



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Reglamento interno y desempeño laboral en la Empresa Municipal del
Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Avila Carrera, Hilmo Eladio (ORCID: 0000-0002-4481-4263)

ASESOR:

Dr. Saavedra Olivos, Juan José (ORCID: 0000-0001-8191-8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA -PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis Padres, a que han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me han ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles y por haberme enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos. A mis hermanos(as), porque compartieron cada logro que alcanzaba y me animaban a seguir creciendo.

Agradecimiento

A Dios, por haberme dado la vida, la sabiduría, el conocimiento, la inteligencia y el discernimiento que me han permitido haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, por protegerme durante todo mi camino, por darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida. A mi Asesor de Tesis, Dr. Saavedra Olivos, Juan José, por las horas de tolerancia, esfuerzo, perseverancia, su valiosa y desinteresada orientación y guía en la elaboración de la presente tesis de investigación. Así mismo agradecerle por compartir su conocimiento y experiencias como investigador.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 .Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV.RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1 Análisis de la distribución del reglamento interno y desempeño laboral	21
Tabla 2 Análisis de la distribución derechos y deberes y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.....	22
Tabla 3 Análisis de la distribución de frecuencias bidimensional entre manejo de recursos y desempeño laboral	23
Tabla 4 Análisis de la distribución de frecuencias bidimensional entre actividades institucionales y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador	24
Tabla 5 Análisis de la distribución entre el régimen económico y disciplinario y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.....	25
Tabla 6 Análisis de la distribución entre la participación de los colaboradores y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador	26
Tabla 7 Prueba de normalidad del reglamento interno y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador	27
Tabla 8 Correlación entre el reglamento interno se relaciona con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.	28
Tabla 9 Correlación entre derechos y deberes y el desempeño laboral.	29
Tabla 10 Correlación entre manejo de recursos y el desempeño laboral	30
Tabla 11 Correlación actividades institucionales y el desempeño laboral.....	31
Tabla 12 Correlación régimen económico disciplinario y el desempeño laboral.	32
Tabla 13 Correlación participación de colaboradores y el desempeño laboral.	33

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el reglamento interno y desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador. Se realizó bajo el paradigma positivista, utilizando la metodología cuantitativa y un nivel descriptivo de tipo correlacional simple. Se empleó la técnica de la encuesta, con dos cuestionarios de 20 reactivos por variable estudiada, sometidos a pruebas de validez, obteniendo un grado de confiabilidad aceptable, a través del Alfa de Cronbach. Los cuestionarios fueron aplicados a 25 trabajadores. La variable reglamento interno se dimensionó a partir de los deberes y derechos, manejo de recursos, actividades institucionales, régimen económico y disciplinario y participación de los colaboradores en 20 indicadores en total. La variable reglamento interno se dimensionó desde habilidades organizacionales, productividad, motivación y gestión del cambio en 20 indicadores. Se partió de la hipótesis que existe relación directa moderada entre la entre reglamento interno y desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador, logrando determinar que existe un alto grado de significatividad, confirmando que se necesita fortalecer el reglamento interno y desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador

Palabras clave: Reglamento interno, desempeño laboral, Empresa Municipal.

Abstract

The present investigation had as general objective: To determine the relationship between the internal regulation and work performance in the Municipal Company of the Terrestrial Terminal of the Canton Cañar-EP, Ecuador, It was carried out under the positivist paradigm, using quantitative methodology and a simple correlational descriptive level. The survey technique was used, with two questionnaires of 20 items per variable studied, subjected to validity tests, obtaining an acceptable degree of reliability, through Cronbach's Alpha. The questionnaires were applied to 25 workers. The internal regulation variable was dimensioned based on duties and rights, resource management, institutional activities, economic and disciplinary regime, and employee participation in a total of 20 indicators. The internal regulation variable was dimensioned from organizational skills, productivity, motivation and change management in 20 indicators. It was based on the hypothesis that there is a moderate direct relationship between internal regulations and job performance in the Municipal Company of the Terrestrial Terminal of Cantón Cañar-EP, Ecuador, managing to determine that there is a high degree of significance, confirming that it is necessary to strengthen the internal regulations and work performance in the Municipal Company of the Terrestrial Terminal of Cantón Cañar-EP, Ecuador

Keywords: Internal regulations, job performance, Municipal Company.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones en todo el mundo afrontan dificultades y deficiencias en internas por la inexistencia formal de la reglamentación de sus acciones, la cual debe considerarse como una herramienta de gran trascendencia que les permita realizar un trabajo ordenado, serio, responsable y transparente y debe estar al alcance de todos los involucrados, que regule la estructura organizativa y las actuaciones de los servidores (Melo, 2018) y si bien, las entidades cuentan con los instrumentos de gestión, en el ejercicio mismo se han convertido en meramente decorativos, porque muchas veces se gestiona las instituciones de modo empírico y por personal que aún no tiene la preparación suficiente como para ejercer de modo apropiado la función encomendada, que limita los esfuerzos que se puedan realizar en beneficio de la institución.

Ante ello, el gestor debe conducir los destinos de la entidad de manera eficiente y eficaz, asumiendo con creces su responsabilidad, aceptando el modo de accionar emocional de los trabajadores (Díaz, 2020), incentivándolos a que realicen sus actividades de modo adecuado, considerando que el desempeño laboral implica la expresión real del servidor en el desarrollo de su trabajo en un escenario determinado (Lipa, 2020), el que está supeditado a permanentes cambios, a los que tiene que adaptarse (Olivera et al., 2021), por tanto implica que el administrador debe permanecer alerta frente a estos hechos, diseñando reglamentos internos flexibles y aplicables que reflejen el accionar de todos los integrantes, ejerciendo liderazgo, tomando decisiones pertinentes en beneficio de todos (Ameri et al., 2020), sin soslayar el nivel cultural, el compromiso, el grado de identificación y emprendimiento (Sánchez, 2019).

En el Perú, según la Ley 27658 (2002), las entidades estatales están involucradas en un proceso de renovación con el objeto de obtener mayores niveles de eficiencia y se alcance un mejor servicio a los ciudadanos, con regulaciones claras que a la interna de las entidades deben establecerse en el reglamento interno, circunscrito como un conjunto sistemático de normas elaboradas por el gestor, consensuadas con los trabajadores para ordenar internamente a la entidad, que regule los derechos, compromisos y deberes en el cumplimiento de sus labores

(Gobierno del Perú, 2020), en la medida que está constituida por seres humanos que integran colectivos de trabajo que necesitan ser orientados en la búsqueda de los objetivos organizacionales (Altamirano y Ocejo, 2017)

Como es de apreciarse los seres humanos por su propia naturaleza son muy complejos y distintos que requieren satisfacer insuficiencias asociadas con el su quehacer personal y por tanto objetivos que alcanzar, por lo que no basta que adquieran únicamente una remuneración económica, porque no siempre implica la solución, tampoco la oportunidad idónea para configurar entidades competitivas (Carhuachin, 2019) para cualquier trabajador, incluso el que labora en la EMUTTEC-EP, Ecuador, considerando que la realidad laboral de calidad va más allá del salario, de allí que constituye un imperativo proporcionar libertad al trabajador para que asuma sus funciones con autonomía, teniendo en cuenta que gran parte de su tiempo está centrado en la entidad (Cueva y Díaz, 2017) reflejado en un trabajo de calidad (Valencia, 2014), lo que se manifiesta en la EMUTTEC-EP, Ecuador, enmarcado en distintas interacciones, con normas y reglamentaciones que crean escenarios y códigos que orientan el accionar de los integrantes (Ochoa y Diez, 2013).

En este contexto, la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar, que en adelante la enunciaremos como EMUTTEC-EP, Ecuador necesita gestionar las labores de los trabajadores a partir de la implementación del reglamento interno en el que se encuentren regulado, conforme a ley, el ejercicio de sus funciones, implicando así un instrumento de gestión que permita implementar acciones correctivas en los aspectos que se requiera y de acuerdo con Manjarrez et al. (2020) un gran mecanismo de reconocimiento de la calidad de gestión de la organización.

Formulación del problema general ¿Cuál es la relación entre el reglamento interno y el desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador?, y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre los derechos y deberes con el desempeño laboral? ¿Cuál es la relación entre el manejo de recursos con el desempeño laboral? ¿Cuál es la relación entre las actividades institucionales con el desempeño laboral? ¿Cuál es la relación entre el régimen económico y disciplinario con el desempeño laboral?

¿Cuál es la relación entre la participación de los colaboradores con el desempeño laboral?

La presente investigación se justifica desde el aspecto teórico, en el sentido ofrecerá un aporte al conocimiento en relación al reglamento interno y el desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador. Desde la opción práctica contribuirá, que tomando en consideración el presente estudio, las autoridades de la entidad adoptarán las mejores decisiones en aras de resolver la problemática existente sobre la materia. A partir del aspecto metodológico estará orientada a proporcionar a otros investigadores instrumentos válidos y confiables que podrían ser utilizados en nuevas investigaciones que guarden relación con el reglamento interno y el desempeño laboral

En este orden de ideas se formula el objetivo general: Determinar la relación entre reglamento interno y desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador y como objetivos específicos: Identificar la relación entre los derechos y deberes con el desempeño laboral. Evaluar la relación entre el manejo de recursos y el desempeño laboral. Identificar la relación entre las actividades institucionales y el desempeño laboral. Identificar la relación entre el régimen económico y disciplinario con el desempeño laboral. Evaluar la relación entre la participación de los colaboradores y el desempeño laboral.

Hipótesis. H1. El reglamento interno se relaciona con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador. H0. El Reglamento interno no se relaciona con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador y como hipótesis específicas: Los derechos y deberes se relacionan con el desempeño laboral, Ecuador. El manejo de recursos se relaciona con el desempeño laboral. Las actividades institucionales se relacionan con el desempeño laboral. El régimen económico disciplinario se relaciona con el desempeño laboral. La participación de los colaboradores se relaciona con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.

II. MARCO TEÓRICO

Existen investigaciones que se han realizado con anterioridad y que guardan relación con el tema:

En el contexto internacional, López et al. (2021) realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar si la calidad de vida en trabajo es predictor fundamental del grado de desempeño laboral en un establecimiento mexicano. La investigación fue cuantitativa, transversal y predictiva. El grupo de estudio estuvo conformado por 445 hombres y mujeres de la salud, mediante muestreo no probabilístico por conveniencia se eligió a 169 médicos, que comprende el 37,97% de la población. Se analizó a través de una regresión lineal simple por metodología de fases sucesivas. Los resultados permiten concluir que la variable 1 aclaró el 64,9% de la varianza de la VD, determinándose que se presenta una incidencia lineal directa y significativa entre variables. Se halló que la variable calidad de vida es un predictor importante del desempeño laboral de modo muy relevante ($\beta = .806$).

Galarza et al. (2021) desarrolló un estudio que tuvo como propósito identificar el nivel de incidencia de las inseguridades psicosociales en el ejercicio de labores de los servidores de una entidad del cantón Pillaro, Ecuador, a partir de una perspectiva cuali, cuantitativa, descriptiva, correlacional. Se recogió información a través de dos cuestionarios aplicados a 47 colaboradores, empleando el programa SPSS para realizar el análisis de la correlación de variables. El resultado contribuye a la conclusión que, se ha logrado determinar que la dificultad más apremiante ha sido la inapropiada administración de este tipo de riesgos puestos de manifiesto como producto del exceso de trabajo, las órdenes desde arriba, el ejercicio laboral extra, el poco conocimiento de la gestión de instrumentos metodológicos sobre el tema, así como el grado de incertidumbre en el ejercicio de funciones

Torres et al., (2021) desarrolló un trabajo orientado a la determinación de la relación entre la motivación y el desempeño laboral en Huallaga, mediante una investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva correlacional, considerando como grupo de estudio a 37 servidores del proyecto especial, a quienes se les aplicó un cuestionario consistente en 40 ítems, en cuyo contexto de los resultados se concluye que, el interés de los participantes de la entidad es apreciada como

baja expresada en la escasa dedicación y despliegue en el momento de implementar las labores asignadas, en lo que respecta al desenvolvimiento en las tareas se estableció que es inapropiada reflejándose en la entrega de las tareas de manera extemporánea, así como el aumento inconveniente de los fondos, por lo que se aprecia que en tanto que más dificultades internas se evidencien, la motivación de los trabajadores se verá perjudicada de modo desfavorable provocando su descenso.

Barboza et al. (2021) en su estudio tuvieron como objetivo determinar el nivel de relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño de los servidores en una entidad privada de Jaén, Cajamarca, a partir de una investigación cuantitativa, correlacional, no experimental transversal, con un grupo de estudio de 18 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario por variable integrado por 18 preguntas a escala Likert, validado a juicio de expertos y determinado la fiabilidad a través del alfa de Cronbach (0,926). Se utilizó el Rho Spearman, a partir del cual se aprecia que se presenta una correlación de 0,733, arribando a la conclusión que se manifiesta una correlación directa alta con nivel de significatividad de $0,01 < 0,05$.

Olivera et al. (2021) en su estudio buscó precisar el grado de relación que se presenta entre el clima institucional y el desempeño laboral en la entidad Cotton Life, Lima, a partir de una investigación cuantitativa, correlacional causal, no experimental, un grupo de estudio integrado por 80 servidores, a quienes se les aplicó un cuestionario consistente en 40 preguntas, obteniendo como resultados de: inapropiado (n=2), (n=4); medio (n=0), (n=4); apropiado (n=33), (n=37) y muy apropiado (n=45), (n=35) y en torno clima de la institución y desempeño laboral respectivamente, llegando a concluir que se presenta un correlación directa alta entre las variables de estudio.

Reyes (2020) en su investigación se propuso determinar los elementos que intervienen en el mejoramiento del desenvolvimiento laboral de los servidores en los municipios de Lima, ciudad capital, para lo cual realiza un estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental a partir de la verificación de literatura científica para generar una data con la cual se comprenda los distintos factores que se ponen de manifiesto en el desarrollo de las tareas laborales cotidianas del personal en la búsqueda de la evaluación de su despliegue de esfuerzos, en razón de ello se

estructura una herramienta de medición que fue aplicada al grupo de estudio integrado por trabajadores de 43 municipalidades, llegando a la conclusión que efectivamente existe la presencia de ciertos factores que inciden en el desempeño de los servidores ante lo cual deben los municipios activar los mecanismos, por los que permita al personal desarrollar su funciones como corresponde y que repercuta en beneficio y progreso de la entidad.

Caro (2019) en su investigación se propuso diseñar una propuesta de perfeccionamiento del RI del PSVDL en aras del mejoramiento de la calidad de atención a los beneficiarios de un municipio de Amazonas, desde una perspectiva cuantitativa, no experimental, descriptiva, con la participación de un grupo de estudio de 60 beneficiarios, empleando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, validado a opinión de profesionales con experticia en la materia y determinado la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach (0,826). Los resultados han demostrado que en apreciación del 63,3% de los colaboradores, la calidad de atención es regular, concluyendo que se necesita impulsar en forma urgente una propuesta de perfeccionamiento en materia de RI en el programa social.

Fiestas (2018) en su investigación buscó determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en un centro superior de estudios de Piura. El estudio fue cuantitativo, no experimental, descriptivo, transaccional, con un grupo de estudio de 125 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario constituido por 15 reactivos a escala Likert. La validación se desarrolló a juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach (0,7) resultando confiable. Empleando la herramienta estadística Chi-cuadrado ($X^2=0,182$; $p\text{-valor}=0,669$ y $p>0,05$) se ha determinado que el clima de la institución no tiene repercusión significativa en el desempeño laboral.

Achahuanco (2018) en su investigación buscó determinar el nivel de relación entre el reglamento interno y la gestión educacional en una entidad de Marunara. Para el efecto desarrolló un estudio sustantivo, básico, descriptivo, no experimental correlacional, empleando la encuesta y el cuestionario para el acopio de datos, documentos que fueron sometidos a juicio de expertos y al análisis de confiabilidad, que fueron aplicados a un grupo de estudio conformado por 25 colaboradores, utilizando para el tratamiento de la información los programas estadísticos Excel y

SPSS. Los hallazgos han evidenciado que se presenta un grado de correlación alto, directo y significativo entre las variables, alcanzando un valor de 0,850, llegando a la conclusión que un ejercicio desfavorable del RI se relaciona de la misma manera con la gestión educacional y viceversa.

Las investigaciones precedentes servirán de una notable ayuda para este aporte al saber, toda vez que desde los cuales se delinearán elementos relacionados con el reglamento interno y el desempeño laboral, por tanto, se precisan, a su vez, aspectos teóricos conceptuales, que por su parte, sirven de soporte a la investigación.

En este orden de ideas, el RI comprende una de las variables de la investigación, el que se circunscribe como la herramienta que establece las medidas, determinaciones, ordenaciones y normas internas que contemplan las entidades, en las que se precisan disposiciones administrativas y funcionales de obligaciones, responsabilidades y derechos inherentes a servidores en general (Achahuanco, 2018).

El RI es una herramienta en la que se plasma, se norma y precisa la administración jurídica de la entidad, considerando el ordenamiento jurídico (Cusco, 2010), se trata de un medio sumamente importante, en la medida que en su estructura van a permanecer establecidos los deberes y derechos de los servidores, la administración propiamente de la institución, la gestión del quehacer administrativo y disciplinario, entre otros.

El RI es una herramienta de gestión que norma la estructura organizacional y el funcionamiento de la entidad en su integridad, para lo cual precisa las funciones y compromisos de quienes forman parte de la institución, dando a conocer cuáles son los deberes y derechos de cada uno en aras de fomentar una convivencia democrática (Minedu, 2020). Para su diseño es pertinente determinar las particularidades, los recursos y la realidad de la institución siguiendo los parámetros precisado en el ordenamiento jurídico vigente, para el efecto es necesario que sea actualizado en forma permanente, atendiendo a las demandas del contexto.

De acuerdo con el MINEDU (2020) el reglamento interno tiene en cuenta: Identidad y organización: El RI promueve la mejor administración de la entidad, a

partir del cual se propicia un escenario aceptable de trabajo y busca establecer interacciones favorables entre los miembros. De esta manera, acondiciona el ambiente de la entidad para el buen funcionamiento y logro de los objetivos institucionales. Misión y visión, declaradas en concordancia a lo precisado en el plan estratégico. Estructuras orgánicas que configuran la entidad y el organigrama. Derechos y responsabilidades. Normas de convivencia. Responsabilidades a nivel institucional. Mecanismos de atención. Al respecto Valderrama (2002) indica que a través de estas expresiones del entorno se estaría en condiciones de reconocer y valorar los acontecimientos a la interna de la institución.

El reglamento interno es un documento indispensable que regula la gestión de la organización, ya que su función es coadyuvar a guardar un equilibrio en las relaciones de los miembros de la institución de acuerdo a las normativas vigentes, en este reglamento se debe garantizar las interrelaciones del recurso humano, para lograr un desempeño óptimo y disciplinario, señala las funciones y limitaciones de los colaboradores y garantizar una convivencia armónica. Además de regir las condiciones para la recepción de estímulos, así como de las sanciones para todos los trabajadores de la empresa (Chillitupa, 2018).

El reglamento interno tiene la finalidad de precisar las condiciones y obligaciones que debe respetar y asumir todos los miembros de la empresa o institución, con la finalidad de prestar servicio de manera eficiente, el cual debe ser elaborado por el empleador y con intervención de los trabajadores. Su elaboración debe someterse a las normas vigentes referidas a los contratos y políticas que rigen las situaciones laborales, dicho reglamento debe tener valor oficial por lo cual debe ser aprobado por el ente correspondiente. Su importancia es inherente ya que constituye un documento que regula las relaciones internas entre la institución y sus integrantes con los funcionarios (Chillitupa, 2018).

En este contexto, los deberes y derechos comprenden una de las dimensiones de la variable de estudio; los deberes son las obligaciones que una parte, ya sea una persona, un país o un grupo determinado, tiene respecto a otra parte. Se encuentran ligados a la creación de una cultura de legalidad, comprendida como el escenario social en el que cada ser humano asume el compromiso de respetar la Carta Magna y el cuerpo normativo no de manera coercitiva o por temor

a la acción punitiva en caso de no cumplimiento, sino por la deferencia intrínseca a la supremacía moral de un régimen sustentado en los DDHH y en las reglas democráticas de convivencia (Minedu, 2014), en tanto que los derechos se encuentran asociados con las insuficiencias de las personas que han sido objeto de reconocimiento jurídico mediante legislación internacional y nacional, los cuales aparecen registrados en la declaración de DDHH y en la Carta Magna de cada Estado (Minedu, 2014)

Igualmente, el manejo de recursos como dimensión de la variable de estudio implica la administración eficiente de los cuales, que pueden ser materiales e inmateriales, cuyo propósito radica en que éstos contribuyan a la satisfacción de las insuficiencias, por lo que se necesita que esta gestión de recursos sea la más apropiada posible cuando se administre fundamentalmente los de carácter financiero, material, técnico y de talento humano (Guerrero, 2017).

De la misma manera, la variable ha sido dimensionada en razón las actividades institucionales, las cuales se circunscriben como aquellas que se encuentran comprendidas en disposiciones concretas, garantía y conservación de la estructura física, la incorporación y administración de trabajadores, así como la parte contable y de la información (Guerrero, 2017). Serie de procedimientos o actuaciones a través de los cuales se produce valor al utilizar los insumos originando un determinado producto orientado al bienestar de la población (CEPLAN, 2019)

Asimismo, el régimen económico y disciplinario como dimensión de la variable de estudio involucra las reglas y lineamientos que conceptualizan el papel del Estado en términos económicos y su vinculación con el quehacer empresarial, el cual debe tener la capacidad de incentivar la producción progresiva de los fondos necesarios para la viabilización del futuro predecible de la entidad, en la que la ciudadanía deposite su confianza y le procure legitimidad social (Velarde, 2021), en tanto que el régimen disciplinario comprende un cuerpo normativo que regula las infracciones y sanciones en el empleo público o privado y su aplicación, en el contexto del no cumplimiento del marco normativo en el ejercicio de la función pública o del ordenamiento jurídico que devendría en responsabilidades administrativas que implicaría acciones punitivas (Minedu, 2016)

Indistintamente, la participación de los colaboradores como dimensión de la variable de estudio se expresa en el involucramiento en las ventajas obtenidas por la institución y en otras maneras de intervención por parte de ellos, implica involucrarse en la toma de decisiones respecto de la administración de la entidad y compartir situaciones reales encaminadas a lograr los objetivos previstos (Gavagnin, 1980) y a partir de los beneficios alcanzados por la entidad esa adopción de determinaciones en la gestión de recursos se implemente con absoluta libertad (Álvarez, 2021).

Al respecto, Chiavenato (2009), citado por AGIP (2018) con su teoría de las relaciones humanas refuerza la investigación cuando expresa que cada persona es una particularidad muy notoria en comportamientos y actitudes con quienes interactúa, pero al mismo tiempo se percibe influido por los demás, sin embargo, aspira adaptarse a otros colectivos pretendiendo ser admitido y no rechazado. Esta situación ha sido contemplada por aquellas personas que en la eventualidad están colocadas en puestos públicos o privados del país, por los seres humanos que en el devenir histórico han percibido las instituciones se encuentran en el imperativo de generar espacios en los que se estimule los procesos de interacción prósperos entre los servidores, así como un ambiente de labores agradable y en consecuencia el ejercicio de labores se realice de modo efectivo (Vásquez, 2019)

Ante ello, los empleados de la EMUTTEC-EP requieren de un escenario por el cual se desenvuelvan al amparo de la práctica de las mejores relaciones humanas y como tal se genere un ambiente favorable para el desarrollo de las labores buscando alcanzar lo programado y se logre los resultados preestablecidos.

En este orden de ideas, el desempeño laboral comprende otra de las variables de estudio y según Chiavenato (2009) implica la actitud desarrollada por un servidor en el ejercicio de funciones orientado al cumplimiento de metas individuales previstas. Representa a los comportamientos u operaciones que se ven en los trabajadores que son trascendentales para poder lograr los objetivos de una institución. El desempeño resulta la parte más importante de una organización. El desenvolvimiento laboral es la actuación y el efecto de ejercer como corresponde sus funciones, cumpliendo una responsabilidad, conduciendo de modo efectivo y eficiente la tarea encomendada, dedicándose con ahínco a ella,

vinculada adicionalmente a la representación de un determinado rol. Estas concepciones señalan que al desempeño como un comportamiento y una responsabilidad frente a los compromisos estipulados.

Robbins (2017) describe al desempeño laboral como un proceso eficaz del trabajador de la organización que realiza con su labor, la cual es muy útil para poder lograr las expectativas, haciendo que el trabajador trabaje con mucha motivación y satisfacción. Para Mazuelos (2019) implica la competencia organizacional para concertar los productos personales y colectivos de la propia entidad, tratando de estimular el esfuerzo de los trabajadores, reconociendo la labor realizada y valorando las particularidades competenciales de cada uno

Jones & George (2019), para el desempeño laboral se considera tanto la eficiencia como la eficacia que poseen los administradores para hacer que la empresa prospere, además se toma en cuenta los medios que se utilizan para que los clientes estén satisfechos, logrando así de esta forma las metas que se trazan en la organización; al mejorar el desempeño laboral por consecuencia se estaría mejorando también la eficacia y la eficiencia.

En este ámbito, las habilidades organizacionales están comprendidas como una de las dimensiones de la variable de estudio, según Nieves et al. (2013) valoran en qué medida los servidores se desenvuelven en el ejercicio de sus funciones, considerando que son como un medio por el cual, el mecanismo y la práctica de instrumentos administrativos permiten encontrar el resultado previsto y el éxito de la entidad (Donawa & Gámez, 2019), desarrollando con ello una buena labor y contribuir con ideas nuevas en beneficio de la institución (Silva, 2020), pueden ser conceptuales (Guerrero, 2017), humanas y técnicas (López et al., 2019).

Por lo mismo, la productividad constituye otra de las dimensiones de la variable de estudio, la cual se puede valorar, a través de los objetivos obtenidos, recursos obtenidos, y el tiempo utilizado (Nieves et al., 2013), en razón de la producción promedio por cada servidor en un tiempo determinado, aun cuando sería pertinente que el salario reflejaría la productividad en las labores, de lo contrario podrían ocurrir inconvenientes por la displicencia evidenciada en el ejercicio de funciones (IPE, 2021)

De acuerdo con Manjarrez et al. (2020), la motivación comprende un proceso de naturaleza psicológica que se asocia con el impulso, orientación y perseverancia del comportamiento, considerando que gran parte de las actividades laborales se encuentran motivadas, cuyo comportamiento surge de la identificación de las características del entorno en el que se desarrolla la actuación de labores y es de índole social y material y por otra parte el contenido del trabajo referido a aquellos elementos del quehacer laboral vinculado en forma directa con la actividad requerida para su desenvolvimiento.

Por lo mismo, la motivación en el ámbito de labores es comprendida como un proceso que dinamiza, encamina, y conserva la conducta de las personas hacia la realización de los propósitos previstos, de allí que, en el contexto del quehacer laboral es fundamental identificar los orígenes que incentivan el accionar humano, puesto que los gestores pueden operar estos factores en aras de que la entidad funcione en forma apropiada (García et al., 2016)

A su vez, la gestión del tiempo como dimensión de la variable de estudio implica una adecuación permanente al contexto y de administrarlo del mejor modo, por lo que la entidad necesita estar en condiciones de edificar las habilidades correspondientes a fin de que pueda gestionar como corresponde la propiedad más importante de este mundo, que precisamente es el cambio (Fierro, 2021), para lo cual requiere de agilidad organizacional para responder a los hechos imprevistos que se suelen presentar en el entorno inconstante, impredecible y volátil (Teece et al., 2016 y Walter, 2020)

Al respecto precisa Martínez (2018), que Macgregor desarrolló la teoría de los dos factores: La teoría X y la Teoría Y, por la primera postula que el trabajo puede resultar desagradable para muchos servidores que no desean asumir responsabilidades autónomas, sino que prefieren ser dirigidos, son perezosos, carecen de iniciativa, se movilizan en razón de recompensas y por temor a perder el trabajo, por lo que deben ser monitoreados en forma constante; en tanto que, por la teoría "Y", según el comentario de Martínez & Zumel (2018), los servidores quieren y necesitan trabajar, así lo ha confirmado, Lazzati (2019), en el sentido que no implica un argumento en contra de la autoridad, sino una consideración a los trabajadores.

La teoría de la equidad laboral de Adams (1965), analizada por Lagos (2015) y Moreno et al. (2016) indica que los trabajadores se movilizan en razón de valoraciones justas e imparciales que se les ofrece a los logros obtenidos en su desempeño laboral y cuando se produzca este hecho asociado con que el estímulo es para todos por igual, entonces va a considerar que existe equidad laboral

III. METODOLOGÍA

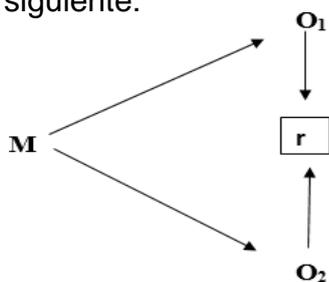
3.1 .Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue básica, porque estuvo orientada a la comprensión de los aspectos de los hechos observables o de correlaciones que precisan los entes (Hernández y Mendoza, 2018) y trato de responder a una situación problemática conceptual en la exploración verosímil para proseguir incrementando los conocimientos en torno a la asociación que existe entre reglamento interno y desempeño laboral. Fue sustentada en el positivismo, perspectiva cuantitativa, toda vez que se valdrá de la estadística descriptiva e inferencial. Se verifico la hipótesis y se generarán resultados, los cuales fueron registrados en tablas (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

La investigación fue de diseño no experimental correlacional simple, en la medida que se realizó sin manipular intencionalmente las variables y se acopió información en un solo momento (Hernández & Mendoza, 2018). Se encuentra definido enel esquema siguiente:



Dónde:

M: Estudiantes

O1: Variable reglamento interno

O2: Variable desempeño laboral

r: relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Reglamento interno

Definición conceptual.

La variable fue de carácter cuantitativa, porque se trabajó estadísticamente e implica un documento indispensable que regula la gestión de la organización, ya que su función es coadyuvar a guardar un equilibrio en las relaciones de los miembros de la institución de acuerdo a las normativas vigentes (Chillitupa, 2018).

Definición operacional

La variable de estudio se operacionalizó en razón de las siguientes dimensiones: deberes y derechos, manejo de recursos, actividades institucionales, régimen económico y disciplinario, participación de los colaboradores; las cuales fueron medidas en escala valorativa ordinal, desde la aplicación del cuestionario pertinente. La operacionalización de la variable se consideró en la matriz correspondiente que se registrará en anexos.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

La variable de estudio, también fue de índole cuantitativa y constituye la eficiencia y eficacia del desenvolvimiento de los servidores orientado al logro de los objetivos institucionales (Mazuelos, 2019),

Definición operacional

La variable de estudio fue operacionalizada en función de las dimensiones: habilidades organizacionales, productividad, motivación, gestión del tiempo que serán medidas en escala valorativa ordinal, para lo cual se aplicó el cuestionario pertinente. La operacionalización de las variables se consideró en la matriz correspondiente que se registrará en anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Como refiere Hernández & Mendoza, 2018), la población estuvo comprendida por todas aquellas personas que postulan las mismas particularidades en relación a un inconveniente sobre el que se desarrolló el estudio. Involucro a 25 trabajadores de la EMUTTEC-EP, Ecuador

Criterio de inclusión:

Los criterios de inclusión se dividen en:

- a) Por cuestiones operativas: Se tomaron a trabajadores de la EMUTTEC-EP, Ecuador que participaron de manera voluntaria en la aplicación del instrumento
- b) Por cuestiones de contenidos de la investigación: trabajadores menores de 60 años

Criterio de exclusión:

Los criterios de exclusión se dividen en:

- a) Por cuestiones operativas: Se excluyó a trabajadores que se encuentren enfrentando algún problema disciplinario o que estén afectados por la COVID-19
- b) Por cuestiones de contenidos de la investigación: trabajadores mayores de 60 años y menores de 24

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Validez

Se cumplieron los tres tipos de validez requeridas para la investigación por ser cuantitativa

Validez de contenido

Se consideró a cinco profesionales con experticia en el tema abordado, quienes garantizaron que los reactivos de los cuestionarios diseñados respecto al Reglamento interno y desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal

Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador simbolice el contenido que se buscó valorar; estos expertos expresaron su veredicto en torno a la pertinencia de los instrumentos, siendo entre ellos, Castro Muñoz William, Licenciado en Economía y Administración con grado de Doctor; Brenis Díaz Rolando Martín, Lic en administración y Maestro en Gestión Pública., Flores Mantenero Vanessa Isabel, Licenciada en administración y Maestra en gestión pública, Idrogo Pérez Jorge, Abogado de profesión y Doctor en Docencia Universitaria., Celso Delgado Uriarte, Abogado y Doctor. Los expertos en las variables en estudio señalan que las dimensiones, indicadores e ítems son pertinentes en todos sus aspectos quienes manifestaron su conformidad y a partir de lo cual se proceda a su aplicación.

Validez de criterio

Las variables de estudio se evidenciaron muy bien precisadas al amparo del soporte teórico, en la medida que cada una de las cuales se estructuraron con dimensiones e indicadores, en cuyo contexto, la variable reglamento interno muestra cinco dimensiones: deberes y derechos, manejo de recursos, actividades institucionales, régimen económico y disciplinario, participación de los colaboradores y 20 indicadores; en tanto que la variable desempeño laboral cuenta con cuatro dimensiones: habilidades organizacionales, productividad, motivación, gestión del tiempo y 20 indicadores

Validez de constructo

Las variables de estudio se muestran apropiadamente conceptualizadas y respaldadas por autores, en cuyo ámbito, la variable reglamento interno se sustentó en las concepciones vertidas por Silva (2021), Donawa & Gámez (2019), Achahuanco (2018), Chillitupa, (2018), entre otros; en tanto que la variable desempeño laboral se fundamentará en los conceptos de Torres et al. (2021), Álvarez (2021), Fierro (2021), Díaz (2020), entre otros autores, con lo cual quedará garantizada dicha validez.

Confiabilidad

La consistencia interna de la confiabilidad ha sido determinada mediante el Alfa de Cronbach, precisando la relación con una confiabilidad altamente significativa alrededor de 0,942 en la variable reglamento interno y 0,929 en el reglamento interno, a partir de la prueba piloto aplicada a una muestra de 10 integrantes con particularidades similares.

3.5. Procedimientos

La investigación se desarrolló a partir de la implementación de la encuesta aplicada al grupo de estudio. La aplicación de los cuestionarios estuvo a cargo del investigador; para lo cual el estudio se efectuó teniendo en cuenta la estructura según lo que indica la escala ordinal, con base en los indicadores señalados en cada una de las dimensiones y ubicando los resultados en las categorías o intervalos de: bajo, medio y alto para cada variable. Los resultados obtenidos servirán para la discusión contrastando teorías y resultados

3.6. Métodos de análisis de datos

En el estudio se siguió los siguientes pasos respecto a los métodos de procesamiento y análisis de datos:

Pruebas previas

Pruebas de normalidad: El estudio requirió de un análisis de normalidad, para este estudio se utilizaron las pruebas de normalidad de *Shapiro-Wilk*; las cuales fueron determinadas por la cantidad de sujetos de la unidad de análisis, precisando si la data es normal; y se siguió con los procedimientos estadísticos idóneos

Generación de datos: Con la data recopilada para las variables, se construyó una base de datos empleando el software Microsoft Excel 2016; y para el procesamiento, el Programa Estadístico SPSS.

Pruebas finales

Herramientas Estadísticas: En correspondencia con el tipo de estudio y los objetivos planteados se emplearon estadísticos de correlación, considerando la correlación de Pearson.

Tipo de análisis: El análisis fue bivariado y de enfoque cuantitativo; ya que, el diseño investigativo responde a un estudio con paradigma positivista, enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, y tipo correlacional simple.

Visualización de datos: Los resultados se apreciaron en armonía con los niveles de las dimensiones propuestas representadas a través de tablas y figuras, obtenidas mediante el uso del software y programas empleados

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló considerando el respeto absoluto a los integrantes del grupo de estudio basada en el establecimiento de criterios discrecionales protegiendo el anonimato de los colaboradores. Por lo mismo se determinó la autoría intelectual del cuerpo de conocimientos y cada una de las fuentes de información que se citaron de modo parcial o total en la realidad problemática y el marco teórico del estudio

Los hallazgos fueron presentados conforme se tabulan cumpliendo de este modo con el criterio de inalterabilidad, los cuales han sido comunicados a la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador en aras del enriquecimiento del quehacer de las actividades y su desempeño.

Las autorías de las investigaciones revisadas fueron absolutamente respetadas, tratando de evitar el plagio en concordancia con lo que establece la UCV sobre la materia, actuando conforme al principio de beneficencia, es decir protegiendo el derecho de autor y las acciones de buena voluntad de los participantes, así como su amabilidad, altruismo y colaboración, ante lo cual, la investigadora se supeditó al cuerpo normativo ético para las acciones punitivas a que hubiere lugar, si lo registrado fuera el resultado de una reproducción falsa

Se cumplió con realizar la actividad de manera transparente, sin perjudicar a los colaboradores, sin obtener provecho alguno que vaya en desmedro de los participantes, es decir accionando conforme al principio de no maleficencia, tratando de no perjudicarlos de manera deliberada, generando siempre espacios favorables de actuación en tanto participen del desarrollo de los cuestionarios.

Igualmente se accionó conforme al principio de autonomía, es decir tratando de orientar a los colaboradores que actúen en forma libre y espontánea sin la intervención de factores externos que ejerzan influencia en ellos. Asimismo, se actuó de acuerdo con el principio de justicia ofreciendo un trato igualitario a todos, respetando los esfuerzos personales y su apoyo en la implementación del instrumento de acopio de información.

IV.RESULTADOS

Objetivo general. Determinar la relación entre reglamento interno y desempeño laboral en Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador.

Tabla 1

Análisis de la distribución de frecuencias bidimensional del reglamento interno y desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.

		Desempeño laboral			Total
		Mala	Regular	Bueno	
Reglamento interno	Mala	17 42,9%	0 0,0%	0 0,0%	17 42,9%
	Regular	0 0,0%	2 14,3%	0 0,0%	2 14,3%
	Bueno	0 0,0%	3 21,4%	3 21,4%	6 42,9%
Total		17 42,9%	5 35,7%	3 21,4%	25 100,0%

Nota: Elaboración según el instrumento

Lo que muestra la tabla número 1, es la manera en la que el reglamento interno se relaciona con el desempeño laboral, esta da a notar que 17 de los 25 trabajadores encuestados han descrito como “mala” tanto el desempeño laboral como el reglamento interno, siendo esta calificación el 42,9%, también se obtuvo 3 calificaciones de “bueno” acerca del reglamento interno, mismo número de calificaciones de “bueno” que obtuvo el desempeño laboral, lo que significa el 21,4%, para finalizar solo se obtuvo 2 calificaciones de “regular” tanto para el reglamento interno como para el desempeño laboral, siendo en esta categoría, la coincidencia de calificaciones un 14,3%.

Resultados de los objetivos específicos

Objetivo 1. Identificar la relación entre los derechos y deberes y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador

Tabla 2

Análisis de la distribución de frecuencias bidimensional derechos y deberes y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador

		Desempeño laboral			Total
		Mala	Regular	Bueno	
Derechos y deberes	Mala	9 28,6%	0 0,0%	0 0,0%	9 28,6%
	Regular	2 14,3%	1 7,1%	0 0,0%	3 21,4%
	Bueno	0 0,0%	9 28,6%	4 21,4%	13 50,0%
Total		11 42,9%	10 35,7%	4 21,4%	25 100,0%

Nota: Elaboración según el instrumento

La tabla número 2, que relaciona el desempeño laboral que existe en la institución, con los deberes y derechos, nos muestra que 9 de los 25 colaboradores que fueron encuestados se encuentran en la categoría “regular”, así mismo el 28,6% de los 9 encuestados dieron “malo” como respuesta sobre el desempeño laboral, estos mismo además dieron calificación de “malo” a los deberes y derechos también.

Objetivo 2. Evaluar la relación entre el manejo de recursos y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.

Tabla 3

Análisis de la distribución de frecuencias bidimensional entre manejo de recursos y desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total
		Mala	Regular	Bueno	
Manejo de recursos	Mala	17 42,9%	1 7,1%	0 0,0%	18 50,0%
	Bueno	0 0,0%	4 28,6%	3 21,4%	7 50,0%
Total		17 42,9%	5 35,7%	3 21,4%	25 100,0%

Nota: Elaboración según el instrumento

La tabla número 3, sobre cómo el desempeño laboral se relaciona con el manejo de recursos, expone que 17 de los 25 colaboradores a los que se les aplicó el cuestionario consideran como “mala” tanto el desempeño laboral como el manejo de recursos, siendo estos el 42,9% del total, así mismo 4 colaboradores consideran “regular” al nivel de manejo de recursos y estos mismos además consideran al desempeño laboral como “regular”, siendo estos el 28,6%.

Objetivo 3. Identificar la relación entre las actividades institucionales y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador

Tabla 4

Análisis de la distribución de frecuencias bidimensional entre actividades institucionales y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador

		Desempeño laboral			Total
		Mala	Regular	Bueno	
Actividades institucionales	Mala	17 42,9%	0 0,0%	0 0,0%	17 42,9%
	Regular	0 0,0%	2 14,3%	0 0,0%	2 14,3%
	Bueno	0 0,0%	3 21,4%	3 21,4%	6 21,4%
Total		17 42,9%	5 35,7%	3 21,4%	25 100,0%

Nota: Elaboración según el instrumento

En la tabla 4. La relación entre la actividades institucionales la desempeño laboral, recalca que de los 25 encuestados, solo 17 trabajadores calificaron de “mala” el nivel de actividades institucionales al igual que la desempeño laboral estando en un 42,9%, de igual manera de las 3 respuestas el 21,4% calificaron de “bueno” el nivel de gestión administrativa, calificaron también de “bueno” la desempeño laboral y por último de un total de 2 respuestas calificados como “regular” el nivel de actividades institucionales, calificando también de “regular” la desempeño laboral resultando un 14,3% de coincidencia las respuestas de dicha categoría.

Objetivo 4. Identificar la relación entre el régimen económico y disciplinario y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.

Tabla 5

Análisis de la distribución de frecuencias bidimensional entre el régimen económico y disciplinario y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.

		Desempeño laboral			
		Mala	Regular	Bueno	Total
Derechos y deberes	Mala	9	0	0	9
		28,6%	0,0%	0,0%	28,6%
	Regular	2	1	0	3
		14,3%	7,1%	0,0%	21,4%
Bueno		0	9	4	13
		0,0%	28,6%	21,4%	50,0%
Total		11	10	4	25
		42,9%	35,7%	21,4%	100,0%

Nota: Elaboración según el instrumento

En la tabla 5. La relación entre el régimen económico y disciplinario y el desempeño, recalca que de los 25 encuestados, solo 9 trabajadores calificaron de “regular” el nivel de régimen económico al igual que el desempeño laboral estando en un 28.6%, de igual manera de las 9 respuestas el 28.6% calificaron de “malo” el nivel del desempeño laboral, calificaron también de “malo” el desempeño laboral.

Objetivo 5. Evaluar la relación entre la participación de los colaboradores y el desempeño laboral en la EMUTEC-EP, Ecuador.

Tabla 6

Análisis de la distribución de frecuencias bidimensional entre la participación de los colaboradores y el desempeño laboral en la EMUTEC-EP, Ecuador

		Desempeño laboral			
		Mala	Regular	Bueno	Total
Participación de los colaboradores	Mala	17 42,9%	1 7,1%	0 0,0%	18 50,0%
	Regular	0 0,0%	4 28,6%	3 21,4%	7 50,0%
Total		17 42,9%	5 35,7%	3 21,4%	25 100,0%

Nota: Elaboración según el instrumento

En la tabla 6. Se observa la relación entre participación de los colaboradores y el desempeño laboral, recalca que de los 25 encuestados, solo 17 trabajadores calificaron de “mala” el nivel de la participación de los colaboradores al igual que el desempeño laboral estando en un 42,9%, de igual manera de las 4 respuestas el 28.6% calificaron de regular” el nivel de la participación de los colaboradores, calificaron también de “regular” la desempeño laboral coincidencia las respuestas de dicha categoría.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 7

Prueba de normalidad del reglamento interno y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador

Prueba de Shapiro-Wilk para una muestra

Variables	Estadístico	F	Sig
Reglamento Interno	,777	25	.000
Desempeño laboral	,874	25	.000

Nota: Data de resultados

En la tabla 9. Se aprecia que la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk revela que el nivel de significatividad es menor de 0,05.

Hipótesis general

H1. El reglamento interno se relaciona con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.

H0. El Reglamento interno no se relaciona con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador

Tabla 8

Correlación entre el reglamento interno se relaciona con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.

		V2: Desempeño laboral	
Rho de Spearman	V1: Reglamento Interno	Coefficiente de correlación	,983
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

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

En la Tabla 8 se aprecia, según el coeficiente de correlación de Rho Spearman, un 0,983 existiendo una correlación positiva alta, mientras que la significatividad es de 0.00 menor al 0,01 por lo tanto se aprueba la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 1

Hi: Los derechos y deberes se relacionan con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.

Ho: Los derechos y deberes no se relacionan con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.

Tabla 9

Correlación entre derechos y deberes y el desempeño laboral.

			V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D1: Derechos y deberes	Coefficiente de correlación	,863
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

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

En la Tabla 9 se aprecia, según el coeficiente de correlación de Rho Spearman, un 0,863 existiendo una correlación positiva alta, mientras que la significatividad es de 0.00 menor al 0,01 por lo tanto se aprueba la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 2

Hi: El manejo de recursos se relaciona con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.

Ho: El manejo de recursos no se relaciona con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.

Tabla 2

			V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D2: Manejo de recursos	Coefficiente de correlación	,863
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

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

En la Tabla 10 se aprecia, según el coeficiente de correlación de Rho Spearman, un 0,863 existiendo una correlación positiva alta, mientras que la significatividad es de 0.00 menor al 0,01 por lo tanto se aprueba la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 3

Hi: Las actividades institucionales se relacionan con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.

Ho: Las actividades institucionales se relaciona con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador

Tabla 3

Correlación entre las actividades institucionales y el desempeño laboral.

		V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D3: Actividades institucionales	Coeficiente de correlación ,923
		Sig. (bilateral) N
		,000 25

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

En la Tabla 11 se aprecia, según el coeficiente de correlación de Rho Spearman, un 0,923 existiendo una correlación positiva alta, mientras que la significatividad es de 0.00 menor al 0,01 por lo tanto se aprueba la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 4

Hi: El régimen económico disciplinario no se relaciona con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.

Ho: El régimen económico disciplinario no se relaciona con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador

Tabla 4

Correlación entre régimen económico disciplinario y el desempeño laboral.

			V2:Desempeño laboral
Rho de Spearman	D4:Règimen económico disciplinario	Coefficiente de correlación	,923
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

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

En la Tabla 12 se aprecia, según el coeficiente de correlación de Rho Spearman, un 0,923 existiendo una correlación positiva alta, mientras que la significatividad es de 0.00 menor al 0,01 por lo tanto se aprueba la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 5

Hi: La participación de los colaboradores se relaciona con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.

Ho: La participación de los colaboradores se relaciona con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.

Tabla 5

Correlación entre la participación de los colaboradores y el desempeño laboral.

			V2: Desempeño laboral.
Rho de Spearman	D5: participación de los colaboradores	Coefficiente de correlación	,863
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

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

En la Tabla 13 se aprecia, según el coeficiente de correlación de Rho Spearman, un 0,863 existiendo una correlación positiva alta, mientras que la significatividad es de 0.00 menor al 0,01 por lo tanto se aprueba la hipótesis de la investigación.

V. DISCUSIÓN

De los hallazgos alcanzados respecto al análisis de los resultados alcanzados respecto al objetivo general: Determinar la relación entre el reglamento interno y desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador, se determinó una correlación positiva alta entre las variables de estudio reglamento interno y gestión administrativa en la EMUTTEC-EP, Ecuador, Al respecto Torres et al., (2021) consideran que, el interés de los participantes de la entidad es apreciada como baja expresada en la escasa dedicación y despliegue en el momento de implementar las labores asignadas, en lo que respecta al desenvolvimiento en las tareas se estableció que es inapropiada reflejándose en la entrega de las tareas de manera extemporánea, así como el aumento inconveniente de los fondos, por lo que se aprecia que en tanto que más dificultades internas se evidencien, la motivación de los trabajadores se verá perjudicada de modo desfavorable provocando su descenso. No obstante, Caro (2019) precisa que, actualmente quienes conducen las entidades municipales, en general no gozan de la confianza de la gente, porque observan serias deficiencias en el direccionamiento de los documentos de gestión en la medida que no han logrado articular una tarea cooperativa en provecho de la organización por lo que se necesita impulsar en forma urgente una propuesta de perfeccionamiento en materia de RI en el programa social. Asimismo se refuerza la investigación bajo la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato (2009), citado por AGIP (2018) señalando que cada persona es una particularidad muy notoria en comportamientos y actitudes con quienes interactúa, pero al mismo tiempo se percibe influido por los demás, sin embargo, aspira adaptarse a otros colectivos pretendiendo ser admitido y no rechazado. De la misma forma el enfoque científico de Vásquez (2019) contempla en señalar que las personas que en la eventualidad están colocadas en puestos públicos o privados del país, perciben a las instituciones como espacios en los que se estimule los procesos de interacción prósperos entre los servidores, así como un ambiente de labores agradable y en consecuencia el ejercicio de labores se realice de modo efectivo.

De acuerdo al objetivo específico 1 se evidencia la relación entre derechos y deberes con el desempeño laboral, en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador. cuyos resultados obtenidos permiten deducir que de acuerdo con lo expresado por los colaboradores de la entidad, mayoritariamente coinciden en un nivel regular en derechos y deberes (28.6%), y en desempeño laboral lo cual implica que el municipio requiere poner mucho énfasis en lo que significa el fortalecimiento de los derechos y deberes con el desempeño laboral; Asimismo se determinó una correlación positiva alta entre la dimensión derechos y deberes del reglamento interno con la variable desempeño laboral, puesto que fundamentado por MINEDU. (2014) se demanda que los deberes son las obligaciones que una parte, ya sea una persona, un país o un grupo determinado, tiene respecto a otra parte. Se encuentran ligados a la creación de una cultura de legalidad, comprendida como el escenario social en el que cada ser humano asume el compromiso de respetar, en tanto que los derechos se encuentran asociados con las insuficiencias de las personas que han sido objeto de reconocimiento jurídico mediante legislación internacional y nacional, los cuales aparecen registrados en la declaración de DDHH y en la Carta Magna de cada Estado. Coincide con la investigación desarrollada por Fiestas (2018) quienes intervinieron en aras de realizar un análisis del clima institucional y el desempeño laboral en un centro superior de estudios de Piura. El estudio fue cuantitativo, no experimental, descriptivo, transaccional, con un grupo de estudio de 125 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario constituido por 15 reactivos a escala Likert. La validación se desarrolló a juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach (0,7) resultando confiable. Empleando la herramienta estadística Chi-cuadrado ($\chi^2 = 0,182$; $p\text{-valor} = 0,669$ y $p > 0,05$) se ha determinado que el clima de la institución no tiene repercusión significativa en el desempeño laboral.

Se reforzando también este análisis, en el sentido que se precisa que la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador necesita advertir la competencia de ofrecer de manera efectiva, oportuna y eficiente documentos de gestión que requiere los colaboradores, empleando como herramienta para lograr los objetivos previstos, el cual, según Ley 27658 (2002),

las entidades estatales están involucradas en un proceso de renovación con el objeto de obtener mayores niveles de eficiencia y se alcance un mejor servicio a los ciudadanos, con regulaciones claras que a la interna de las entidades deben establecerse en el reglamento interno, circunscrito como un conjunto sistemático de normas elaboradas por el gestor, se entiende que consensuadas con los trabajadores para ordenar internamente a la entidad, que regule los derechos, compromisos y deberes en el cumplimiento de sus labores (Gobierno del Perú, 2020), con su correlato en el desempeño de las labores, puesto que adquiere un rol destacado en el progreso de la institución, en la medida que está constituida por seres humanos que integran colectivos de trabajo que necesitan ser orientados en la búsqueda de los objetivos organizacionales (Altamirano y Ocejo, 2017)

La teoría general de la administración de Chiavenato (2007) fundamenta, por su parte, la presente discusión de los hallazgos, cuando afirma que, el gestor es la persona que se encuentra en el imperativo de incentivar el cambio de cultura y mentalidad a fin de que la institución se convierta en más efectiva y competitiva en una realidad que se postula bastante compleja e inmersa en profundos cambios, ante la cual, según Arteaga et al. (2016), la gestión necesita construir y mantener un escenario en el que los responsables administren sus tareas de modo apropiado para que se alcance los objetivos preestablecidos.

Por tanto de acuerdo con Chiavenato (2007), que aunque el administrador evidencie amplios saberes en materia de gestión y su currículum vitae sea sobresaliente, sólo será considerado por lo que sabe en el ejercicio de sus funciones, por la manera en que desarrolla sus tareas y por los resultados que logra con los recursos que se encuentran a su disponibilidad, coincidiendo con Achahuanco (2018) quien considera a la gestión es importante para desarrollar el reglamento interno como algo muy importante en la medida que es la que se encarga de la guía y orientación hacia la identificación y satisfacción de las insuficiencias de la entidad, buscando el direccionamiento de los recursos aptos y su asignación idónea, convirtiéndose en una herramienta que cautela el cumplimiento de las obligaciones que asume la comuna ante la cobertura de las expectativas de la población .

De manera que, a partir de este cuerpo de saberes, quienes asumen la conducción de los destinos de la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador, necesitan administrar no solamente habilidades técnicas, sino también personales y conceptuales, teniendo en cuenta que un gestor con estas cualidades está apto para comprender las distintas actividades de la organización, así lo precisan Adams (1965), analizada por Lagos (2015) y Moreno et al. (2016), en la teoría de la equidad laboral porque la entidad tiene que transitar hacia la búsqueda de resultados favorables orientados a la satisfacción de las insuficiencias y expectativas de la población, además indica que los trabajadores se movilizan en razón de valoraciones justas e imparciales que se les ofrece a los logros obtenidos en su desempeño laboral y cuando se produzca este hecho asociado con que el estímulo es para todos por igual, entonces va a considerar que existe equidad laboral

En el objetivo 2 se observa el nivel de relación entre manejo de recursos y el desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador, de cuyos resultados se desprende que, el conjunto de los integrantes del grupo de estudio la perciben en un nivel mala, es decir el 42.9%; en tanto que, el 28.6%, en el nivel regular, asimismo en la tabla 12 con respecto a la correlación del manejo de recursos con el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador se determinó una correlación alta, por lo que es necesario, tal como lo precisa Guerrero (2017), que el manejo de recursos implica a la administración eficiente contar con materiales e inmateriales, cuyo propósito radica en que éstos contribuyan a la satisfacción de las insuficiencias, por lo que se necesita que esta gestión de recursos sea la más apropiada posible cuando se administre fundamentalmente los de carácter financiero, material, técnico y de talento humano. Cuyos hallazgos sustentados en la teoría de los dos factores: La teoría X y la Teoría Y, que el trabajo puede resultar desagradable para muchos servidores que no desean asumir responsabilidades autónomas, sino que prefieren ser dirigidos, son perezosos, carecen de iniciativa, se movilizan en razón de recompensas y por temor a perder el trabajo, por lo que deben ser monitoreados en forma constante; en tanto que, por la teoría “Y”, concuerda con el enfoque de Martínez & Zumel (2018), los servidores quieren y necesitan trabajar, así lo ha confirmado, Lazzati

(2019), en el sentido que no implica un argumento en contra de la autoridad, sino una consideración a los trabajadores. Por este enfoque, la gestión al basarse en procesos asegura la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz logrando resultados que beneficien a la población, aportando valor a la organización, percibiendo a la entidad como un sistema interrelacionado de procesos que coadyuvan al incremento de la satisfacción de los usuarios, desarrollando un conglomerado de conocimientos en la búsqueda de resultados óptimos.

En el objetivo 3, luego de haber procesado los datos del cuestionario para evaluar la relación entre las actividades institucionales y el desempeño laboral, se llegó según el análisis de la correlación de Spearman $=0,923$ arrojando una correlación alta. Asimismo la muestra en estudio lo perciben en 42.9%, señalando un nivel deficiente entre la dimensión actividades institucionales y la variable desempeño laboral; por consiguiente ello implica que la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador necesita enfatizar en las actividades institucionales y el desempeño laboral. En este contexto, la presente discusión de resultados se fundamenta en la concepción teórica de la teoría del desempeño laboral de Robbins (2017) quien afirma como un proceso eficaz del trabajador de la organización que realiza con su labor, la cual es muy útil para poder lograr las expectativas, haciendo que el trabajador trabaje con mucha motivación y satisfacción. Ante ello sostiene este análisis el aporte precisado por Mazuelos (2019) implica la competencia organizacional para concertar los productos personales y colectivos de la propia entidad, tratando de estimular el esfuerzo de los trabajadores, reconociendo la labor realizada y valorando las particularidades competenciales de cada uno. De la misma manera, los enfoques de CEPLAN (2019) afirma que las actividades institucionales, circunscriben como aquellas que se encuentran comprendidas en disposiciones concretas, garantía y conservación de la estructura física, la incorporación y administración de trabajadores, así como la parte contable y de la información. Concuerda con Guerrero (2017) manifestando que son una serie de procedimientos o actuaciones a través de los cuales se produce valor al utilizar los insumos originando un determinado producto orientado al bienestar de la población.

Con respecto al objetivo 4, luego de haber procesado los datos del cuestionario para evaluar la relación entre el régimen económico y disciplinario con el desempeño, recalca que de los 25 encuestados, solo 9 trabajadores calificaron de “regular” el nivel de régimen económico al igual que el desempeño laboral estando en un 28.6%, de igual manera de las 9 respuestas el 28.6% calificaron de “malo” el nivel del desempeño laboral, calificaron también de “malo” el desempeño laboral y en la tabla 14 se demostró una correlación alta, entre régimen económico disciplinario y el desempeño laboral. resultado un valor de 0,923 .Se confirma con los hallazgos de Velarde (2021) quien refiere que el régimen económico y disciplinario como dimensión de la variable de estudio involucra las reglas y lineamientos que conceptualizan el papel del Estado en términos económicos y su vinculación con el quehacer empresarial, el cual debe tener la capacidad de incentivar la producción progresiva de los fondos necesarios para la viabilización del futuro predecible de la entidad, en la que la ciudadanía deposite su confianza y le procure legitimidad social. Sustentado con la teoría de Jones & George (2019), para el desempeño laboral se considera tanto la eficiencia como la eficacia que poseen los administradores para hacer que la empresa prospere, además se toma en cuenta los medios que se utilizan para que los clientes estén satisfechos, logrando así de esta forma las metas que se trazan en la organización; al mejorar el desempeño laboral por consecuencia se estaría mejorando también la eficacia y la eficiencia.

En lo que concierne al objetivo específico 5, se observa el nivel de relación entre participación de los colaboradores y el desempeño laboral. Demostrando una correlación alta con un valor de 0,863 una relación altamente significativa entre participación de los colaboradores y el desempeño laboral. Percibiendo un 42,9%, en la dimensión participación de los colaboradores y la variable desempeño laboral, asimismo se confirma con los hallazgos de Mazuelos (2019) quien postula que la competencia organizacional concertó los productos personales y colectivos de la propia entidad, tratando de estimular el esfuerzo de los trabajadores, reconociendo la labor realizada y valorando las particularidades competenciales de cada uno. Ante ello, en los primeros peldaños del proceso en la organización, al incrementar la buena gestión, la colectividad demanda, especialmente, por parte de la Empresa

Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador, la elaboración de un reglamento interno, para un adecuado desempeño laboral. Así lo precisa Adams (1965) en la teoría de la equidad laboral, analizada por Lagos (2015) y Moreno et al. (2016) afirmando que los trabajadores se movilizan en razón de valoraciones justas e imparciales que se les ofrece a los logros obtenidos en su desempeño laboral y cuando se produzca este hecho asociado con que el estímulo es para todos por igual, entonces va a considerar que existe equidad laboral

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa y una correlación positiva alta ($r=0,983$ y $\text{Sig.}b=0,000$), entre la variable reglamento interno y desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador.
2. Existe una relación directa y una correlación positiva alta ($r=0,863$ y $\text{Sig.}b=0,000$), entre la dimensión derechos y deberes y desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador
3. Existe una relación directa y una correlación positiva alta ($r=0,863$ y $\text{Sig.}b=0,000$), entre la dimensión manejo de recursos y desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador.
4. Existe una relación directa y una correlación positiva alta ($r=0,923$ y $\text{Sig.}b=0,000$), entre la dimensión actividades institucionales y desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador
5. Existe una relación directa y una correlación positiva alta ($r=0,923$ y $\text{Sig.}b=0,000$), entre la dimensión régimen económico y disciplinario y desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador.
5. Existe una relación directa y una correlación positiva alta ($r=0,863$ y $\text{Sig.}b=0,000$), entre la dimensión participación de los colaboradores y desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador

VII. RECOMENDACIONES

1. La relación del reglamento interno y desempeño laboral encontrado confirmaría aspectos muy relevantes para la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador, por lo que el señor Gerente debe implementar procesos coherentes orientados al desarrollo del reglamento interno que garantice la provisión del buen desempeño laboral a los colaboradores.

2. En torno a la relación de los derechos y deberes con el desempeño laboral encontrado sería pertinente que el gerente general de la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador estructure las mejores estrategias en aras de un eficiente ejercicio del reglamento interno en relación al desempeño laboral de sus trabajadores

3. Frente a la relación del manejo de recursos y el desempeño laboral encontrada el jefe de la gerencia de la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador debe implementar un sistema, por el cual se operativice el reglamento interno, pero realizando el seguimiento correspondiente.

4. Ante la relación de la actividad institucional con el desempeño laboral encontradas, los trabajadores de la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador, deben cooperar con los responsables de la administración a fin de que el reglamento interno sea empleado apropiadamente

5. Respecto de la relación del régimen económico y disciplinario con el desempeño, encontrada, todos los integrantes de la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador no deben escatimar esfuerzo alguno para que el régimen económico fomente los incentivos el desempeño laboral.

6. A los trabajadores trabajar talleres de participación de los colaboradores para fomentar el desempeño laboral en los integrantes de la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador

REFERENCIAS

- Achahuanco, R. (2018). *El Reglamento Interno como instrumento de la gestión educativa en el colegio secundario de Maranura - 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33520>.
- Achahuanco, Z. (2020). *Funcionalidad del reglamento interno del nivel secundaria de la institución educativa San Martín De Porres Distrito De Tacna, Provincia Tacna, Región Tacna*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa-Perú. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11596/EDacfu_z.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Agip, R. G., y Barboza, A. Y. (2018). *Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lajas*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29539>
- Altamirano, J.C., y Ocejo, S.M. (2017). *Análisis del impacto en el desempeño laboral de los colaboradores después de la aplicación de estrategias de Desarrollo Organizacional en agencias de las Naciones Unidas ubicadas en Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Perú. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622666/Ocejo_PS.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Álvarez, P. (2021). Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32307/2/Participacion trabajadores utilidades PA 2021.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32307/2/Participacion%20trabajadores%20utilidades%20PA%202021.pdf)
- Ameri, N., Yovera, S., Ayala, A., Maza, R., & Vásquez, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, XI (2), 21-29. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297>.

- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). *Work environment and work performance at Las Vegas hotel in the city of Jaen. Revista Pakamuros*. IX (1), 92-101.
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/166/198>
- Cardona, A. (2017). *Cuál es la diferencia entre derechos y deberes*. UNCOMO.
<https://www.mundodeportivo.com/uncomo/educacion/articulo/cual-es-la-diferencia-entre-derechos-y-deberes-44478.html>.
- Carhuachin, E. D. (2019). *La satisfacción laboral como predictora del desempeño laboral percibido en una PYME de Lima*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9725/1/2019_Carhuachin-Maximiliano.pdf
- Caro, C. D. (2019). *Propuesta de actualización y complementación del reglamento interno del programa “vaso de leche” para mejorar la calidad de atención a los beneficiarios de la municipalidad provincial Rodríguez de Mendoza – Región Amazonas 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29742>.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2019). *Guía para el planeamiento institucional*. Lima-Perú: CEPLAN. <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2018/11/Gu%C3%ADa-para-el-planeamiento-institucional-26marzo2019w.pdf>
- Chiavenato, A. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-HILL Interamericana. ISBN: 970-10-6104-7.
<https://www.cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

- Chillitupa, G. (2018). *El Reglamento Interno y el desarrollo de capacidades En El Área De Formación Ciudadana Y Cívica En Los Estudiantes Del 4° Grado De Educación Secundaria De La I.E. Diego Quispe Tito Cusco-2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/33580>
- Congreso de la República (2002). Ley 27658, *Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*. Lima-Perú.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf)
- Cruz, Y. (2012). *Posiciones Teóricas en torno a la Comunicación Organizacional. Contribuciones a las Ciencias Sociales*.
https://econpapers.repec.org/article/ervcoccss/y_3a2012_3ai_3a2012-05_3a42.htm
- Cueva, K., y Díaz, M. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión. Tarapoto-Perú.
<https://www.coursehero.com/file/61144954/Kely-tesis-Bachiller-2017pdf/>.
- Díaz, O. (2020). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa servicios generales ESIEL SAC. Huánuco, 2020*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de los Ángeles. Lima - Perú.
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/19342/DIVISION_TRABAJO_DIAZ_CABELLO_OMAR_YOVANNI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Donawa Z. y Gámez W. (2019). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Universidad & Empresa*, XXI (36), 8-35.
<http://www.scielo.org.co/pdf/unem/v21n36/0124-4639-unem-21-36-8.pdf>
- Drucker, P. F. (1995). *Post-capitalist Society*. New York: Butterworth Heinemann. ISBN: 9780750609210. <http://pinguet.free.fr/drucker93.pdf>

- Espinoza, R., Ramos, O. M. C., Espinoza, M. A. y Asca, P. G. (2021). *El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo*. Perú: UIDE-Power by Arizona State University. ISBN: 2477-9024.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566>
- Fierro, E. (2021). La gestión del cambio, la colaboración virtual y la agilidad estratégica organizacional de empresas mexicanas ante los impactos por el COVID-19. *Nova scientia*. 13.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v13nspe/2007-0705-ns-13-spe-00006.pdf>
- Fiestas, K. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente*. (Tesis de maestría). Universidad San Pedro. Piura-Perú.
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/5090>.
- Galarza, I. D., Tocto, B. T. y Peñaloza, C. (2021). *Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital*.
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/397>
- García, D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Psyconex*, VIII (12).
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>
- Gavagnin, O (1980) *Participación de los trabajadores en la propiedad y gestión empresarial*. Lima: Departamento de Educación, Investigación y Estadísticas de la Oficina Regional de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, 1980.
https://books.google.com.pe/books?id=QQo_AAAAYAAJ&q=inauthor:%22Oswaldo+Jorge+Gavagnin+T.%22&dq=inauthor:%22Oswaldo+Jorge+Gavagnin+T.%22&hl=es&sa=X&redir_esc=y
- Gobierno del Perú (2020). *Reglamento interno de trabajo*. Lima-Perú.
https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/95/PLAN_95_2016_RIT.PDF

- Guerrero, M. (2017). *Las habilidades gerenciales en el ejercicio de la gestión pública*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Pasto-Colombia. Pasto.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/13510/1085274795.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero, O. (2007). Principios de administración pública. *Revista de Administración y Desarrollo*, (29), 11-33.
<http://www.omaguerrero.org/libros/papp200.pdf>
- Instituto Peruano de Economía (2021). Productividad laboral. IPE.
<https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>
- Lazzati, S. (2019). *Liderazgo gerencial*. Buenos Aires: Granica. ISBN: 9789878358031. <https://www.marcialpons.es/libros/liderazgo-gerencial/9789878358031/>
- Lipa J. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Mype Voltrailer, Huachipa*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47633>
- López, B. E., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S. & Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, XXI (2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext
- López, L.; Parra, M. y Rubio, G, (2019). Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué. *Revista Espacios*, XL (11).
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>

- Manjarrez, N.N., Boza, J.A., Mendoza, E.Y. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Revista Universidad y sociedad*, XII (1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359.
- Martínez, A. y Zumel, C. (2018). *Organización de equipos de ventas*. Madrid-España: Paraninfo. ISBN: 9788428338226. <https://www.paraninfo.es/catalogo/9788428338226/organizacion-de-equipos-de-ventas>
- Martínez, M. (2018). *El módulo de relaciones en el entorno del trabajo*. España: Punto Rojo. ISBN: 9788417715090. <https://puntorojolibros.com/El-Modulo-de-Relaciones-en-el-Entorno-de-Trabajo-en-el-curso-2018-19.htm>
- Melo, R. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del área de seguridad, guardianía y limpieza de la UNA Puno 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano. Puno-Perú. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7952/Melo_Zamata_Roxana.pdf?sequence=1&isAllowed=y&
- Ministerio de Educación (2014). Plan Nacional de Educación en Derechos y Deberes Fundamentales al 2021. *MINEDU*, I (350). <http://www.minedu.gob.pe/comision-sectorial/pdf/planes/pnddf-2014.pdf>
- Ministerio de Educación (2016). Manual de Régimen disciplinario para directores de Instituciones Educativas Públicas. *MINEDU*, I (19). <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4664>
- Ministerio de Educación (2020). Guía para la elaboración del Reglamento Interno de las instituciones educativas de Educación Básica. *MINEDU*, I (193). <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/Gu%C3%ADa-para-la-elaboraci%C3%B3n-del-RI.pdf>

- Ochoa, A. y Diez, E. (2013). El reglamento escolar como eje de análisis de la convivencia en la escuela. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, XXI (81).
<https://www.redalyc.org/pdf/3995/399538147003.pdf>
- Olivera, Y., Leyva, L. y Napán, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, VIII (2). http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003
- Reyes, N. E. (2020). *Factores que mejoran el desempeño de los recursos humanos en la gestión administrativa de los gobiernos locales municipales en Lima metropolitana*. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Nuevo León. San Nicolás de los Garza Nuevo León-México.
<http://eprints.uanl.mx/id/eprint/18476>
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2077583>.
- Robbins, S. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: PEARSON. ISBN: 978-607-442-098-2.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
- Rozas, E. (2014). *El reglamento interno y la gestión administrativa en la RED No. 05 - UGEL 07-2012*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14207>.
- Salinas, L. E. (2017). *Clima Organizacional y su Desempeño Laboral, en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho-Perú.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1358>.

- Silva, E. (2021). Management skills in the organizational development of IT service companies, San Isidro 2020. *Journal 593 Digital Publisher CEIT*, VI (2), 148-163.
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/472
- Teece, D.J., Peteraf, M., y & Leih, S. (2016). Dynamic Capabilities and organizational agility: risk, uncertainty, and strategy in the innovation economy. *SAGE journals*, LVIII (4), 13–35.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1525/cmr.2016.58.4.13>
- Torres W., Torres C., Seijas, J.G., Rengifo, R. R., Martell, K. P. (2021). *Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, V (1).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260>
- Torres, E. y Zegarra, S. J. (2015) *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. Scielo Perú*, VI (2).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001.
- Valencia, M. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito. (Tesis de Maestría en Dirección de Empresas). Universidad Andina Simón Bolívar.*
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA-Valencia-Estudio.pdf>
- Vásquez, C. (2019). *Estrategia de gestión institucional para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes del nivel secundario de la I.E. Pública N° 83006 “Andrés Avelino Cáceres”, distrito de Baños del Inca, departamento de Cajamarca, año, 2018. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque-Perú.*
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7837/BC-3447%20VASQUEZ%20REQUEJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Velarde, L. F. (2021). Entendiendo los conceptos constitucionales de libre iniciativa privada y economía social de mercado. *Revista de la Facultad de Derecho*. / (52), 147-161. https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/lus_et_Praxis/article/view/4966/5054
- Vilca, J. J. (2018). *El reglamento interno de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ilo en el año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50139>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Reglamento interno y desempeño laboral en la EMUTEC-EP, Ecuador.																			
FORM. PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES / PRECATEGORÍAS																
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el reglamento interno y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador?,</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre los derechos y deberes y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el manejo de recursos y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las actividades institucionales y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el régimen económico y disciplinario y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Hi: La cultura tributaria se relaciona significativamente con la recaudación del impuesto predial en una municipalidad de Tumbes.</p> <p>HO. La cultura tributaria no se relaciona significativamente con la recaudación del impuesto predial en una municipalidad de Tumbes.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H1: La conciencia tributaria se relaciona con la recaudación del impuesto predial en</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre reglamento interno y gestión administrativa en la EMUTTEC-EP, ¿Ecuador?</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar los derechos y deberes y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP</p> <p>Ecuador. Evaluar el manejo de recursos y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.</p> <p>Diagnosticar las actividades institucionales y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.</p>	<p>VARIABLE 1: Reglamento Interno DEFINICIÓN CONCEPTUAL: La variable será de carácter cuantitativa, porque se ha de trabajar estadísticamente e implica un documento indispensable que regula la gestión de la organización, ya que su función es coadyuvar a guardar un equilibrio en las relaciones de los miembros de la institución de acuerdo a las normativas vigentes (Chillitupa, 2018).</p> <p>Población y muestra en la que se medirá: con el total de la población de 25 trabajadores de la EMUTTEC-EP, Ecuador.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones / Precategorías</th> <th>Indicadores / rasgos</th> <th>Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DEBERES Y DERECHOS</td> <td>Contribución innovadora Derechos adquiridos de los trabajadores</td> <td rowspan="6">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>MANEJO DE RECURSOS</td> <td>Manejo de recursos Recursos humanos, financieros y materiales</td> </tr> <tr> <td>ACTIVIDADES INSTITUCIONALES</td> <td>Actividades institucionales programadas Dinámica con los recursos Actividades planificadas</td> </tr> <tr> <td>RÉGIMEN ECONÓMICO Y DISCIPLINARIO</td> <td>Ordenamiento jurídico Tratamiento profesional</td> </tr> <tr> <td>PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES</td> <td>Ventajas competitivas Decisiones institucionales</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones / Precategorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición	DEBERES Y DERECHOS	Contribución innovadora Derechos adquiridos de los trabajadores	Ordinal	MANEJO DE RECURSOS	Manejo de recursos Recursos humanos, financieros y materiales	ACTIVIDADES INSTITUCIONALES	Actividades institucionales programadas Dinámica con los recursos Actividades planificadas	RÉGIMEN ECONÓMICO Y DISCIPLINARIO	Ordenamiento jurídico Tratamiento profesional	PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES	Ventajas competitivas Decisiones institucionales		
	Dimensiones / Precategorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición																
	DEBERES Y DERECHOS	Contribución innovadora Derechos adquiridos de los trabajadores	Ordinal																
	MANEJO DE RECURSOS	Manejo de recursos Recursos humanos, financieros y materiales																	
	ACTIVIDADES INSTITUCIONALES	Actividades institucionales programadas Dinámica con los recursos Actividades planificadas																	
	RÉGIMEN ECONÓMICO Y DISCIPLINARIO	Ordenamiento jurídico Tratamiento profesional																	
	PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES	Ventajas competitivas Decisiones institucionales																	

<p>¿Cuál es la relación entre la participación de los colaboradores y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador?</p>	<p>una municipalidad de Tumbes.</p> <p>H2: La difusión fiscal se relaciona con la recaudación del impuesto predial en una municipalidad de Tumbes.</p> <p>H3: Las normas, procedimientos se relaciona con la recaudación del impuesto predial en una municipalidad de Tumbes.</p>	<p>Identificar el régimen económico y disciplinario y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.</p> <p>Evaluar la participación de los colaboradores y el desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.</p>	<p>VARIABLE: Desempeño laboral</p> <p>La variable de estudio, también fue de índole cuantitativa y constituye la eficiencia y eficacia del desenvolvimiento de los servidores orientado al logro de los objetivos institucionales (Mazuelos, 2019),</p>		
			<p>HABILIDADES ORGANIZACIONALES</p>	<p>Contribución innovadora</p> <p>Actitudes empáticas y resilientes</p>	<p>Ordinal</p>
			<p>PRODUCTIVIDAD</p>	<p>Actividades eficientes</p> <p>Satisfacción</p>	
			<p>MOTIVACIÓN</p>	<p>Espacios favorables de trabajo</p> <p>Apreciados, valorados y respetados</p>	
			<p>GESTIÓN DEL CAMBIO</p>	<p>Responsabilidad y compromiso</p> <p>Actividades emprendidas as tareas encomendadas</p>	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	TÉCNICA/INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. Reglamento Interno	El reglamento Interno en la gestión de la organización, ya que su función es coadyuvar a guardar un equilibrio en las relaciones de los miembros de la institución de acuerdo a las normativas vigentes (Chillitupa, 2018).	La variable reglamento interno fue operacionalizada en razón de las siguientes dimensiones: Deberes y derechos, Manejo de recursos, Actividades institucionales, Régimen económico y disciplinario y Participación de los colaboradores, las cuáles serán valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente	Deberes y derechos Manejo de recursos Actividades institucionales Régimen económico y disciplinario Participación de los colaboradores	Encuesta/cuestionario	Ordinal
V2. Desempeño laboral	Eficiencia y eficacia del desenvolvimiento de los servidores orientado al logro de los objetivos institucionales (Mazuelos, 2019)	La variable desempeño laboral fue operacionalizada en razón de las siguientes dimensiones: Habilidades organizacionales, Productividad, Motivación, Gestión del cambio, valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente	Habilidades organizacionales Productividad Motivación gestión del cambio		

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Reglamento interno

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Ávila Carrera Hilmo Eladio, con Nro. DNI. 0301449849 de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Reglamento interno y desempeño laboral en la EMUTEC-EP, Ecuador", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Reglamento interno.

Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo	(TdA) = 5
De acuerdo	(DA) = 4
Indiferente	(I) = 3
En desacuerdo	(ED) = 2
Totalmente en desacuerdo	(TeD) = 1

REGLAMENTO INTERNO						
N°	DIMENSIÓN: DEBERES Y DERECHOS	1	2	3	4	5
1	Los deberes y derechos se encuentran declarados en el reglamento interno					
2	Los trabajadores cumplen las normas y reglamentos en el ejercicio de sus funciones					
3	La entidad garantiza la vigencia de los derechos adquiridos de los trabajadores					
4	Se garantiza un trabajo justo y acorde a la normativa laboral vigente					
DIMENSIÓN: MANEJO DE RECURSOS						
5	Los recursos se administran de manera racional en la entidad					
6	Los trabajadores participan en el manejo de recursos					
7	Tiene conocimiento del destino de los recursos financieros de la institución					
8	Los recursos humanos, financieros y materiales se administran de manera responsable					
DIMENSIÓN: ACTIVIDADES INSTITUCIONALES						
9	Participa en las actividades institucionales programadas					
10	Se identifica con las actividades propias de la institución					
11	Trabaja en forma dinámica con los recursos que se encuentran a su disponibilidad					
12	Las actividades planificadas contribuyen al progreso de la institución					
DIMENSIÓN: RÉGIMEN ECONÓMICO Y DISCIPLINARIO						
12	El régimen económico de la entidad se dinamiza en forma clara y transparente					
13	La actividad financiera muestra alguna señal de malos manejos					
14	Los trabajadores respetan el ordenamiento jurídico que regula el quehacer institucional					
16	Se realiza un tratamiento profesional a los actos disciplinarios					
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES						
17	La entidad involucra a los trabajadores en las ventajas competitivas					
18	Los trabajadores intervienen en la toma de decisiones institucionales					
19	Los servidores comparten situaciones reales orientadas al logro de los objetivos previstos					
20	La entidad comprende los trabajadores en la elaboración de los documentos de gestión					

Cuestionario de Reglamento interno

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Ávila Carrera Hilmo Eladio, con Nro. DNI. 0301449849 de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Reglamento interno y desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Desempeño laboral.

Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo	(TdA) = 5
De acuerdo	(DA) = 4
Indiferente	(I) = 3
En desacuerdo	(ED) = 2
Totalmente en desacuerdo	(TeD) = 1

DESEMPEÑO LABORAL						
Nº	DIMENSIÓN: HABILIDADES ORGANIZACIONALES	1	2	3	4	5
1	La entidad fomenta la contribución innovadora de los trabajadores					
2	La autoridad delega funciones y responsabilidades					
3	Los trabajadores participan activamente formando equipos de trabajo					
4	Los servidores muestran actitudes empáticas y resilientes en el ejercicio de sus funciones					
5	La autoridad y los trabajadores gestionan el control de las emociones					
DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD						
6	La entidad promueve el desarrollo de actividades eficientes por parte de los trabajadores					
7	Los trabajadores son eficaces en el desempeño laboral					
8	La institución reconoce el esfuerzo que realizan los trabajadores					
9	El servicio que ofrece la entidad satisface las expectativas de los usuarios					
10	El desempeño de los trabajadores contribuye al progreso y desarrollo de la institución					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
11	El desempeño de los servidores se desarrolla en espacios favorables de trabajo					
12	La entidad mantiene a los trabajadores permanentemente motivados					
13	Los servidores participan en la elaboración y planificación de su trabajo					
14	Se percibe el deseo de continuar en la institución					
15	Los trabajadores se sienten apreciados, valorados y respetados					
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL CAMBIO						
16	El personal se muestra reacio al cambio					
17	Los trabajadores culminan las actividades emprendidas					
18	Los servidores asumen con responsabilidad y compromiso las tareas encomendadas					
19	Se percibe la resolución de situaciones inesperadas en el desarrollo de las actividades					
20	Se siente en condiciones de gestionar el cambio en su vida cotidiana					

Anexo 4. Validez y confiabilidad

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

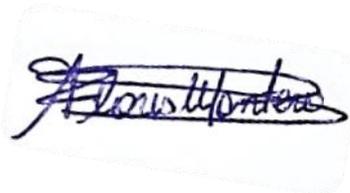
Quien suscribe, Mg. Vanessa Isabel Flores Montero, con documento de identidad N° 41357659, de profesión docente con Grado de doctor, ejerciendo actualmente como Administradora en la Municipalidad de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (cuestionario), titulado: Reglamento interno y desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.a efectos de su aplicación a trabajadores de esta empresa para el recojo de información de las variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología					X
Escalamiento y Codificación					x

Fecha: Chiclayo, 20 de octubre del 2021



Mg. Vanessa Isabel Flores Montero
DNI: 41357659

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Mg. Brenis Diaz Rolando Martin, de profesión Administrador con Grado de Maestro en Gestión Pública, ejerciendo actualmente como Sub Director del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (cuestionario), titulado: Reglamento interno y desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.a efectos de su aplicación a trabajadores de esta empresa para el recojo de información de las variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología					X
Escalamiento y Codificación					x

Fecha: Chiclayo, 20 de octubre del 2021



firma

Mg. Brenis Diaz Rolando Martin

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Dr. Jorge Luis Idrogo Pérez, con REG. ICAL6708 y DNI 41570969, de profesión Abogado con Grado de doctor, ejerciendo actualmente como Docente Universitaria de, en la Universidad Señor de Sipan.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (cuestionario), titulado: Reglamento interno y desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.a efectos de su aplicación a trabajadores de esta empresa para el recojo de información de las variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología					X
Escalamiento y Codificación					x

Fecha: Chiclayo, 20 de octubre del 2021


Jorge Luis Idrogo Pérez
ABOGADO
REG. ICAL. 6708

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Dr. William Teófilo Castro Muñoz, con documento de identidad N°17897199, de profesión Economista y Administración, docente con Grado de doctor, ejerciendo actualmente como Docente Universitaria de Post Grado en el Doctorado de Gestión Pública y Gobernabilidad, en la Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (cuestionario), titulado: Reglamento interno y desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.a efectos de su aplicación a trabajadores de esta empresa para el recojo de información de las variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología					X
Escalamiento y Codificación					x

Fecha: Chiclayo, 20 de octubre del 2021


Dr. William Teófilo Castro Muñoz
DNI: 17897199

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Dr. Luis Montenegro Camacho, con documento de identidad N° 16672474, de profesión docente con Grado de doctor, ejerciendo actualmente como Docente Universitaria de Post Grado en el área de investigación, en la Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (cuestionario), titulado: Reglamento interno y desempeño laboral en la EMUTTEC-EP, Ecuador.a efectos de su aplicación a trabajadores de esta empresa para el recojo de información de las variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología					X
Escalamiento y Codificación					x

Fecha: Chiclayo, 20 de octubre del 2021



Dr. Luis Montenegro Camacho

DNI: 16672474

PRUEBA PILOTO - CONFIABILIDAD

VARIABLE REGLAMENTO INTERNO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,942	,942	20

Confiabilidad alta

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	33,44	169,590	,680	,939
P2	33,48	171,260	,659	,939
P3	32,96	171,373	,583	,941
P4	32,88	167,277	,722	,938
P5	33,36	169,573	,707	,938
P6	33,08	164,327	,721	,938
P7	32,68	176,810	,535	,942
P8	33,36	169,490	,660	,939
P9	33,24	170,107	,709	,938
P10	33,40	168,917	,745	,937
P11	33,04	173,290	,541	,942
P12	33,12	163,777	,833	,935
P13	33,48	166,593	,750	,937
P14	33,00	163,667	,718	,938
P15	33,48	166,593	,750	,937
P16	33,00	163,667	,718	,938

P17	33,08	164,327	,721	,938
P18	32,68	176,810	,535	,942
P19	33,36	169,490	,660	,939
P20	33,24	170,107	,709	,938

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,929	,930	20

Confiabilidad alta

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	34,56	147,673	,644	,925
P2	34,76	149,023	,626	,925
P3	34,20	148,833	,562	,927
P4	34,04	146,540	,700	,924
P5	34,44	150,257	,592	,926
P6	34,24	144,440	,660	,925
P7	33,96	153,623	,523	,928
P8	34,64	147,240	,634	,925
P9	34,44	147,340	,713	,923

P10	34,60	147,500	,687	,924
P11	34,32	150,477	,526	,928
P12	34,28	143,627	,783	,921
P13	34,60	146,917	,659	,925
P14	34,24	142,357	,693	,924
P15	34,60	146,917	,659	,925
P16	34,28	141,710	,698	,924
P17	34,44	150,257	,592	,926
P18	34,24	144,440	,660	,925
P19	33,96	153,623	,523	,928
P20	34,64	147,240	,634	,925

Anexo 5. Ficha técnica de Instrumentos

Ficha técnica: Reglamento interno

I.- DATOS INFORMATIVOS:

- 1. Técnica:** Encuesta
- 2. Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 3. Lugar:** Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador
- 4. Forma de aplicación:** Dirigida
- 5. Fecha de aplicación:** 2021
- 6. Autor:** Avila Carrera, Hilmo Eladio
- 7. Año:** 2021
- 8. Lugar:** ECUADOR
- 9. Medición:** Nivel reglamento interno
- 10. Fecha de Aplicación:** 2021
- 11. Administración:** Colaboradores de la EMTTCC-P, Ecuador
- 12. Tiempo de aplicación:** entre 15 y 20 minutos

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Este instrumento tiene como objetivo, medir el nivel el reglamento interno en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

D1: Deberes y derechos

Contribución innovadora

Derechos adquiridos de los trabajadores

D2: Manejo de recursos

Manejo de recursos

Recursos humanos, financieros y materiales

D3: Actividades institucionales

Actividades institucionales programadas

Dinámica con los recursos

Actividades planificadas

D4: Régimen económico y disciplinario

Ordenamiento jurídico

Tratamiento profesional

D5: Participación de los colaboradores

Ventajas competitivas

Decisiones institucionales

IV.-INSTRUCCIONES:

1. El Cuestionario para indagar sobre el nivel de reglamento interno en la EMUTEC-EP, Ecuador”, consta de 20 ítems, de los cuales 4 corresponde a la dimensión deberes y derechos de los colaboradores, 4 a la dimensión manejo de recursos de los colaboradores,4 a la dimensión de actividades institucionales,4 a la dimensión régimen económico y disciplinario y 4 a la dimensión Participación de los colaboradores .
2. El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con cinco opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, asignándoles valores del 1 al 5,de acuerdo a los criterios,
 1. Totalmente de acuerdo (TdA) = 5
 2. De acuerdo (DA) = 4
 3. Indiferente (I) = 3
 4. En desacuerdo (ED) = 2
 5. Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1

Cuando la afirmación se cumple a cabalidad y tal como está planteado.

El nivel de reglamento interno, se califica como:

-Mala

-Regular

-Bueno

-
Rangos

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor mínimo – Valor máximo, sobre los 5 niveles descritos.

$$\frac{VM - Vm}{3} = 100 - 20 = 80$$

3

Rango de 80

V.-MATERIALES: Cuestionario para los colaboradores, lápices o lapiceros y borrador.

VI.-CALIFICACIÓN:

Escala de la calificación general del reglamento interno y de sus dimensiones

Nivel de reglamento interno:

Niveles	Nº ítems	Baremo
Mala	20	20-47
Regular		48-73
Bueno		74-100

Dimensiones	Nº ítems	Mala	Regular	Bueno
D1:Deberes y derechos	4	4-11	12-18	19-25
D2: Manejo de recursos	4	4-11	12-18	19-25
D3:Actividades institucionales	4	4-11	12-18	19-25
D4: Régimen económico y disciplinario	4	4-11	12-18	19-25
D5: Participación de los colaboradores	4	4-11	12-18	19-25

Ficha técnica: Desempeño laboral

I.- DATOS INFORMATIVOS:

- 1. Técnica:** Encuesta
- 2. Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 3. Lugar:** Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador
- 4. Forma de aplicación:** Dirigida
- 5. Fecha de aplicación:** 2021
- 6. Autor:** Avila Carrera, Hilmo Eladio
- 7. Año:** 2021
- 8. Lugar:** ECUADOR
- 9. Medición:** Nivel desempeño laboral
- 10. Fecha de Aplicación:** 2021
- 11. Administración:** Colaboradores de la EMTTCC-P, Ecuador
- 12. Tiempo de aplicación:** entre 15 y 20 minutos

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Este instrumento tiene como objetivo, medir el nivel el desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador.

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

D1: Habilidades organizacionales

Contribución innovadora

Funciones y responsabilidades

Actitudes empáticas y resilientes

D2: Productividad

Actividades eficientes

Satisfacción

D3: Motivación

Espacios favorables de trabajo

Apreciados, valorados y respetados

Actividades planificadas

D4: Gestión del cambio

Responsabilidad y compromiso

Actividades emprendidas en tareas encomendadas

IV.-INSTRUCCIONES:

3. El Cuestionario para indagar sobre el nivel de desempeño laboral en la EMUTEC-EP, Ecuador”, consta de 20 ítems, de los cuales 4 corresponde a la dimensión habilidades organizacionales, 4 a la dimensión productividad,4 a la dimensión de motivación,4 a la dimensión gestión del cambio
4. El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con cinco opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, asignándoles valores del 1 al 5,de acuerdo a los criterios,
 1. Totalmente de acuerdo (TdA) = 5
 2. De acuerdo (DA) = 4
 3. Indiferente (I) = 3
 4. En desacuerdo (ED) = 2
 5. Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1

Cuando la afirmación se cumple a cabalidad y tal como está planteado.

El nivel de desempeño laboral, se califica como:

- Mala
- Regular
- Bueno
-

Rangos

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor mínimo – Valor máximo, sobre los 5 niveles descritos.

$$\underline{VM - Vm} = 100 - 20 = 80$$

Rango de 80

V.-MATERIALES: Cuestionario para los colaboradores, lápices o lapiceros y borrador.

VI.-CALIFICACIÓN:

Escala de la calificación general del desempeño laboral y de sus dimensiones

Nivel de desempeño laboral:

Niveles	Nº ítems	Baremo
Mala	20	20-47
Regular		48-73
Bueno		74-100

Dimensiones	Nº ítems	Mala	Regular	Bueno
D1: Habilidades organizacionales	5	5-10	11-17	18-25
D2: Productividad	5	5-10	11-17	18-25
D3: Motivación	5	5-10	11-17	18-25
D4: Gestión del cambio	5	5-10	11-17	18-25

Anexo 6. Solicitud y Carta de autorización.

Cañar, 5 de noviembre del 2021

Ing.
Luis Inocencio Tenelema
GERENTE GENERAL DE LA EMUTTEC-EP
Presente. -

ASUNTO: Solicitud de permiso para desarrollar trabajo de investigación.

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo y al mismo tiempo deseándole muchos éxitos en sus funciones diarias.

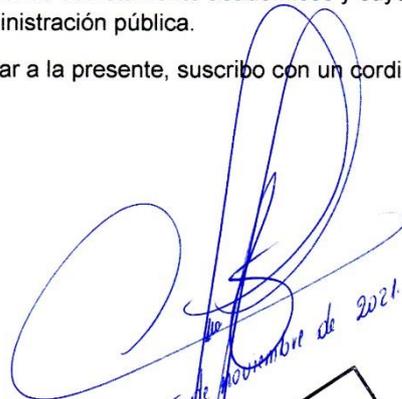
Estimado gerente, con el propósito de desarrollar mi tesis para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, solicito muy comedidamente la respectiva **AUTORIZACIÓN** para realizar este trabajo en la institución que Ud. acertadamente dirige, pido además la colaboración de todos los trabajadores y empleados de la empresa, a fin de obtener toda la información necesaria para llevar adelante mi tesis titulada: Reglamento interno y desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP, Ecuador; reiterado que lo solicitado obedece a motivos estrictamente académicos y cuyos resultados serán en beneficio de la administración pública.

Por la favorable acogida que se digna dar a la presente, suscribo con un cordial y atento saludo.

Atentamente,



Ing. Hilmo Eladio Avila Carrera
C.I./0301449849



Recibido 5 de noviembre de 2021.



GERENTE GENERAL



Cañar, 05 de noviembre de 2021
OFICIO-094-01-EMUTTEC-EP-GE-2021

Señor Ingeniero
Hilmo Eladio Ávila Carrera
Ciudad. -

Asunto: Autorización para desarrollar trabajo de investigación

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme ante Usted, en cumplimiento lo que determina la Ordenanza de Creación y Funcionamiento de la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP (EMUTTEC-EP), Capítulo IV del Gerente General, Art. 22, literales a); y conforme al Oficio de fecha 05 de noviembre suscrito por usted y recibido en nuestra dependencia.

Con este antecedente expuesto, le informo que se procede con la **AUTORIZACIÓN** para realizar su trabajo de invitación y la colaboración de todos los trabajadores y empleados de la empresa, a fin de obtener toda la información necesaria para llevar adelante su tesis titulada: Reglamento interno y desempeño laboral en la Empresa Municipal de la Terminal Terrestre del Cantón Cañar-EP (EMUTTEC-EP), Ecuador.

En este contexto, y en calidad de Gerente General, he considerado **ACEPTAR SU SOLICITUD**, y apoyarlo de la mejor manera para que realice su tesis y culmine de manera exitosa sus estudios académicos de Maestro en Gestión Pública.

Particular que le informo para los fines pertinentes, me despido de usted no sin antes expresarle mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente.

Ing. Luis Inocencio Tenelema
GERENTE GENERAL EMUTTEC-EP
LIT



Dirección: Panamericana Sur y Bolívar Quezada, Sector "El Treton" | Telf.: 593 72427604
Cañar - Ecuador