ¿La comunicación interna que existe en la Municipalidad es aceptada en forma?

Condición	Frecuencia	Porcentaje
muy mala	1	5.3%
mala	2	10.5%
regular	2	10.5%
buena	7	36.8%
muy buena	7	36.8%
Total	19	100.0%

Figura 14: Comunicación interna



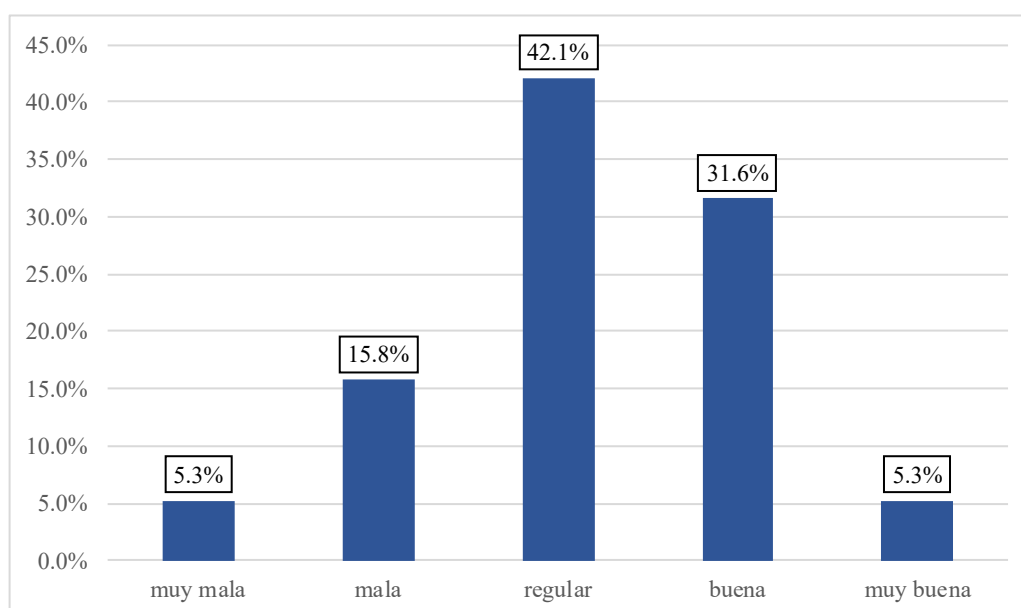
Interpretación:

Se solicitó a participar a 19 trabajadores, considerando como muestra de estudio a la misma población de trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, donde se puede observar mayor frecuencia de la muestra de estudio sobre la comunicación interna que existe en la Municipalidad, obteniendo un subtotal de 7 trabajadores equivalente a un 36.8% para la condición de “muy buena”, seguida de una frecuencia de 7 trabajadores equivalente a un 36.8% para la condición de “buena”. Lo que se interpreta, que existe muy buena comunicación interna en la Municipalidad de Chen Chen, siendo alto según el baremo de estudio.

Tabla 21: ¿Recibe usted capacitación sobre el mejor ejercicio de sus funciones en forma?

Condición	Frecuencia	Porcentaje
muy mala	1	5.3%
mala	3	15.8%
regular	8	42.1%
buena	6	31.6%
muy buena	1	5.3%
Total	19	100.0%

Figura 15: Capacitación



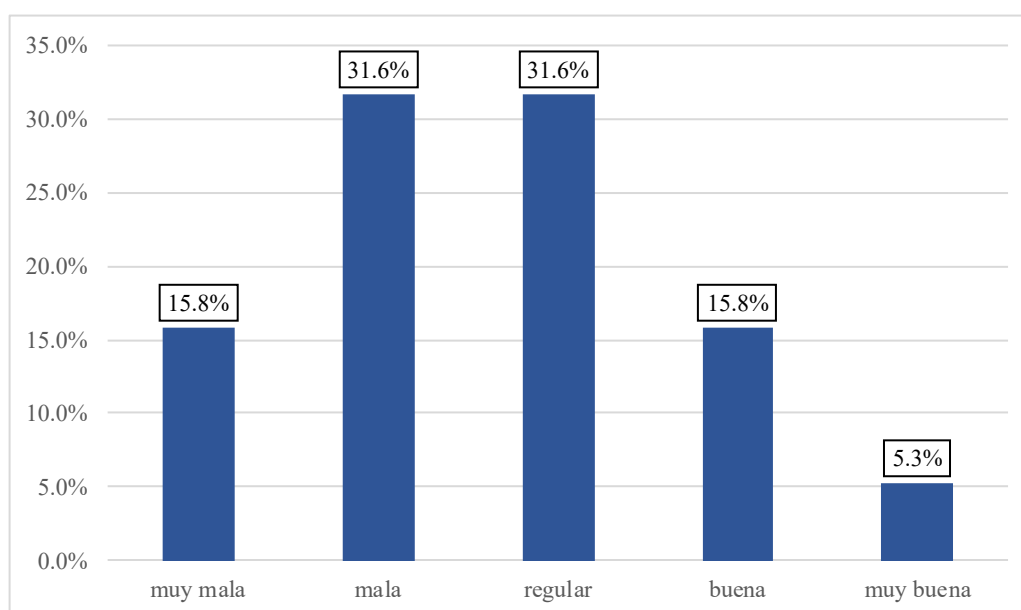
Interpretación:

Se solicitó a participar a 19 trabajadores, considerando como muestra de estudio a la misma población de trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, donde se puede observar mayor frecuencia de la muestra de estudio sobre el recibimiento de capacitación sobre el mejor ejercicio de sus funciones, obteniendo un subtotal de 8 trabajadores equivalente a un 42.1% para la condición de “regular”, seguida de una frecuencia de 6 trabajadores equivalente a un 31.6% para la condición de “buena”. Lo que se interpreta, que existe regular capacitación sobre el mejor ejercicio de sus funciones, siendo regular según el baremo de estudio.

Tabla 22: ¿En base a los resultados esperados de su rendimiento laboral, se desarrolla actividades de recompensa en forma?

Condición	Frecuencia	Porcentaje
muy mala	3	15.8%
mala	6	31.6%
regular	6	31.6%
buena	3	15.8%
muy buena	1	5.3%
Total	19	100.0%

Figura 16: Actividades de recompensa



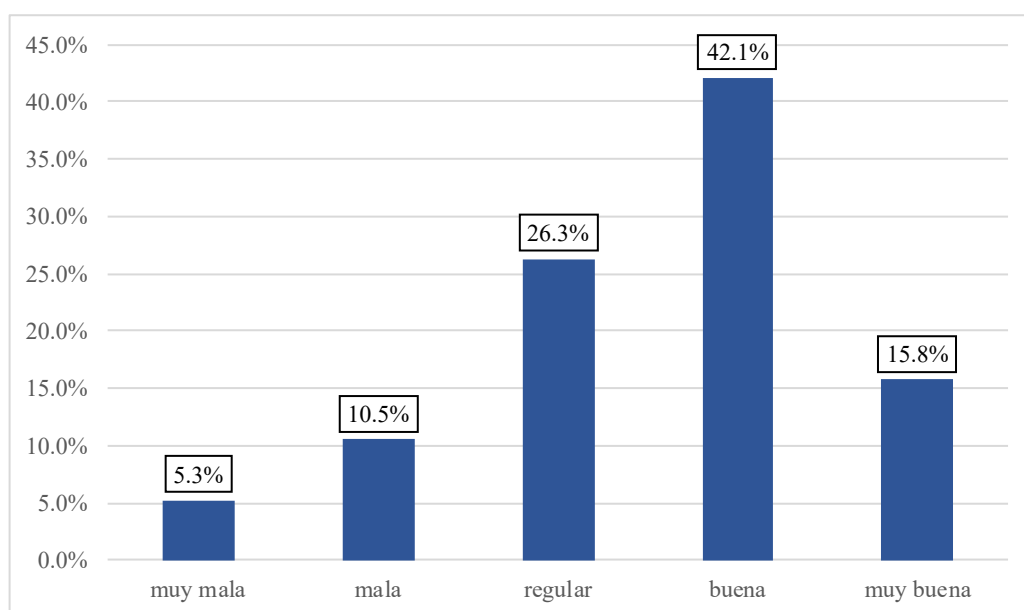
Interpretación:

Se solicitó a participar a 19 trabajadores, considerando como muestra de estudio a la misma población de trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, donde se puede observar mayor frecuencia de la muestra de estudio sobre la base a los resultados esperados de su rendimiento laboral y desarrollo actividades de recompensa, obteniendo un subtotal de 6 trabajadores equivalente a un 31.6% para la condición de “regular”, de igual frecuencia de 6 trabajadores equivalente a un 31.6% para la condición de “mala”. Lo que se interpreta, que existe regular la base a los resultados esperados de su rendimiento laboral y desarrollo actividades de recompensa, siendo bajo según el baremo de estudio.

Tabla 23: *¿Evidencia crecimiento y renovación de equipos de alta tecnología para un mejor rendimiento laboral?*

Condición	Frecuencia	Porcentaje
muy mala	1	5.3%
mala	2	10.5%
regular	5	26.3%
buena	8	42.1%
muy buena	3	15.8%
Total	19	100.0%

Figura 17: *Crecimiento y renovación*



Interpretación:

Se solicitó a participar a 19 trabajadores, considerando como muestra de estudio a la misma población de trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, donde se puede observar mayor frecuencia de la muestra de estudio sobre evidencia crecimiento y renovación de equipos de alta tecnología para un mejor rendimiento laboral, obteniendo un subtotal de 8 trabajadores equivalente a un 42.1% para la condición de “buena”, seguida de una frecuencia de 5 trabajadores equivalente a un 26.3% para la condición de “regular”. Lo que se interpreta, que existe buena la evidencia crecimiento y renovación de equipos de alta tecnología para un mejor rendimiento laboral, siendo alto según el baremo de estudio.

Tabla 24: Manual de organización y funciones (V1) – rendimiento laboral (V2)

			RENDIMIENTO LABORAL				Total
			Mala	Regular	Buena	Muy buena	
MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES	Mala	Recuento	1	0	0	0	1
		Frecuencia esperada	,3	,1	,2	,4	1,0
		% del total	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%
	Regular	Recuento	0	2	1	0	3
		Frecuencia esperada	,9	,3	,6	1,1	3,0
		% del total	0,0%	10,5%	5,3%	0,0%	15,8%
	Buena	Recuento	0	0	2	6	8
		Frecuencia esperada	2,5	,8	1,7	2,9	8,0
		% del total	0,0%	0,0%	10,5%	31,6%	42,1%
	Muy buena	Recuento	5	0	1	1	7
		Frecuencia esperada	2,2	,7	1,5	2,6	7,0
		% del total	26,3%	0,0%	5,3%	5,3%	36,8%
Total	Recuento	6	2	4	7	19	
	Frecuencia esperada	6,0	2,0	4,0	7,0	19,0	
	% del total	31,6%	10,5%	21,1%	36,8%	100,0%	

Tabla 25: Prueba de chi- cuadrado v1 y v2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,382 ^a	9	,003
Razón de verosimilitudes	25,317	9	,003
Asociación lineal por lineal	,220	1	,639
N de casos válidos	19		

a. 16 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,11.

Interpretación:

La Prueba Chi cuadrado de Pearson, se utilizó de igual forma para relacionar la variable manual de organización y funciones, y rendimiento laboral, obteniendo un valor de 0.003, siendo un valor altamente significativo menor a 0.01. Demostrando así que existe influencia altamente significativa entre la variable manual de organización y funciones, y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen, demostrando la hipótesis general.

Tabla 26: Unidad y Beneficios (D1V1) - Rendimiento Laboral (V2)

Tabla de contingencia UNIDAD Y BENEFICIOS * RENDIMIENTO LABORAL

			RENDIMIENTO LABORAL				Total
			Mala	Regular	Buena	Muy buena	
UNIDAD Y BENEFICIOS	Mala	Recuento	6	0	0	0	6
		Frecuencia esperada	1,9	,6	1,3	2,2	6,0
		% del total	31,6%	0,0%	0,0%	0,0%	31,6%
	Regular	Recuento	0	2	0	0	2
		Frecuencia esperada	,6	,2	,4	,7	2,0
		% del total	0,0%	10,5%	0,0%	0,0%	10,5%
	Buena	Recuento	0	0	4	0	4
		Frecuencia esperada	1,3	,4	,8	1,5	4,0
		% del total	0,0%	0,0%	21,1%	0,0%	21,1%
	Muy buena	Recuento	0	0	0	7	7
		Frecuencia esperada	2,2	,7	1,5	2,6	7,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	36,8%	36,8%
Total	Recuento	6	2	4	7	19	
	Frecuencia esperada	6,0	2,0	4,0	7,0	19,0	
	% del total	31,6%	10,5%	21,1%	36,8%	100,0%	

Tabla 27: Prueba de chi cuadrado d1v1 y v2

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	57,000 ^a	9	,000
Razón de verosimilitudes	49,282	9	,000
Asociación lineal por lineal	18,000	1	,000
N de casos válidos	19		

a. 16 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,21.

Interpretación:

La Prueba Chi cuadrado de Pearson, se utilizó de igual forma para relacionar la primera dimensión “Unidad y Beneficios” de la Variable 1, y rendimiento laboral, obteniendo un valor de 0.000, siendo un valor altamente significativo menor a 0.01. Demostrando así que existe influencia altamente significativa entre la primera dimensión Unidad y Beneficios, y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen, demostrando la primera hipótesis secundaria.

Tabla 28: Características y Clasificación (D2V1) - Rendimiento Laboral (V2)

			RENDIMIENTO LABORAL				Total
			Mala	Regular	Buena	Muy buena	
CARACTERÍSTICAS Y CLASIFICACIÓN	Mala	Recuento	1	0	0	1	2
		Frecuencia esperada	,6	,2	,4	,7	2,0
		% del total	5,3%	0,0%	0,0%	5,3%	10,5%
	Regular	Recuento	0	2	1	0	3
		Frecuencia esperada	,9	,3	,6	1,1	3,0
		% del total	0,0%	10,5%	5,3%	0,0%	15,8%
	Buena	Recuento	0	0	2	5	7
		Frecuencia esperada	2,2	,7	1,5	2,6	7,0
		% del total	0,0%	0,0%	10,5%	26,3%	36,8%
	Muy buena	Recuento	5	0	1	1	7
		Frecuencia esperada	2,2	,7	1,5	2,6	7,0
		% del total	26,3%	0,0%	5,3%	5,3%	36,8%
Total	Recuento	6	2	4	7	19	
	Frecuencia esperada	6,0	2,0	4,0	7,0	19,0	
	% del total	31,6%	10,5%	21,1%	36,8%	100,0%	

Tabla 29: Prueba de chi cuadrado d2v1 y v2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,974 ^a	9	,006
Razón de verosimilitudes	23,166	9	,006
Asociación lineal por lineal	,822	1	,365
N de casos válidos	19		

a. 16 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,21.

Interpretación:

La Prueba Chi cuadrado de Pearson, se utilizó de igual forma para relacionar la segunda dimensión “Características y Clasificación” de la Variable 1, y rendimiento laboral, obteniendo un valor de 0.006, siendo un valor altamente significativo menor a 0.01. Demostrando así que existe influencia altamente significativa entre la dimensión Características y Clasificación, y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen, demostrando la segunda hipótesis secundaria.

Tabla 30: Proceso de Ejecución (D3V1) - Rendimiento Laboral (V2)

			RENDIMIENTO LABORAL				Total
			Mala	Regular	Buena	Muy buena	
PROCESO DE EJECUCIÓN	Mala	Recuento	1	0	0	0	1
		Frecuencia esperada	,3	,1	,2	,4	1,0
		% del total	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%
	Regular	Recuento	0	2	1	0	3
		Frecuencia esperada	,9	,3	,6	1,1	3,0
		% del total	0,0%	10,5%	5,3%	0,0%	15,8%
	Buena	Recuento	0	0	2	6	8
		Frecuencia esperada	2,5	,8	1,7	2,9	8,0
		% del total	0,0%	0,0%	10,5%	31,6%	42,1%
	Muy buena	Recuento	5	0	1	1	7
		Frecuencia esperada	2,2	,7	1,5	2,6	7,0
		% del total	26,3%	0,0%	5,3%	5,3%	36,8%
Total	Recuento	6	2	4	7	19	
	Frecuencia esperada	6,0	2,0	4,0	7,0	19,0	
	% del total	31,6%	10,5%	21,1%	36,8%	100,0%	

Tabla 31: Prueba de chi cuadrado d3v1 y v2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,382 ^a	9	,003
Razón de verosimilitudes	25,317	9	,003
Asociación lineal por lineal	,220	1	,639
N de casos válidos	19		

a. 16 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,11.

Interpretación:

La Prueba Chi cuadrado de Pearson, se utilizó de igual forma para relacionar la tercera dimensión "Proceso de Ejecución" de la Variable 1, y rendimiento laboral, obteniendo un valor de 0.003, siendo un valor altamente significativo menor a 0.01. Demostrando así que existe influencia altamente significativa entre la dimensión Proceso de Ejecución, y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chen Chen, demostrando la tercera hipótesis secundaria.

3.2. Discusión de Resultados

Primero: El planeamiento de mejorar la gestión de la Municipalidad de Chen Chen, debe de contar con los elementos necesarios dentro de la práctica de la administración pública, siendo el enfoque el mejoramiento del Manual de Organización y Funciones (MOF) según lo planteado por Mazabanda (2010), siendo así que están inmersas dentro del individuo y la organización como incidencia en el talento humano, presentando un contacto directo con el manual de organización y funciones, ésta a su vez influye al rendimiento laboral, y por consiguiente en el desarrollo productivo de su sector.

Segundo: Según Escobar (2002) da a conocer la importancia de la elaboración de un manual de funciones para el conocimiento claro de las funciones y responsabilidades según la Unidad y Beneficios, donde permite desarrollar una socialización organizacional efectiva. Es por ello que las responsabilidades recaen según la función correspondiente, dándole valor importante al subsistema de recursos humanos, como guía de quien corresponda para evaluar el desempeño del trabajador.

Tercero: El manual de funciones y su incidencia en el rendimiento laboral de los empleados según Laz (2010), afirman que para mantener el éxito todos los agentes deben de trabajar por una meta en común, y no cuando solo se dedican a cumplir órdenes por lo que no se les involucra en las decisiones, dando importancia en la Características y Clasificación el responsabilidad y funciones del puesto de trabajo, siendo importante para el mejoramiento, adecuación y actualización del manual de organización y funciones en base a un direccionamiento de desarrollo de la municipalidad de Chen Chen.

Cuarto: A nivel de estructura organizacional funcional para mejorar las funciones administrativas según Hurtado (2004) un de los problemas identificadas en la investigación es la centralización de responsabilidad en una sola persona, siendo este, por el mal uso del manual de organización y funciones o la no existencia de la misma en el proceso de ejecución, permitiendo así relacionar con la presente investigación la propuesta de solución acorde a las necesidades a la municipalidad de Chen Chen como al sector que representa.

CONCLUSIONES

Primero: El Manual de Organización y Funciones influye como se relaciona directamente con el rendimiento laboral, debido que en el Manual se detallan las características de cada puesto de trabajo, cumpliendo el primer objetivo, con el resultado de prueba de hipótesis con la prueba chi cuadrado tuvo una significación = 0.003 menor a 0.01, las responsabilidades y competencias que debe tener el trabajador por lo cual incide directamente con el rendimiento laboral del mismo.

Segundo: Es de suma importancia que en la Municipalidad de Chen Chen existe un gran número de trabajadores que determinan la importancia de la Unidad y Beneficios para poder desempeñarse de manera responsable de acuerdo a las funciones del puesto que le corresponde. Siendo así, cumpliendo el primer objetivo específico, con el resultado de prueba de hipótesis con la prueba chi cuadrado tuvo una significación = 0.000 menor a 0.01, que los trabajadores realizan sus responsabilidades y funciones de acuerdo a la experiencia adquirida y por órdenes de los superiores provocando regular con las funciones que desempeñan y una productividad no acorde a lo esperado.

Tercero: El nivel de rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de Chen Chen se encuentra en un rango aceptable en base a la Características y Clasificación, cumpliendo el segundo objetivo específico, con el resultado de prueba de hipótesis con la prueba chi cuadrado tuvo una significación = 0.006 menor a 0.01, debido que los trabajadores realizan sus tareas designadas acorde al puesto de trabajo para mejorar su rendimiento.

Cuarto: La Municipalidad de Chen Chen cuenta con una estructura del manual de funciones desactualizada que permita a la organización; coordinación y el control de todas las actividades diarias acorde al proceso de ejecución, cumpliendo el tercer objetivo específico, con el resultado de prueba de hipótesis con la prueba chi cuadrado tuvo una significación = 0.003 menor a 0.01, dificultando de esta forma que el trabajador no aproveche y utilice los recursos de una manera óptima y por ende su rendimiento laboral.

RECOMENDACIONES

Primero: Mejorar un Manual de Organización y Funciones óptimo para la Municipalidad de Chen Chen, debido que es la base fundamental para que el trabajador cumpla con sus responsabilidades de una manera adecuada con los recursos necesarios y por ende su rendimiento laboral será óptimo.

Segundo: Planificar las funciones principales y secundarias que cada trabajador debe cumplir dentro de la Municipalidad de Chen Chen, quienes al tener claro sus responsabilidades de acuerdo a la Unidad y Beneficios; sin estar a la expectativa y esperando órdenes de directivos, lo que ayudará a un manejo óptimo de tiempos y movimientos dentro de la municipalidad alcanzando la eficacia en el trabajo con funciones reales.

Tercero: Realizar evaluaciones de rendimiento laboral al personal cada cierto tiempo para saber cuáles son las insuficiencias del puesto de trabajo y poder capacitar de manera correcta al personal para luego evaluar los conocimientos adquiridos como el rendimiento laboral de acuerdo a las Características y Clasificación laboral.

Cuarto: Mejorar, adecuar y actualizar en forma óptima el manual de organizaciones y funciones, con el fin de que la organización, trabajadores y línea de supervisión de la Municipalidad de Chen Chen conozcan claramente lo que se requiere para cada cargo y las funciones en el proceso de ejecución, de tal forma que exista responsabilidad y un alto sentido de cumplimiento, aprovechando y utilizando al máximo los recursos entregados por la empresa, generando altos niveles de rendimiento laboral.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aponte, J. (2006). *Administración de Personal*. Ediciones.
- Arias, W. (2007). *Administración de Recursos Humanos 2da Edición*. Thomson.
- Bohlander, Sherman, & Snell. (2002). *Administración de Recursos Humanos 12 edición*. Thomson.
- Cárdenas, I. (2015). *El Manual de Organización y Funciones y el Rendimiento Laboral del personal operativo de la empresa OLPI ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración recursos humanos 3ra edición*. Hill Madrid.
- Choque, C. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua*. UNAM.
- Dessler, D. (2001). *Administración de Personal 8va Edición*. Prentice Hall Hispano Americana.
- Fernández, G. (2001). *Diseño de puesto de trabajo*. Academia.
- García, L. (2001). *Gestión de conflictos laborales*. McGraw-Hill.
- Guillén, C. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. McGraw-Hill.
- Hall. (1996). *La cultura y clima organizacional*. Prentice Hall.
- Harrington, J. (1993). *Administración y Finanzas*. Eco Ediciones.
- Hernandez Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Zampier.
- Hernandez, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Zampier.

- Huamán, G. (2016). *Rendimiento laboral y eficacia organizacional en el Dirección Regional de la Producción (PRODUCE) Moquegua 2016*. UNSA.
- Hurato, J. (2004). *El diseño de la estructura organizacional funcional para mejorar las funciones administrativas de la empresa de calzado Torino*. Universidad Técnica Ambato.
- Iturralde, J. (2010). *La Evaluación del rendimiento laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato.
- Kabboul, F. (1994). *Mejoramiento Continuo*. Mc Graw Hill.
- Kellog, G. (1962). *Empresariales y Técnicas Administrativas - manual de oficina*. Reberté.
- Laz, J. (2010). *El manual de funciones y su incidencia en el rendimiento laboral de los empleados de la Asociación de Compañías y afines de transports interprovinciales de pasajeros de la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato.
- Lezemeta, A. (2019). *El manual de organización y funciones (MOF) y su contribución en el proceso de integración de recursos humanos de la empresa MyA contratistas generales S.R.L*. Universidad Nacional de Cajamarca.
- López, A. (1991). *Teoría de la acción humana en las organizaciones: la acción personal*. Reberté.
- Lynck, & Harper. (1992). *Modelos de administración de recursos humanos en la época moderna*. La Gaceta de los Negocios.

Mazabanda, C. (2010). *El manual de organización y funciones y su influencia en el talento humano de la empresa Lady Rose de la ciudad de Ambato.*

Universidad Técnica.

Ramírez, R. (2013). *Diseño del Trabajo y Rendimiento laboral Individual.*

Universidad Autónoma de Madrid.

Rengifo, A. (2002). *Creación e implementación del manual de funciones para la dirección administrativa y la dirección financiera en la universidad nacional Mayor de San Marcos.* Universidad Técnica de Ambato.

Toledo, M. (2016). *Medición de los instrumentos de Gestión de Personal por resultados y su influencia en la eficiencia en el sistema de organización de la Municipalidad distrital de Calana.* Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 32: Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DISEÑO
<p>PROBLEMA PRINCIPAL:</p> <p>¿De qué manera el Manual de organización y Funciones tiene relación en el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre Manual de Organización y Funciones con el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019.</p>	<p>General:</p> <p>Existe relación significativa entre el Manual de Organización y Funciones con el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019.</p>	<p>No experimental y de tipo descripción</p>
<p>PROBLEMAS SECUNDARIOS:</p> <p>¿Existe relación entre Unidad y Beneficios, y Rendimiento Laboral dentro de la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019?</p>	<p>Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre Unidad y Beneficios, y Rendimiento Laboral dentro de la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019.</p>	<p>Secundarias:</p> <p>Existe relación entre unidad y beneficios, y rendimiento laboral dentro de la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019.</p>	<pre> graph TD m --> O1 m --> O2 O1 --- r --- O2 </pre>
<p>¿Existe relación entre Características y Clasificación con el Rendimiento Laboral en la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre Características y Clasificación con el Rendimiento Laboral en la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019.</p>	<p>Existe relación entre Características y Clasificación con el rendimiento laboral en la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019.</p>	
<p>¿Existe relación entre Proceso de Ejecución y Rendimiento Laboral en la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre Proceso de Ejecución y Rendimiento Laboral en la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019.</p>	<p>Existe relación entre Proceso de Ejecución y Rendimiento Laboral en la Municipalidad de CHEN CHEN de Moquegua, 2019.</p>	
<p>Leyenda:</p> <p>O1: Manual de Organización y Funciones</p> <p>O2: Rendimiento laboral</p> <p>m: muestra</p> <p>r: relación</p>			

Fuente: elaboración propia

MATRIZ DE INSTRUMENTOS

TÍTULO: Manual de Organización y Funciones, y el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, 2019.

Tabla 33: Matriz de Instrumentos

VARIABLE 1	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Nº DE ITEMS	PESO	ESCALAS	INSTRUMENTO
Manual de Organización y Funciones	Utilidad y beneficios	Organización	1. ¿Qué le parece la administración pública de la Municipalidad de Chen Chen?	1	12,50%		Cuestionario
		Comunicación	1. ¿El proceso de contratación de personal es?	1	12,50%		
	Características y Clasificación	Aplicación	2. ¿La Municipalidad da a conocer el Manual de Organización y Funciones de manera?	1	12,50%		
		Contenido	3. ¿El Manual de Organización y Funciones está estructurada en forma?	1	12,50%	(5) Muy buena (4) Buena (3) Regular (2) Mala (1) Muy mala	
		Análisis	4. ¿En el manual de funciones de la Municipalidad constan los requisitos acorde al puesto de trabajo en forma?	2	25,00%		
	Proceso de ejecución			5. ¿Considera Ud. que la creación de un Manual de funciones optimizará el conocimiento de las actividades de los empleados de la Municipalidad en forma?	1	12,50%	
		Evaluación		¿Las tareas y responsabilidades se encuentran direccionadas a su perfil de trabajo en forma?	1	12,50%	
		Aplicación		6. ¿Se actualiza las funciones que usted debe realizar en el puesto de trabajo en forma?	1	12,50%	
TOTAL				8	100,00%		

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Nº DE ITEMS	PESO	ESCALAS	INSTRUMENTO
Rendimiento Laboral	Capacitación	Necesidades	1. ¿Qué le parece la capacitación al personal sobre su área que desempeña?	1	11,12%	(5) Muy buena (4) Buena (3) Regular (2) Mala (1) Muy mala	Cuestionario
		Objetivos	2. ¿Qué le parece la comunicación entre las autoridades y sus empleados?	1	11,12%		
		Saber ser	4. ¿El proceso de selección de personal acorde al perfil de las áreas requeridas se realiza en forma?	1	11,12%		
	Competencias	Saber conocer	5. ¿El proceso de permanencia en el trabajo se da en forma?	1	11,12%		
		Saber hacer	6. ¿El rendimiento laboral es acorde a las funciones que se le han asignado en forma?	1	11,12%		
	Evaluación	Eficiencia	7. ¿La comunicación interna que existe en la Municipalidad es aceptada en forma?	2	22,20%		
			8. ¿Recibe usted capacitación sobre el mejor ejercicio de sus funciones en forma?	2	22,20%		
		Eficacia	9. ¿En base a los resultados esperados de su rendimiento laboral, se desarrolla actividades de recompensa en forma?	2	22,20%		
			10. ¿Evidencia crecimiento y renovación de equipos de alta tecnología para un mejor rendimiento laboral?	2	22,20%		
	TOTAL				9		

Fuente: elaboración propia

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CARACTERÍSTICA GENERALES:

Municipalidad: _____ Distrito: _____

Provincia: _____ Región: _____ Fecha: _____

Buenos días/tardes/noches, estamos realizando una encuesta para evaluar la relación que existe entre Manual de Organización y Funciones con el Rendimiento Laboral. Le agradeceremos por su tiempo y responder en forma veraz y real los ítems:

La escala de calificación es el siguiente:

1	Muy Mala	2	Mala	3	Regular	4	Buena	5	Muy buena
----------	-----------------	----------	-------------	----------	----------------	----------	--------------	----------	------------------

Instrucciones: Marque con una "X" en el valor correspondiente a su apreciación personal de acuerdo a la codificación:

Tabla 34: Instrumento MOF

Utilidad y beneficios		1	2	3	4	5
1	¿Qué le parece la administración pública de la Municipalidad de Chen Chen?					
2	¿El proceso de contratación de personal es?					
Características y Clasificación		1	2	3	4	5
3	¿La Municipalidad da a conocer el Manual de Organización y Funciones de manera?					
4	¿El Manual de Organización y Funciones está estructurada en forma?					
Proceso de ejecución		1	2	3	4	5
5	¿En el manual de funciones de la Municipalidad constan los requisitos acorde al puesto de trabajo en forma?					
6	¿Considera Ud. que la creación de un Manual de funciones optimizará el conocimiento de las actividades de los empleados de la Municipalidad en forma?					
7	¿Las tareas y responsabilidades se encuentran direccionadas a su perfil de trabajo en forma?					
8	¿Se actualiza las funciones que usted debe realizar en el puesto de trabajo en forma?					

Fuente: elaboración propia

Tabla 35: Instrumento Rendimiento Laboral

Capacitación		1	2	3	4	5
1	¿Qué le parece la capacitación al personal sobre su área que desempeña?					
2	¿Qué le parece la comunicación entre las autoridades y sus empleados?					
Competencias		1	2	3	4	5
3	¿El proceso de selección de personal acorde al perfil de las áreas requeridas se realiza en forma?					
4	¿El proceso de permanencia en el trabajo se da en forma?					
5	¿El rendimiento laboral es acorde a las funciones que se le han asignado en forma?					
Evaluación		1	2	3	4	5
6	¿La comunicación interna que existe en la Municipalidad es aceptada en forma?					
7	¿Recibe usted capacitación sobre el mejor ejercicio de sus funciones en forma?					
8	¿En base a los resultados esperados de su rendimiento laboral, se desarrolla actividades de recompensa en forma?					
9	¿Evidencia crecimiento y renovación de equipos de alta tecnología para un mejor rendimiento laboral?					

Fuente: elaboración propia

Gracias..!



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *Machicado Lea Germán Wilber*
 1.2 Grado académico: *Doctor*
 1.3 Cargo e institución donde labora: *Docente de la Universidad Nacional de Moquegua*
 1.4 Título de la Investigación: *Manual de Organización y Formación y Rendimiento Laboral del Personal de la Municipalidad de Chum Chum de Moquegua, 2019*
 1.5 Autor del instrumento: *Ronald Justino Sosa Huacari*
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: *Licenciatura*
 1.7 Nombre del instrumento: *MOF-Rendimiento Laboral.*

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					366	324
TOTAL (PROMEDIO)					/	690

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): *138*

VALORACION CUALITATIVA: *Muy Buenos*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Completan en hechos más actuales.*

Lugar y fecha: *Moquegua, 4 junio 2021*

Posfirma

DNI

00514934

.....
 Germán W. Machicado Lea
 DOCTOR EN EDUCACIÓN
 DNI. 00514934
 N° Reg. 052-051537



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: JINCHUÑA HUALLPA JORGE
- 1.2 Grado académico: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. MAGISTER EN CONTABILIDAD AUDITORIA
- 1.3 Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
- 1.4 Título de la Investigación: Manual de Organización y Funciones y Rendimiento Laboral del Personal de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, 2019
- 1.5 Autor del instrumento: Ronald Gustavo Sosa Huacán
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 1.7 Nombre del instrumento: MOF – Rendimiento Laboral

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				70	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			60		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			60		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			60		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				70	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			60		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			60		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				70	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.			60		
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			60		
SUB TOTAL						
TOTAL (PROMEDIO)						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

Lugar y fecha: Moquegua, 30 de junio de 2021


 Dr. JORGE JINCHUÑA HUALLPA
 Doctor en Ciencias de la Educación
 DNI 00506008



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : PARIZACA CHAMBILLA, SABAS
 1.2 Grado académico : DOCTOR EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 1.3 Cargo e institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
 1.4 Título de la Investigación: Manual de Organización y Funciones y Rendimiento Laboral del Personal de la Municipalidad de Chen Chen de Moquegua, 2019
 1.5 Autor del instrumento: Ronald Gustavo Sosa Huacán
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
 1.7 Nombre del instrumento: MOF – Rendimiento Laboral

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos técnicos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					X	
TOTAL (PROMEDIO)					80	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 18
 VALORACION CUALITATIVA : MUY BUENO
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : 80%

Lugar y fecha: MOQUEGUA, 30 JULIO DEL 2021

DR. SABAS PARIZACA CHAMBILLA
 JEFE DE UNIDAD ACADÉMICA
 IESPP "AIB"

Posfirma
 DNI