FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA - 2019

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autor

Bach. Flores Villalobos Anthony Martín

Asesor (a):

Dr. Córdova Chirinos José William

Línea de investigación

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios por permitirme llegar hasta esta etapa, otorgándome salud, paciencia para cumplir con mis propósitos, asimismo por su infinita bondad y amor.

A mi madre, por brindarme el apoyo incondicional en todo momento por su sabiduría, sus valores, y por ser la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, muy especial por el gran amor que me brinda.

A mis familiares por ser el motivo y esperanza para seguir avanzando.

Bach. Anthony Martín

Agradecimiento

A Dios por brindarme la fortaleza y sabiduría para seguir avanzando y preparándome profesionalmente.

Esta investigación es el resultado, del esfuerzo que se ha logrado. En primer lugar agradecer al asesor especialista al Dr. José William Córdova Chirinos por apoyarme en todo momento en la ejecución de la investigación, como también brindarme sus conocimientos y saberes.

Finalmente agradecer al Proyecto Especial Jequetepeque, por permitirme y apoyarme en la ejecución de esta investigación.

El autor

Resumen

En la presente investigación tuvo como propósito Determinar la incidencia de la plan de desarrollo de personas en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019, siendo un estudio de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, apoyándose del instrumento de la encuesta, en lo cual se aplicó a una muestra de 30 trabajadores administrativos, se obtuvo los siguiente resultados que la situación actual del desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, 2019, se encuentra en un nivel regular con un 53%, teniendo en cuenta que sus dimensiones se encuentran en un 47% en desempeño de las tareas, civismo con un 53% en civismo, mientras que la falta de productividad con un 47%. Se concluye que una vez ejecutado el plan de desarrollo de personas el desempeño laboral se mejora en un 60% en un nivel bueno, con indicadores como el desempeño de las tareas con un 60%, civismo con un 40%, falta de productividad con un 50%., además se demuestra que incide significativamente con valor de Rho de Spearman con un nivel de correlación de 0.845.

Palabras clave. Plan de Desarrollo de Personas, Desempeño Laboral, Trabajadores Administrativos

Abstract

The objective of this research was to determine the incidence of the development plan of people in the work performance of the administrative workers of the Jequetepeque Zaña Special Project - 2019, using the methodology of descriptive type applied, with a pre-experimental design, based on the instrument of the Survey, in which it was applied to a sample of 30 administrative workers, the following results were obtained that the current employment performance situation of the administrative workers of the Jequetepeque Zaña Special Project, 2019, is at a regular level with 53%, considering that its dimensions are 47% in task performance, with 53% civics civics, while the lack of productivity with 47%. It is concluded that Once the People's Development Plan has been executed, Work Performance is Improved By 60% at a good UN Level, with Indicators of How the Performance of the UN tasks of the 60% scam, the UN civility of con 40%, lack of productivity con un 50%., also shows that significantly affects the value of a Spearman's rho correlation level 0.845.

Keywords. People Development Plan, Performance Labor, Administrative Workers

Índice

Dedicatoria ii

Agradecimiento iii

Resumen iv

Abstract v

Índice de Figuras viii

Índice de Tablas x

I. INTRODUCCIÓN 12

1.1. Realidad Problemática 12

1.1.1. Contexto Internacional 12

1.1.2. Contexto Nacional 13

1.1.3. Contexto Local 14

1.2. Trabajos previos 15

1.2.1. A Nivel Internacional 15

1.2.2. A Nivel Nacional 17

1.2.3. A Nivel Local 18

1.3. Teorías relacionadas al tema 20

1.3.1. Plan de desarrollo de personas 20

1.3.2. Herramientas para el seguimiento y evaluación de la capacitación 26

1.3.3. Desempeño laboral 27

1.3.4. Administración del desempeño 30

1.4. Formulación del Problema 31

1.5. Justificación e importancia del estudio 31

1.5.1. Justificación teórica 32

1.5.2. Justificación práctica 32

1.5.3. Justificación metodológica 32

1.5.4. Justificación social 33
1.6. Objetivos 33
1.6.1. Objetivo General 33
1.6.2. Objetivo Especifico 33
II. MATERIAL Y MÉTODO 34
2.1. Tipo y Diseño de investigación 34
2.2. Población y muestra 34
2.3. Variables, Operacionalización 35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 38
2.5. Procedimientos de análisis de datos 39
2.6. Aspectos éticos 39
2.7. Criterios de rigor científico 39
III. RESULTADOS 41
3.1. Resultados en tablas y gráficos 41
3.2. Discusión de resultados 62
3.3. Aporte científico 63
Conclusiones 75
Recomendaciones 76
Referencias 77
Anexos 79

Índice de Figuras

Figura 1. Pasos para la gestión del Plan de desarrollo del personal quincenal y anual 21
Figura 2. Etapas de la elaboración (Servir, 2011) 24
Figura 3. ¿Usted considera que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, cuenta con una buena estructura para su desarrollo laboral? 41
Figura 4. ¿Considera que existe personal con amplia experiencia laboral ? 42
Figura 5. ¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña cuenta con tecnología moderna para el buen desempeño laboral? 43
Figura 6. ¿Existe personal poco calificado en el áreas administrativas? 44
Figura 7. ¿Considera que los trabajadores desconocen las funciones de su puesto de trabajo? 45
Figura 8. .¿Considera que los trabajadores no conoce la existencia de un manual de funciones? 46
Figura 9. .¿Existe un plan de desarrollo de personas en el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña? 47
Figura 10. ¿Conoce los beneficios que se obtiene con la aplicación de un Plan de Desarrollo de Personas? 48
Figura 11. ¿Considera que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, necesita la implementación de un Plan de Desarrollo de Personas? 49
Figura 12. ¿Considera que la Dirección Ejecutiva y/o la Gerencia de Administración, participa para aminorar los errores que se presentan en el desempeño laboral? 50
Figura 12. ¿En la actualidad, se vienen ejecutando capacitaciones y/o evaluaciones al personal? 51
Figura 14. .¿La capacitación que usted recibe le ha beneficiado en las funciones que realiza? 52
Figura 15. ¿El área de Unidad de Recursos Humanos, lo evalué después de cada capacitación? 53
Figura 16. ..¿Usted ha tenido dificultades en la capacitación que recibe? 54
Figura 17. ..¿Usted ha tenido dificultades en la capacitación que recibe? 55
Figura 18. ¿El área de Unidad de Recursos Humanos, evalúa los requisitos para los puestos requeridos? 56
Figura 19. ¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña cuenta con un programa de incentivos para los trabajadores administrativos? 57

Figura 20. ¿Considera eficiente el trabajo que realiza la Dirección Ejecutiva y/o la Gerencia de Administración? 58
Figura 21. ¿Considera que el trabajo realizado por sus compañeros es eficaz? 59
Figura 22. ¿Usted está de acuerdo que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña actualice estrategias para la mejora en la administración de su personal 60
Figura 23. ¿Usted está de acuerdo que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña actualice estrategias para la mejora en la administración de su personal 61
Figura 24. Organigrama Proyecto Especial Jequetepeque- Zaña 68
Figura 25. Cuestionario……80
Figura 26 - 40. Validación de Juicio de Expertos……81 - 95
Figura 41 - 45. Fotos……96 - 98
Figura 46. Resolución de Proyecto Tesis……99
Figura 47. Formato T1 - Autorización del Autor……...100
Figura 48. Carta de Empresa - Autorización……..101
Figura 49. Declaración Jurada……102
Figura 50. Reporte Turnitin……103
Figura 51. Acta de Originalidad……104

Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización..... 36
Tabla 2. *Estadísticas de fiabilidad* 38
Tabla 3. ¿Usted considera que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, cuenta con una buena estructura para su desarrollo laboral?..... 41
Tabla 4. ¿Considera que existe personal con amplia experiencia laboral ? 42
Tabla 5. ¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña cuenta con tecnología moderna para el buen desempeño laboral?..... 43
Tabla 6. *¿Existe personal poco calificado en el áreas administrativas?* 44
Tabla 7.*¿Considera que los trabajadores desconocen las funciones de su puesto de trabajo?* 45
Tabla 8.*¿Considera que los trabajadores no conoce la existencia de un manual de funciones?* 46
Tabla 9.*¿Existe un plan de desarrollo de personas en el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña?* 47
Tabla 10.*¿Conoce los beneficios que se obtiene con la aplicación de un Plan de Desarrollo de Personas?* 47
Tabla 11.*¿Considera que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, necesita la implementación de un Plan de Desarrollo de Personas?* 48
Tabla 12. *¿Considera que la Dirección Ejecutiva y/o la Gerencia de Administración, participa para aminorar los errores que se presentan en el desempeño laboral?* 49
Tabla 13.. *¿En la actualidad, se vienen ejecutando capacitaciones y/o evaluaciones al personal?* 50
Tabla 14.*¿La capacitación que usted recibe le ha beneficiado en las funciones que realiza?* 51
Tabla 15. *¿El área de Unidad de Recursos Humanos, lo evalué después de cada capacitación*?..... 52
Tabla 16..*¿Usted ha tenido dificultades en la capacitación que recibe?* 53
Tabla 17.. *¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña le dio a conocer el impacto que iba a generar en usted las capacitaciones que recibe?* 54
Tabla 18 *¿El área de Unidad de Recursos Humanos, evalúa los requisitos para los puestos requeridos?* 55

Tabla 19. *¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña cuenta con un programa de incentivos para los trabajadores administrativos?* 56
Tabla 20. *¿Considera eficiente el trabajo que realiza la Dirección Ejecutiva y/o la Gerencia de Administración?* 57
Tabla 21.*¿Considera que el trabajo realizado por sus compañeros es eficaz?* 58
Tabla 22.*¿Usted está de acuerdo que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña actualice estrategias para la mejora en la administración de su personal?* 59
Tabla 23.*¿A recibido información de su desempeño laboral en el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña?* 60
Tabla 24. Determinar la incidencia del plan de desarrollo de personas en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019 61

I. INTRODUCCIÓN

1.1.Realidad Problemática

Existen diversos cambios recientes del entorno laboral, en el interior de las organizaciones, como las entidades públicas y privadas, siendo la mismas que tienen como propósito buscar mejorar el ritmo de trabajo de sus empleados, para que puedan liderar en el mercado siendo más competitivas.

1.1.1. Contexto Internacional

Calvache (2015) mencionan que con lo respecta América Latina, diversas organizaciones que laboran, en antiguos esquemas estructurales, podrían considerarse obsoletas o disfuncionales, si no logran poner en práctica patrones, para optar nueva conducta en sus colaboradores. Por lo que se considera un cambio de paradigma de metodología que marca la diferencia, siendo de gran importancia para el dinamismo empresarial en los países subdesarrollados, que incide directamente en el estilo que suele corregirse; por tal es recomendable que se logre aplicar un plan de desarrollo para los trabajadores, con el propósito que se logre la eficiencia la mano de obra.

Fermín (2015), Colombia, afirma que las organizaciones que ofrecen servicios públicos, entre ellas se encuentra las organizaciones mejor posicionadas para realizar la actividad y procesos legales. El cual se observa que en los últimos años, los encargados que asisten a dichas empresas del estado, se encuentran insatisfechas por la calidad de su servicio y el desempeño de sus colaboradores, recomendando un programa de capacitaciones con frecuencia mensual, para evitar tiempos improductivos al momento de desarrollar sus actividades.

Zans (2017), Nicaragua, menciona que el compromiso del personal hacia su empresa ubicada en Matagalpa - Nicaragua, se considera de manera crucial y resulta ser poco complicado en la toma de decisiones, logrando generar resultados tanto en lo personal, como en lo profesional y por consiguiente se considera un gran aporte a la facultad, proponiendo medidas correctivas como el desarrollo de capacitaciones para lograr un óptimo desempeño.

Kaufman (2015) menciona que los inconvenientes de las empresas a nivel internacional son la selección del personal, que han logrado constituir diversas

preocupaciones en dicha administración de las empresas, habiendo tomado en cuenta que la dificultad que existe es fortalecer las relaciones interpersonales, en donde el hombre logra aparecer de forma primordial. Debido a ello propone el desarrollo de diversas actividades motivacionales, reuniones de integraciones como parte primordial para que el colaborador se sienta reconocido en la empresa.

Aguilar (2016), Guatemala, sostiene que la mayoría de las dificultades que se presentan en una organización, se ven reflejados en el rendimiento de los trabajadores, siendo que recurren a sus representantes a manifestar sus dificultades en desarrollar las Asimismo al no logra existir un clima empresarial estable, el rendimiento no es el adecuado, por tal se propone un plan de capacitaciones, con temas para mejorar el clima organizacional.

1.1.2. Contexto Nacional

Flores, (2016), sostiene que uno de los rubros de la gestión pública, que se encuentra estacando en la modernidad y lo que es la calidad total para la prestación de servicios es indudablemente el municipio, refiriéndose a los municipios en general, lo proponen que debería contar con un programa de capacitaciones que le pueda permitir lograr una eficiencia al acorde a las expectativa de los usuarios

El diario Gestión (2015), Lima, sostiene que la gran incertidumbre de los encargados del departamento del personal, es la escaso compromiso laboral de los trabajadores y de las pocas acciones para que logre consolidar la cultura empresarial en el Perú, que vienen siendo uno de los principales temas que destacan, como es el último informe de las "Tendencias Globales en el departamento humano 2015", en donde logran liderar en el mundo actual de las labores. Uno de los desafíos que son planteados por los temas de compromiso laboral y de liderazgo, es el reporte que menciona que dichas empresas se encuentran luchando para reducir los rangos de estrés en el sitio de trabajo, para que permita simplificar los procesos industriales, para reducir los índices de complejidad.

Huamani (2015), en Lima, en su estudio menciona que la formación y capacitación de los conductores depende exclusivamente de la empresa quien accede de los servicios, que puesto en la actualidad no se cuenta con instituciones que realizan dicha tarea, debido a que el proyecto se ve enfocado en los trenes eléctricos, que recién empieza a surgir en el año 2011.

Siendo como de otra manera, menciona Chiavenato, en el año 2006, que referente al desempeño laboral, se considera la eficacia del personal, puesto que labora dentro de distintas empresas, que suelen considerar como mayor utilidad, de la organización el manejo del equipo humano, con un gran trabajo, así como la satisfacción labora, que es el ambiente de labor.

Rengifo (2018), Lima, en su estudio sostiene que en la organización no se logra, que los colaboradores establezcan un desempeño de trabajo, acorde a sus objetivos de la dirección por la gran carencia de las capacidades cognitivas, por lo que debido a los nuevos ingreso trabajadores, normalmente se destaca que no se encuentra capacitado, por lo que propone que se establezca un proceso de capacitación para que logre mejorar el desempeño laboral del trabajador administrativo del organismo de evaluación, como el de fiscalización.

1.1.3. Contexto Local

Zapata y León (2016), Pimentel, sostiene que es evidente que dicha estructura de la empresa, es responsable en un rango para obtener las mayores posibilidades para lograr llevar a cabo distintas estrategias que puedan desarrollar sus tareas laborales de manera adecuada.

Gonzales y Capuñay (2018), Lambayeque, sostiene que según las creencias, como los valores compartidos, para todos los colaboradores que lo conforman en que se concrete la cultura, como la identificación de los colabores hacia la misma. En donde de manera importante los colaboradores conozcan y logren practicas las actitudes, conductas, los valores del departamento de trabajo, para lograr que se contribuya al fomentar de un desempeño laboral y eficaz.

El proyecto especial de Jequetepeque, se logra considerar un proyecto desconcentrado por el ministerio de agricultura y riesgo, que suele responsabilizarse para la optimización del recurso hídrico, para que se promueva la siembra para alternativa e incentiva, que favorezca en la inversión de las entidades privadas, que tienen el propósito de mejorar la calidad de vida de los habitantes, de las cuencas que suelen conformarse.

Hoy en día en la organización estatal, no logran que los trabajadores administrativos mantengan un desempeño laboral eficiente, por la escasa capacidades cognitivas, debido al ingreso de nuevos colaboradores, que no se cuenta con el aprendizaje acorde para su

rendimiento en dichas labores, como también no logran obtener el correcto manejo de las capacidad efectivas, debido que no existe empatía entre ellos.

Mencionado antes la problemática, el propósito del presente estudio, es establecer un plan de desarrollo de personas y evaluar su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

1.2.Trabajos previos

1.2.1. A Nivel Internacional

Lara (2016), en Ecuador, en su investigación "Evaluación de la incidencia de la administración en la satisfacción laboral de los colaboradores del gobierno autónomo, que se encuentra descentralizado municipal del Catón Pedro Vicente Maldonado en el período 2014-2015 ", tuvo como objetivo establecer la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores, siendo un estudio de tipo descriptivo, bibliográfica, de campo, teniendo como muestra solo a los trabajadores y empleadores, por tal, tuvo como resultados que no tienen valencia por sí mismo, pero la adquieren en la medida en que se relacione con el deseo de alcanzar los resultados finales, concluye que determinó la gestión administrativa es inadecuada por lo que no se planifica, se organiza, se dirige y controla las diferencias de las actividades, generando la gran insatisfacción en los empleados para realizar sus funciones diarias.

Yaguana (2017) "Diagnostico de la incidencia de la gestión administrativa para el talento humano en el desempeño laboral, como es el caso de la empresa Pathsoil CIA. LTDA", tuvo como propósito Determinar la incidencia de la coordinación administrativa para el talento humano, en lo que es el desempeño laboral de los trabajadores de la organización Pathsoil CIA. LTDA, emplea una metodología cualitativo y cuantitativo, considerando como población a 60 trabajadores. Tiene como resultados que la gestión, como el talento humano se basa en mejorar los individuos como recursos de las organizaciones, por lo que deberían ser gestionados, es decir planificar, organizar, dirigir y controlar sus actividades ya que se les considera a los sujetos pasivos para la acción organizacional. Además partiendo de ello surge la necesidad que la administración de los recursos humanos para lograr, que se obtenga el mayor rendimiento posible, por o que concluye que la coordinación administrativa suele incidir de manera significativa con el desempeño laboral del personal.

Espitia y Sáenz (2017) “Analísis del desarrollo del prototipo de la contratación del talento humano, en el sector público en Colombiamás, por lo que su propósito es Describir que el desarrollo del modelo, logre contrastar el talento humano de sector público en Colombia, asimismo se emplea la metodología cualitativo, de tipo jurisprudencial, como teóricos administrativos semejantes a la administración del talento humano, considerando un gran segmente de muestra a los colaboradores siendo un total de 30. Tuvo como resultados que las evaluaciones logren adquirir los derechos de carrera, para ascender en la carrera, para que se conceda beca o comisiones de estudio, puesto que se logre otorgar incentivos económicos, planificando la capacitación y formación para que se determine la permanencia, puesto que concluye que es importante que se resaltar las empresas tanto públicas como las privadas que deberán apuntar a que dichos trabajadores se sientan a gusto en sus puestos de trabajos y las actividades que se desarrollan a diario.

González (2015) “Influencia de la motivación de los trabajadores con su incidencia para la coordinación de los departamentos de la línea de producción de la organización de calzado Liwi en el Canton Ambato, de la provincia de Tungurahua”, por lo que tuvo como propósito que se investigue la incidencia para la motivación de los trabajadores en la gestión, en la coordinación de los departamento de lo que se encuentra alineado la producción de la organización de Calzado, por lo que emplea la metodología de un enfoque mixto, como una modalidad documental, bibliográfico, considerando un total de una población de 35 trabajadores. Concluye que al determinar que los trabajadores, no muestra una gran actitud al momento de laboral en equipo, puesto que no existe un buen clima laboral, debido a que no existe un gran apoyo con las tareas encomendadas en un horario riguroso dentro de la línea de producción.

Florencia (2016) “Analísis de la gestión del talento humano, para logran un mayor desempeño laboral del IESS DE Babahoyo” tuvo como propósito el diseño de un modelo en la administración del talento humano que logre mejorar el desempeño laboral de los empleados, considerándose que se trata de un estudio análisis cualitativo, de tipo descriptivo, con diseño no experimental, ayudándose de los instrumentos de la observación directa, encuesta, en donde se considera una población de 24. Por lo que tuvo como resultados que la administración del talento humano, es un departamento muy sensible con lo que respecta la mentalidad, puesto que predomina en las empresas siendo contingente en un 40% y situacional en un 20% puesto que depende de aspecto por cultura de una empresa

1.2.2. A Nivel Nacional

Diez (2016) " Análisis y evaluación de emplear el TIC, para lograr el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del ministerios". (Tesis para optar grado de magister en Gestión pública), tuvo como propósito establecer la relación entre la utilización de las tecnologías, de la información como es la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del ministerio publico de Tarapoto, del distrito judicial del departamento San Martín, año 2016, en lo cual emplea un diseño no experimental, correlacional con dos distintos cuestionarios para ejecutar la recolección de datos, obteniendo un coeficiente de semejanza, que tiene como valor de 3 y una significación del 5%, concluyendo que la semejanza al emplear los TIC y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, se considera nula.

Castillo y Chipana (2017) "Coordinación de los recursos humanos, relacionado con el correcto desempeño laboral de los trabajadores administrativos, en la coordinación general de salud, 2017, tuvo como propósito que se determine la relación en la coordinación de los recursos humanos, en el desempeño laboral de los trabajadores administración, en lo cual se logra emplear la metodología deductiva, con diseño no experimental, transversal correlacional, ayudándose para el cuestionario, que desarrolla la descripción para el comportamiento de cada una de las distintas variables se logró comprobar que si existe la semejanza entre ellas, en lo cual concluye que la administración de los recursos humanos se asemeja de manera significativa con el desempeño de trabajo de los colaboradores administrativos de la Sede de la coordinación regional de salud, corroborándose una significancia bilateral que fue de menor de 0,05 siendo el valor r de 0,804 evidenciando así que si hay una alta correlación positiva entre las variables.

Centeno (2018). "Implementación de un programa de mejora en la coordinación de recursos y su relación con el desempeño laboral del recurso humano administrativo, en el municipio de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa, teniendo como propósito que se determine la semejanza se encuentra en la coordinación del área del talento humano, con el desempeño laboral del recurso humano del municipio, empleando la metodología científica, de tipo descriptivo no probabilística, logra tener los resultados que el valor del coeficiente de correlación de R. Pearson es aceptable la hipotesis alterna, en las variables de la coordinación del talento, en desempeño laboral de personal administrativo.

Cumplido (2018) “Factores que predominan al desempeño laboral de la organización Blueberries” tuvo como propósito determinar los principales factores que suelen predominar el desempeño laboral de la organización, siendo un estudio de diseño no experimental, transversal de tipo descriptivo, con una muestra de estudio de 79 trabajadores. Tiene como resultados que 58 trabajadores están en un alto desempeño laboral, mientras que 21 trabajadores están en un nivel medio de desempeño, según la evaluación de desempeño aplicada por su jefe. Concluye que al identificar que factor con mayor nivel de relevancia al momento en el que trabajador desempeña sus funciones es el factor de respaldo económico, que tiene relevancia alta con un porcentaje de 64.4%.

Anticona y Gaitan (2017) “Gestión de la propuesta del modelo de coordinación por competencias para lograr la mejora del desempeño laboral en los trabajadores del consorcio educativo las américas, que se encuentra en la ciudad de Trujillo, puesto que se tiene como propósito Determinar si la aplicación de dicho modelo de administración por competencia logre mejorar el desempeño laboral, emplea una metodología de diseño no experimental propositiva, descriptiva ayudándose con los instrumentos de la encuesta, por lo que tiene como resultados de que se aprecia ante la gestión por habilidades el 58% en nivel regular, en donde con la aplicación de una coordinación de habilidades que se puede constatar que reducir a un 46%. Concluye que mediante la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores se pudo determinar que se encuentra en regular o bajo, puesto que los primordiales inconvenientes encontrados, que hacen semejanza para desarrollar los propósitos, que no ejecutan un trabajo planeado.

Herna (2018) “Ejecución de la coordinación por competencias que se encuentran basado en la teoría de los requerimiento de David Mccleland para lograr que se desarrolle la coordinación del talento humano en los docentes de la facultad Fachse de Unprg-Lambayeque-2014, tuvo como propósito fortalecer la coordinación del talento humano para que se mejore el desempeño laboral de los docentes de la FACHSE DE LA UNPRG, siendo un estudio de tipo descriptiva no experimental con una muestra de estudio de 36 profesores. Tiene como resultados que permitió el desarrollo la coordinación del talento humano, en los docentes de la FACHSE. Concluye que los docentes identificaron las competencias que tienen desarrolladas y cuales necesitan fortalecer, con la participación activa la cual, permitió que se desarrollarán las actividades planificadas.

1.2.3. A Nivel Local

Canseco y Nava (2018). “Incidencia del talento humano, como el desempeño laboral para el centro de atención primaria II – ESSALUD, tuvo como propósito, la determinación de la semejanza de la coordinación del talento humano, como el desempeño laboral en el Centro Primario, emplea la metodología de tipo descriptivo con enfoque correlacional, de enfoque cuantitativo de tipo básico que consistió en recoger la información para un rango específico, ayudándose de dos cuestionarios. Concluye el estudio que guardan semejanza positiva entre distintas variables en lo cual se encuentran en el nivel de semejanza alta, con un nivel de significancia bilateral $p=<0.05$ por lo que se rechaza la hipotesis general.

Burga y Wiesse (2018) “Análisis de la motivación, y el desempeño laboral, del colaborador administrativo en una empresa del sector agroindustrial de la Región Lambayeque”, tu como propósito describir la motivación, con el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial, por lo que emplea un método de paradigma positivista en un estudio cuantitativo, por lo que emplea el instrumento la encuesta, en donde tuvo como propositivo que al lograr medir el coeficiente de correlación Pearson aplicado en ambas variables de dicho estudio, motivación, desempeño laboral, puesto que el resultado ser significativo $p<0.05$, en donde se concluye que se ha logrado tener una alta motivación y que esta a favorecido a la empresa para un adecuado desempeño laboral para un bien propio de sus colaboradores, como en productividad y eficiencia.

Tamay (2017) “Influencia del desempeño laboral de los trabajadores, en la gestión administrativa en la Universidad Católica, Chiclayo, 2015”, desarrollado para optar el grado de licenciado en administración, que tuvo como propósito demostrar como influye la gestión administrativa, en el desempeño laboral administrativo, empleando una metodología cuantitativa, con diseño causal y explicativo. Concluye que la variable de la gestión administrativa influye significativa en el desempeño laboral en forma deficiente, de tal modo se demuestra que existe desmotivación en los colaboradores administrativos, para que logren desempeñarse en sus labores, debido la no existencia adecuada del proceso de selección y reclutamiento de personal.

Altamirano y Encajima (2019) “Gestionar la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Platanos Chips Chiclayo, 2017” tuvo como propósito en el análisis de la rotación del personal y el trabajo de los trabajadores de la organización empresa Bananas Chips, empleando una metodología de tipo descriptivo,

explicativo, con una muestra para el estudio de 10 trabajadores, que llegan con los resultados que la rotación de personal al interior de la organización, sea alta, en semejanza con el trabajo de mano, que es óptimo según sus dimensiones. Concluye que la rotación de personal es en un 100% alta y el desempeño laboral es bueno en un 70%, regular en el otro 30%, hechos que han provocado que la empresa tenga sobrecostos por nuevo reclutamiento y por un desempeño laboral que no es comprometido con la empresa siendo que se enfoca en producir más para ganar más.

1.3.Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Plan de desarrollo de personas

Plan: Se considera una planificación para lograr la coordinación que suele buscar entre otros ítems, tratando que se trate las tareas en la capacitación, como así la evaluación, que se encuentra conforme lo establecido, de parte de las directivas, según los parámetros que suelen emitirse por el departamento nacional del servicio nacional (Servir, 2011).

Desarrollo de Personas:

Plan de Desarrollo de Personas:

Alcance del Plan de desarrollo de personas

Empleando el protocolo metodológico, en el desarrollo del plan de desarrollo del personal, que suelen circunscribirse a:

Las organizaciones de la coordinación pública, se encuentran señalados por el artículo II, del ítem preliminar de la Ley N° 28175 Ley que conforma el marco del empleo estatal, donde los trabajadores se logran encontrar dentro de la organización administración, del departamento del talento humano, que suelen encontrarse establecido, en la tercera disposición, que complemente el termino del decreto legislativo N° 1023, debido de la manera específica en la coordinación de gestión humana (Servir, 2011).

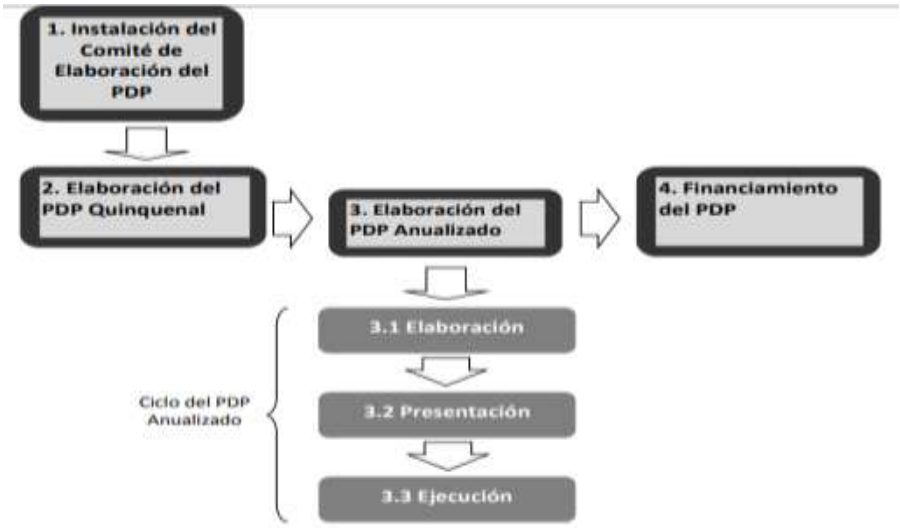


Figura 1. Pasos para la gestión del Plan de desarrollo del personal quincenal y anual

Conformación del equipo integrador:

En el comité para el desarrollo del plan para la mejora del personal, se encuentra conformado por al menos:

- El secretario general, o la gerencia genera.
- El Coordinador del departamento de presupuesto.
- La jefatura del departamento de recursos humanos.
- Un representante de los trabajadores de la entidad, que se encuentra elegido a través de votación secreta a través de un rango de tiempo de tres año.

En los tres casos primeros, los integrantes, que encuentran conformados, es el comité en un periodo indeterminado, pudiendo este delegar la participación de los representantes. Además el presidente de dicho comité, mantendrá la responsabilidad de dirigir las reuniones y lograr visar en conjunto con los otros integrantes del comité, los PDP ya sea quincenal, como anual.

En la instalación del comité, en lo que se encuentra oficializada por el integrante dentro de la organización en cualquier plazo, es por tres años, logrando ser por única vez, desempeñando por un rango de tiempo adicional consecutivo.

Funciones del comité

El encargado del comité, será el responsable de ejecutar en:

a) Plantear el plan de trabajo para el desarrollo de la planificación del desarrollo del personal sea quincenal o anual.
b) Recopilar y solicitar la información necesaria para el desarrollo del Plan de Desarrollo del Personal.
c) Establecer una programación de diversas reuniones a base de las necesidades de la entidad, con las características de la forma particular de trabajos, considerando por los un menor de cuatros reuniones de manera anual en la planificación, en el análisis de la propuesta del Plan de Desarrollo del Persona, que se encuentren aprobados para determinar la evaluación de los resultados respectivamente.
d) Supervisar los PDP elaborados de manera quincena o anual, con la finalidad de presentarlos al titular de la entidad para su aprobación.

Funciones de recursos Humano en el comité

Considerándose al departamento de recursos humanos, o al que normalmente desarrolle sus veces, o al que logre destacarse como secretario del comité, implica que el desarrollo de estas o entre otras de las distintas actividades:

a) Concientizar el registro para la documentación, y los acuerdos establecidos en las distintas reuniones del comité.
b) Describir y mantener un archivo de las actas de reunión del comité.
c) Desarrollar y lograr proponer al comité una planificación de desarrollo de personal quincenal y anual, en donde se coordinará cada jefaturas con sus respectivas propuestas.
d) Lograr el desarrollo del seguimiento del PDP anual, mantenimiento informado al comité cuando corresponda.
e) Por terminar, lograr presentar un informe al comité del proceso de implementación.

Elaboración del Plan de desarrollo del personal quincenal

Una vez que se halla instalada el comité de la ejecución del Plan de Desarrollo del Personal, el paso siguiente paso será el desarrollo del PDF quincenal, tomando como referencia que es un tipo de plan direccional, como general que logre tener como vigencia cinco años y que se implementa a través de los PDP anualizados.

En la elaboración del PDP quincenal, se requiere la siguiente información

- Plan estratégico institucional.
- Proyecto donde se establece el presupuesto para el siguiente año fiscal.
- Plan de coordinación de los recursos humanos.
- Planes y resultados que se han obtenido en la capacitación.

Los contenidos que deberán, tener son lo siguiente:

1) Información del marco estratégico institucional

Es decir que en el desarrollo del marco estratega, en donde se describe la información institucional de su entidad referida a:

- En el enunciado deberá contar con la misión institucional.
- En el enunciado deberá contar con la visión institucional
- Para la descripción de los propósitos estratégicos de la entidad, en donde toma como base lo establecido, en sus instrumentos para la coordinación de mediano y largo plazo.

Generalmente, se logran describir de manera literal, de los enunciados como la misión, visión y propósitos estratégicos vigentes de su entidad.

2) Información sobre las competencias necesarias

En este ítems, se deberá describir las cualidades necesarias, que presentan los trabajadores del servicio de la entidad, en lo que deberá alcanzar los propósitos estratégicos. Asimismo se deberá desarrollar las finalidades institucionales que permitan identificar las competencias, necesarias en las personas de su entidad.

3) Información sobre objetivos y estrategias de capacitación

En dicha sección se deberá describirse, toda la información según a:

- Los propósitos de capacitación que se pretenden alcanzar en 5 años.
- Las estrategias de capacitación, se encuentran prevista para lograr atender dichos propósitos.

Es decir para lograr la identificación de los propósitos de la capacitación a alcanzar en 5 años, se deberá revisar nuevamente los propósitos estratégicos institucionales y las competencias necesarias.

4) **Información sobre las metas de capacitación y evaluación**

En dicha institución, se deberá describir la siguiente información:

- Como las metas para la evaluación y la capacitación que se pretende alcanzar en un período de 5 años.
- Para los indicadores se deberán establecer para monitorear el cumplimiento de los resultados PDP anual.
- En la descripción de los mecanismos de seguimiento como la evaluación, en la obtención de información de los resultados del PDP anualizados.

Elaboración del Plan de Desarrollo del Personal Anual

Una vez que se encuentre elaborado el Plan de desarrollo de personal quincenal, su siguiente paso es elaborar el PDP anualizado, que le permitirá la implementación de dicho plan de manera quincenal, por lo tanto se logra considerar más específico y suele responder a las estrategias como a las acciones que se emprenden al transcurrir del año.

El ciclo del PDP Anual

Una vez desarrollado, aprobado, presentado y ejecutado en un tiempo correspondiente, se corresponderá con es desarrollar y ejecutar el presupuesto. Por lo que el ciclo consta de tres distintas etapas:

1. **Elaboración**

Deberá ser desarrollado considerándose, que deberá poder ejecutarse entre los meses de enero y diciembre del año fiscal siguiente. Por lo tanto el desarrollo deberá terminarse a muy tardar, un mes más del año anterior que se desarrolló, asimismo al iniciarse la ejecución, la finalidad será incluirse en lo presupuestado del año entrante.

Figura 2. Etapas de la elaboración (Servir, 2011)

2. **Presentación.**

Una vez presentando el PDP anual, con el contenido de su aprobación presupuestal y se halla llevado a la entidad SERVIR, para su conocimiento, mediante los treinta días primeros calendario del año en que se llevará acabo.

3. **Ejecución.**

Se suele considerar, por lo que se pone en ejecución la planificación del personal anual, en la que logro ser presentar por la entidad SERVIR, que esto suele implicar en el desarrollo de las tareas de inducción, como parte del desarrollo que se deberá considerar, de acuerdo lo que corresponda, las acciones que complementen a la capacitación (Servir, 2011).

Dimensiones del Plan de Desarrollo del Personas:

- **Aspectos Generales:** se logra identificar los propósitos de capacitación, como la evaluación, que se encuentran vinculados en los contenidos del PDP quincenal, como los instrumentos para las coordinaciones en ejecución de la entidad, como en particular el PEI, POI, que otros suelen corresponder en la planificación de las capacitaciones y los diagnósticos anteriores.
- **Evaluación:** la etapa se miden los resultados para las acciones de capacitación que son ejecutadas esta, normalmente cuenta, con los siguientes indicadores:
  a. **Necesidades de capacitación:** Se logra identificar como las principales brechas de necesidades de capacitación, como son los resultados para someter la evaluación de las competencias y otras evaluaciones que se hubieran generado en la entidad.
  b. **Evaluación de competencia:** Se encuentran utilizados por la entidad mediante el transcurso del año considerando que la implementación sea de manera secuencial, puesto que se da inicio a través de la evaluación de las competencias que se basa en conocimientos, como lo que se encuentra establecido en la directiva de Servir.
  c. **Financiamiento.** Se logra presentarse sin ningún perjuicio de las distintas fuentes de solventar las actividades, logrando tener libre acceso, en las organizaciones públicos, siendo los encargados del financiamiento de las

actividades de capacitación, como de evaluación de las competencias, que se pueden contemplar en sus respectivos PDP.

1.3.2. Herramientas para el seguimiento y evaluación de la capacitación

Para desarrollar la supervisión y la evaluación de los beneficios que se obtiene de la capacitación, como el propósito de mantener una eficacia, para el cumplimientos de objetivos establecidos del PDP. En donde los criterios de la evaluación de la capacitación, implica tomar distintas medias, y la combinación lograr brindar una imagen integral para generar el cumplimiento.

1. Evaluación por reacción:

En la modalidad que facilita la medición de la satisfacción de los participantes de la capacitación que reciben, se realiza a través de encuestas, inmediatamente que la dicha actividad culmine. En el nivel de reacción, que sirve para valorar la favorable como lo desfavorable, de las distintas acciones de capacitación, con el que al culminar las distintas ediciones futuras. Es decir no se logra evaluar las diferentes competencias:

El evaluador, normalmente reúne la información de las distintas apreciaciones de los participantes, en donde considera que las cualidades básicas para accionar en la capacitación: Es decir dar a conocer la clase a capacitarse y los métodos que suelen emplear, por lo que lo mas apropiado que dichas instalaciones, el ritmo, como la claridad de las afirmaciones.

2. Aprendizaje o conocimientos:

En esta modalidad, su intención es medir los conocimientos que son adquiridos por los alumnos, después que se halla desarrolla una capacitación, normalmente emplean pruebas de conocimientos, en los cuales se aplicando, como también la evaluación diagnóstica, para lograr la identificación de los requerimientos de la capacitación.

3. Conducta o aplicación

En este ítems, la evaluación se logra indagar si que los participantes, están desarrollando en su puesto de trabajo todo lo que aprendieron. Es decir si logran emplear los exámenes del desenvolvimiento de las competencias, logre implementar semestral o anualmente. No obstante se deberá considerar, el tiempo que se lleva, que

se deberá esperar, al menos un período de 30 días, hasta lograr desarrollar una valoración adecuada.

4. Resultados

Se considera que dicha modalidad, que se debería evaluar son los objetivos que son planteados, en la acción de la capacitación, debido que está impacta de forma significativa. De esta manera se deberá pasar por un período de tiempo, antes que se realice los estudios, que la finalidad se considera como el beneficio empresarial se ha formado para actuar, de un proceso formativo.

Por tal algunos puntos de evaluación de resultados son:

- Se logra evaluar si se alcanza lo proyectado.
- Se supervisa el incremento de la productividad.
- Propósito primordial aumentar los indicadores de la satisfacción del clientes.
- Aminorar costos y desperdicios.

1.3.3. Desempeño laboral

Es considerado aquel proceso que determina la manera satisfactoria de una organización, en el logro de sus actividades y propósitos laborales. Es decir a nivel organizacional, la medición de los indicadores del desempeño laboral, suele brindar una evaluación acerca como cumplir las metas estratégicas de manera individual (Robbins S. C., 2010).

Robbins (2010) sostiene que las organizaciones, solo suelen analizar la manera en que los colaboradores, desarrollan sus labores, puesto que incluye una descripción de los puestos de trabajo de cada uno de los que laboran, que si bien es cierto, las compañías en la actualidad, de menor jerarquía y se encuentren más desarrolladas al servicio, puesto que generalmente requieren mayor información, debido que se reconocen tres tipos primordiales de conductas que constituyen el desempeño de trabajo.

- **Desempeño de las tareas.**

Suele referirse a cumplir con todas las obligaciones y responsabilidades, que suelen ser de gran utilidad a la producción de un bien o servicio, como al desarrollo de las tareas administrativas.

- **Civismo**

Se considera las acciones que suelen complementar en el ambiente psicológico de la empresa , que logra brindar una facilidad a los demás, puesto que aun se solicite que se respalde el propósito de las empresas.

- **Falta de productividad**

Esto generalmente incluye, a las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales que las conductas incluye robo, daños a la propiedad de la compañía que suele comportarse de manera agresiva, con todos los compañeros y al ausentarse frecuentemente.

1. **Objetivos de la evaluación de desempeño.**

En lo que es la evaluación del desempeño cuenta con distintos propósitos, puesto que uno de ellos consisten en favorecer al direccionamiento de la toma de decisiones del departamento de recursos humano, mas que todo en los asensos, las transferencias y por lo consiguientes los despidos. Para la observaciones ocurridas, se detectan los requerimientos de la capacitación de desarrollo, debido que se identifican con precisión las habilidades, como las competencias de los trabajadores por los cuales logran desarrollarse programas correctivos.

Los criterios que se eligen en el direccionamiento, para la calificación del desempeño del colaborador, se tendrá muchas influencias en la conducta, puesto que lo último que mantiene tres a criterios a considerarse como primordiales, que son los resultados para la tarea individual.

Resultados de las tareas individuales

En los resultados, se tiene que la finalidad que son primordiales por medios, que deban evaluarse en la gestión de los resultados de las actividades del trabajador, tales como la cantidad que es producida, por el trabajador, los desperdicios generados y el costo por unidad de producción como es el caso del gerente de alguna organización.

Conducta

Las circunstancias, se considera dificultoso al atribuir que los resultados sean específicos a las acciones, como las conductas de los individuos que mantienen un puesto de asesoría o como de apoyo que logran desempeñar un cargo, donde las actividades laborales conforman parte del esfuerzo de grupos, que en ocasiones resulta ser riguroso, en la identificación de los atributos de cada uno de sus miembros, puesto que logra evaluar la conducta del trabajador. Es decir es la conducta que se evalúan no necesariamente suelen ser, la que limitan, a las que estás directamente referenciados con la productividad individual.

Rasgos

Son los rasgos de cada individuo, que son los que no guardan semejanza con el desempeño del trabajador, por lo que general mantener una correcta actitud que puede mostrar los trabajadores de confianza en sí mismo, que logran demostrarse confiable dentro de su departamento de trabajo.

2. Determinar la razón para la evaluación del desempeños de los empleados

Aamodt (2010) sostiene que como primer punto, la ejecución del proceso de la evaluación del desempeño del trabajador, que logra indicar que se determina la acciones, por los cuales que las empresas desean realizarlo. En pocas palabras la organización deberán, emplear resultados para mejora de su desempeño al realizar sus actividades. Que generalmente en su determinación, se deberá considera de suma importancia, ya que las diversa técnicas permita valorar el desempeño del trabajo, son apropiadas para algunas finalidades, pero no para otros.

3. Proporcionar capacitación a los empleados

Aamodt (2010) sostiene que se define como el uso correcto primordial, de la evaluación del desempeño del trabajo, para mejorar y como así poder proporcionar capacitación referente las actividades, que se requiere para reforzar. La programación de la capacitación de los trabajadores, se suele considerar un proceso continuo, para

generalmente la supervisión del desempeño, en lo cual es recomendable desarrollarse oportunidades, para lograr reunirse con los trabajadores, hablando de las fortalezas como las debilidades.

4. **Determinar los incrementos salariales**

El valor de un puesto, se suele determinar a través de distintos factores, con un grado de responsabilidad y un rango de formación que es útil para desempeñarlo. La diferencia de la acción de la compensación, entre dos situaciones, con el mismo puesto, es alguna función tanto como la permanencia de los mismos para el desempeño laboral. En alguno de las circunstancias no sería congruente normal, que se cancele en un trabajador con el desempeño eficiente de la misma cantidad, en que uno hace su trabajo de manera óptima.

5. **Toma decisiones para ascenso**

Aamodt (2010), sostiene que la semejanza que se somete la evaluación del desempeño laboral, consiste en que se determine a los trabajadores que será ascendidos. Es decir se considera justo que el trabajador ascienda, pero generalmente eso no sucede a menuda, que las políticas de algunas organizaciones.

1.3.4. Administración del desempeño

La gestión del desempeño se considera como el proceso, que logra integrarse y se denomina como la gestión del desempeño. Al tratarse del desarrollo mediante la cual, implica la seguridad que tienen la fuerza laboral, puesto que se labora para alcanzar los propósitos de la organización, incorporando las prácticas en las cuales son encargados, definan las metas y las tareas del trabajador, que aumenta sus habilidades y las capacidades.

- **Criterios de evaluación del desempeño**

En la descripción de la evaluación del desempeño laboral, se debe medir en relación para que se alcance las metas y la ejecución de los planes. No obstante en el desempeño de las funciones gerenciales, en donde la función administrativa que

no logra operar la eficacia, como el poder alto en la organización, de algunos colaboradores estrellas, que logran haber tenido un éxito azaroso, y generalmente no como el resultado obtenido en la gestión eficaz.

- **Desempeño para cumplir las metas:**

Asimismo para lograr la evaluación del desempeño laboral, se encuentran los sistemas de evaluación que se consideran propósitos cuantificables preestablecidos que logran tener un indicador excepcional. En la planeación consistente, de manera integrada suele comprender proyecciones de propósitos cuantificados, basándose como referencias los mejores criticas del desempeño gerencial que se asemeje con la capacidad para fijar las metas.

- **Desempeño como administradores:**

Koontz (2012), suele afirmar que el sistema logra medir que el desempeño con base y propósitos que se encuentran preestablecidos para completarse con una evaluación de 360 grado a la dirección, en como realiza dichas funciones. Por tal se dice que los administradores de cualquier periodo se tiene que desarrollar actividades no gerenciales, que no logran omitirse, como parte necesaria que se contrata referente en el cual se deba medir, que en otras palabras se deba decir que la evaluación sobre lavarse de que tan bien que se logre comprender para desarrollar las funciones gerenciales para la planificación, organización, integración del personal, dirección y controlar.

1.4.Formulación del Problema

¿De qué manera el plan de desarrollo de personas incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019?

1.5.Justificación e importancia del estudio

El presente estudio, es importante porqué se ha identificado, que el desempeño laboral, no es el adecuado, demostrándose un bajo rendimiento laboral por tal se pretende demostrar si un plan de desarrollo de personas incide en el desempeño laboral. Así mismo servirá para qué la mejora en la toma de decisiones de manera oportuna, con el propósito de atender las necesidades de los trabajadores y de esta manera

atender las necesidades de ellos mismos y de esta manera con una adecuada propuesta volverlos más competitivos dentro de una eficiente gestión .

1.5.1. Justificación teórica

Sampieri (2017) menciona que "los resultados del estudio ayudarán a crear una mayor conciencia entre los mentores de los universitarios sobre esta faceta de sus aconsejados y cuando uno de ellos tenga problemas en sus relaciones de pareja, podrán asesorarlo mejor y más completamente. El presente estudio, es primordial ya que se necesita tener un marco de referencia para dar inicio a la investigación. Por tal se propone aportar un conjunto de actividades, objetivos y metas que permitan demostrar si incide el plan de desarrollo de personas y el desarrollo laboral en los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña.

Por tal al determinar si el plan de desarrollo de personas incide en el desarrollo laboral en los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, logrará determinar las potencias de las actividades que desarrollan.

En el presente estudio se ha considerado la aplicación de dos variables, las cuales son el plan de desarrollo de personas y el desempeño laboral, debido al inconveniente que se han venido presentando en el área administrativa de la entidad pública.

1.5.2. Justificación práctica

Méndez (2012) lo considera que un "estudio tiene justificación práctica, cuando su desarrollo, permite resolver un problema, o por lo menos propone estrategias, que al aplicarse, contribuyen a resolverlo". En el presente estudio se plantea con el propósito que logre contribuir en el conocimiento para el desarrollo de otras investigaciones, que se presenten en organizaciones públicas y privadas, relacionándose los resultados obtenidos, como el análisis de desarrollo de personas, que permitan tomar una serie de acciones y decisiones que permitan mejorar la gestión administrativa.

1.5.3. Justificación metodológica

Según Méndez (2012), una justificación metodológica " son las razones que la sustentan, y es la aportación de nuevos métodos, instrumentos, modelos o estrategias

de investigación, para generar conocimiento válido y confiable". El estudio queda como herramienta para futuras investigaciones descriptivas en el campo de la administración y el recurso humano, de tal manera sean accesible para que facilite el material bibliográfico, como el plan de desarrollo de personas para la medición del desempeño personal.

Por tal se empleó como técnica la encuesta, considerándose primordial para el procedimiento de recolección de información, en un periodo establecido, siendo un estudio de corte transversal, empleando como instrumento el cuestionario el cual se aplicó para medir las variables.

1.5.4. Justificación social

Chavarri (2017), considera como la relevancia del estudio. Siendo que en el presente estudio, se considera la medida en que aporta con información relevante sobre el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, siendo un indicador de calidad, muy necesario de ser analizado en un sistema organizaciones, donde existan varios grupos de personas que se relacione, e logren interactuar entre sí para mejorar su desempeño y brindar un servicio de calidad.

1.6.Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Determinar la incidencia del plan de desarrollo de personas en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019

1.6.2. Objetivo Especifico

- Determinar la situación actual del desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña-2019
- Identificar las estrategias del Plan de desarrollo de personas que incidirá en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019
- Diseñar el plan de desarrollo de personas que influya en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña-2019.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1.Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

La siguiente investigación fue de tipo descriptivo –correlacional. Es decir:

- (Sampieri, 2014) afirma que un estudio descriptivo busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete al estudio.
- Enfoque cuantitativo: Porque es secuencial y probatorio. Por lo que utiliza la recolección y el análisis de datos, para contestar las preguntas del estudio y probar la hipotesis establecidas (Hernández, 2017).
- Correlacional, debido que es una probabilidad y estadística, asimismo a partir de la estadística indica la fuerza, así como la dirección de una relación lineal y proporcionalidad entre dos variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Diseño de investigación

En el siguiente estudio, se tuvo un diseño no experimental, transversal:

(Sampieri, 2014), considerado como aquella, en la que no se logra controlarse ni manipularse las variables del estudio, en lo cual el desarrollo de la investigación, los autores suelen observar los fenómenos a estudiar en su ambiente natural, obteniendo los datos directamente para ser analizados.

2.2.Población y muestra

Población

Se considera aquel conjunto de todas las situaciones que concuerdan con una serie de especificaciones. En el presente estudio se considera como población al área de administración del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, siendo un total de 30 trabajadores.

Muestra

(Sampieri, 2014) menciona que el subgrupo del universo población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de está. En la siguiente investigación por tratarse de una población mínima se considera a todos los 30 trabajadores del área de Administración.

2.3. Variables, Operacionalización

Variables

- **Independiente:**

Plan de desarrollo de personas, se considera como el instrumento para la administración de las actividades de capacitación de cada entidad, por lo que se logra conceptualizar los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación (Servir, 2011).

- **Dependiente:**

Desempeño laboral, se considera como aquel rendimiento laboral, como la actuación que se manifiesta al trabajador, al desarrollar las funciones y tareas primordiales que necesitan su cargo, en la parte laboral, siendo más específico de actuación, la cual permite demostrar su idoneidad (Morales, 2010).

Operacionalización

Tabla 1. *Matriz de operacionalización*

Variables	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Variable Independiente: Plan de desarrollo de personas	Aspectos Generales	Planes de capacitación	1. ¿Usted considera que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, cuenta con una buena estructura para su desarrollo laboral?	Encuesta/ Cuestionario
			2. ¿Considera que existe personal con amplia experiencia laboral ?	
			3. ¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña cuenta con tecnología moderna para el buen desempeño laboral.?	
		Evaluaciones	4. ¿Existe personal poco calificado en el áreas administrativas?	
			5. ¿Considera que los trabajadores desconocen las funciones de su puesto de trabajo?	
			6. ¿Considera que los trabajadores no conoce la existencia de un manual de funciones?	
	Evaluación	Necesidades de capacitación	7. ¿Existe un plan de desarrollo de personas en el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña?	
			8. ¿Conoce los beneficios que se obtiene con la aplicación de un Plan de Desarrollo de Personas?	
		Evaluación de competencia	9. ¿Considera que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, necesita la implementación de un Plan de Desarrollo de Personas?	
			10. ¿Considera que la Dirección Ejecutiva y/o la Gerencia de Administración, participa para aminorar los errores que se presentan en el desempeño laboral?	
			11. ¿En la actualidad, se vienen ejecutando capacitaciones y/o evaluaciones al personal?	

	Financiamiento	Acciones de capacitación	12. ¿La capacitación que usted recibe le ha beneficiado en las funciones que realiza?	
			13.¿El área de Unidad de Recursos Humanos, lo evaluá después de cada capacitación?	
		Evaluación de competencia	14. ¿Usted ha tenido dificultades en la capacitación que recibe?	
			15. ¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña le dio a conocer el impacto que iba a generar en usted las capacitaciones que recibe?	
Variable Dependiente: Desempeño laboral	Desempeño de las tareas	Cumplimiento de obligaciones	16. ¿El área de Unidad de Recursos Humanos, evalua los requisitos para los puestos requeridos?	Encuesta/ Cuestionario
	Civismo	Brindar sugerencia constructiva	17. ¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña cuenta con un programa de incentivos para los trabajadores administrativos?	
		Referencias que contribuyan con el ambiente psicológico	18.¿Considera eficiente el trabajo que realiza la Dirección Ejecutiva y/o la Gerencia de Administración?	
			19. ¿Considera que el trabajo realizado por sus compañeros es eficaz?	
	Falta de productividad	Evaluación de conductas positivas	20. ¿Usted está de acuerdo que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña actualice estrategias para la mejora en la administración de su personal?	
			21. ¿A recibido información de su desempeño laboral en el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña?	

Fuente. Elaboración propia

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

Técnicas de recolección de datos

En la presente investigación se empleó la encuesta:

- **Encuesta:**

Se considera el procedimiento para explorar las cuestiones de los trabajadores administrativo del Proyecto Especial de Jequetepeque, con la finalidad de recaudad información para evaluar la situación actual.

Instrumentos de recolección de datos

- **Cuestionario.**

Se considera como aquella documentación que se encuentra formuladas, 23 preguntas, en la cual estuvieron dirigidas a la muestra de estudio, con el propósito que se recaude la información para luego ser evaluada.

Validez

En la presente investigación titulada "Plan de desarrollo de personas y su incidencia en desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial JEQUETEPEQUE ZAÑA - 2019", se empleó el criterio de tres (3) experto en la especialidad, para revisar las preguntas establecidas en los instrumentos.

Confiabilidad

Para lograr que se mida la confiabilidad, basada en las interrogantes, se tuvo que ejecutar a la muestra de estudio, se lograron ingresar la data al software SPSS 23, con el propósito que se obtenga el coeficiente alfa de Cronbach.

Tabla 2. *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,739	21

Elaboración propia

En la generación de la consistencia interna de las 21 interrogantes, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach resultante de 0.739, lo que califica al instrumento con una correcta consistencia interna, por lo que se encontró apta para su desarrollo.

2.5.Procedimientos de análisis de datos

Siendo un proceso cuantitativo, se empleó las herramientas informáticas como son el Microsoft Excel y el Software Estadístico SPSS 23, para luego ingresarse en toda la data recaudada.

La data que se obtuvo, se ingresarán al software estadístico SPSS, que se genero un antes, los mismo que se logran ingresar al programa Microsoft Excel, para ser posteriormente analizada, manteniendo la claridad de los resultados encontrados.

2.6.Aspectos éticos

Como estudiador tengo el compromiso de:

- Respetar la veracidad de los resultados obtenidos en la aplicación del estudio
- Utilizar de manera responsable la información brindada por la entidad estatal.
- Mantener la confiabilidad de los resultados que se han obtenido en la aplicación de los instrumentos.

2.7.Criterios de rigor científico

Según Guba, Lincoln (1981) , se menciona como parte del rigor científico lo siguiente

- **Consistencia:**

  La consistencia de la investigación estuvo dada por la coherencia entre la problemática, el objeto, los objetivos, el diseño, las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Para llevar acabo que la investigación se plantee instrumentos, el cual permita identificar la relación entre creencias irracionales y expresión de ira estado- rasgo, el cual se relacione con el objetivo de la investigación.
- **Neutralidad**

  Se considera la actuación del investigador a lo largo de estudio, que será de forma imparcial con la finalidad de resguardar la información que deberá ser tomada tal y como lo indican los instrumentos de medición

- **Aplicabilidad:**

  La virtud que se adquiere en el presente estudio, se considera proporcionar nueva y/o complementaria a otros estudios, razón por la cual podrá ser usada y aplicada contribuyendo al conocimiento científico.

- **Consistencia:**

  En cuanto a la fiabilidad interna, se basa el uso de instrumentos que se usarán en la misma forma y en las mismas circunstancias.

III. RESULTADOS

3.1.Resultados en tablas y gráficos.

1. Dimensión. Aspectos generales

a. Indicador Planes de capacitación

Tabla 3. *¿Usted considera que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, cuenta con una buena estructura para su desarrollo laboral?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	7	23%
De acuerdo	8	27%
Ni acuerdo ni desacuerdo	4	13%
En desacuerdo	6	20%
Totalmente en desacuerdo	5	17%
Total	30	100%

Fuente. Encuesta aplicada por el investigador

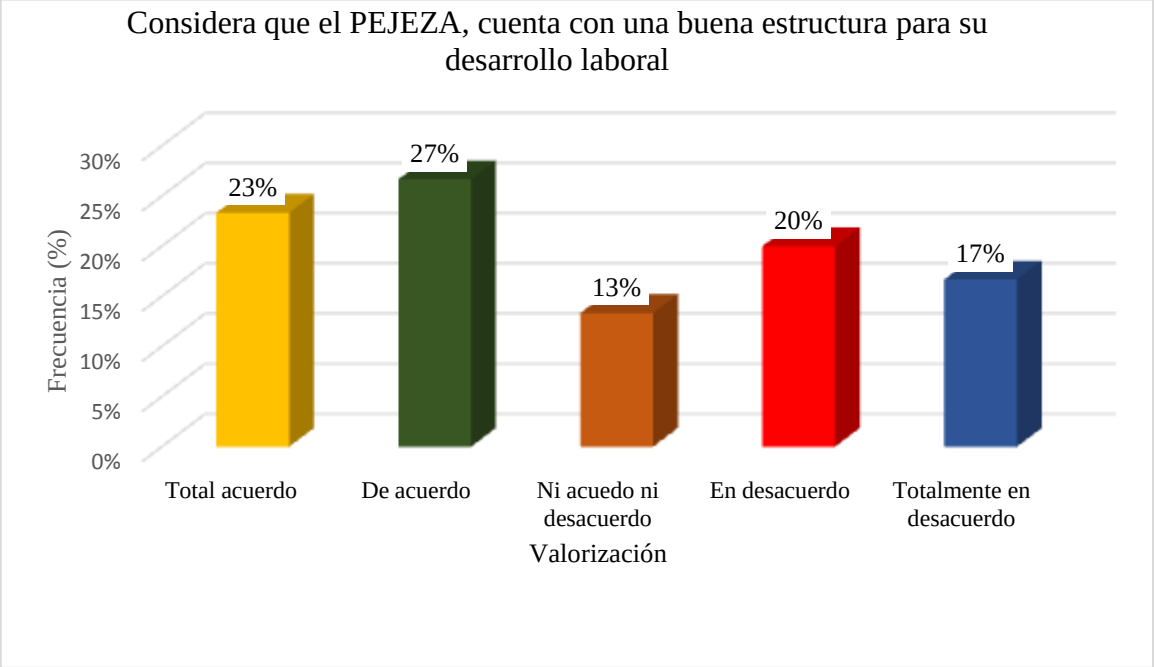


Figura 3. El 23% está en total acuerdo que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña cuenta con una buena estructura para su desarrollo laboral, e 27% se encuentra de acuerdo, el 20% en desacuerdo, el 17% se encuentra en totalmente en desacuerdo, mientras que el 13% en ni acuerdo ni desacuerdo.

Fuente. *Elaboración propia*

Tabla 4. *¿Considera que existe personal con amplia experiencia laboral ?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	5	17%
De acuerdo	3	10%
Ni acuerdo ni desacuerdo	7	23%
En desacuerdo	9	30%
Totalmente en desacuerdo	6	20%
Total	30	100%

Fuente. Encuesta aplicada por el investigador

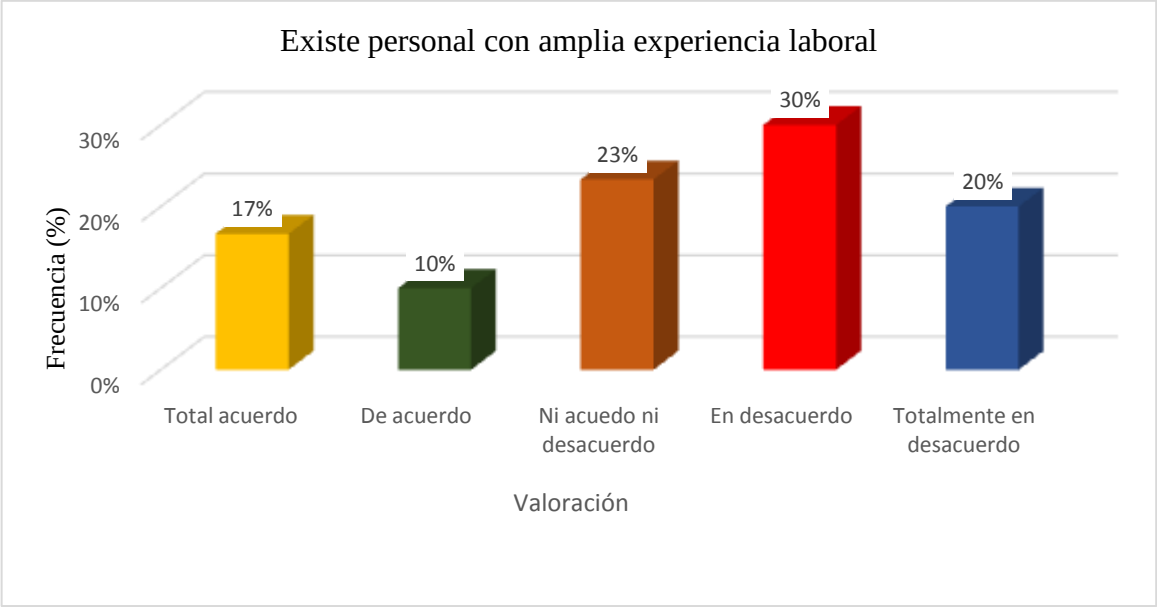


Figura 4. El 30% menciona que está en desacuerdo que exista personal con amplia experiencia laboral, el 23% ni acuerdo ni desacuerdo, el 20% en totalmente desacuerdo, el 17% en total acuerdo, mientras que el 10% se encuentra de acuerdo.

Fuente. Elaboración propia

Tabla 5. *¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña cuenta con tecnología moderna para el buen desempeño laboral?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	7	23%
De acuerdo	5	17%
Ni acuerdo ni desacuerdo	6	20%
En desacuerdo	4	13%
Totalmente en desacuerdo	8	27%
Total	30	100%

Fuente. Encuesta aplicada por el investigador

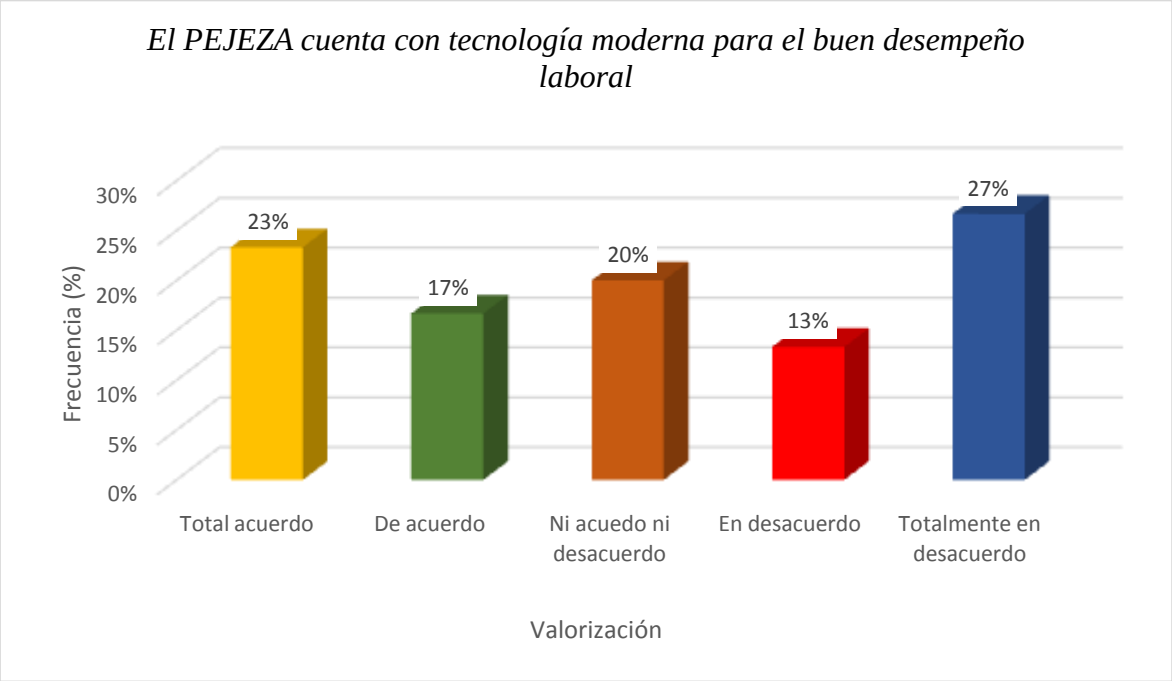


Figura 5. El 27% se encuentra en total desacuerdo, que el proyecto especial Jequetepeque Zaña, cuenta con tecnología para el buen desempeño laboral, el 23% en total acuerdo, el 20% ni acuerdo ni desacuerdo, el 17% de acuerdo, mientras que el 13% en desacuerdo.

Fuente. Elaboración propia

b. Indicador Evaluación

Tabla 6. *¿Existe personal poco calificado en el áreas administrativas?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	7	23%
De acuerdo	5	17%
Ni acuerdo ni desacuerdo	6	20%
En desacuerdo	8	27%
Totalmente en desacuerdo	4	13%
Total	30	100%

Fuente. Encuesta aplicada por el investigador

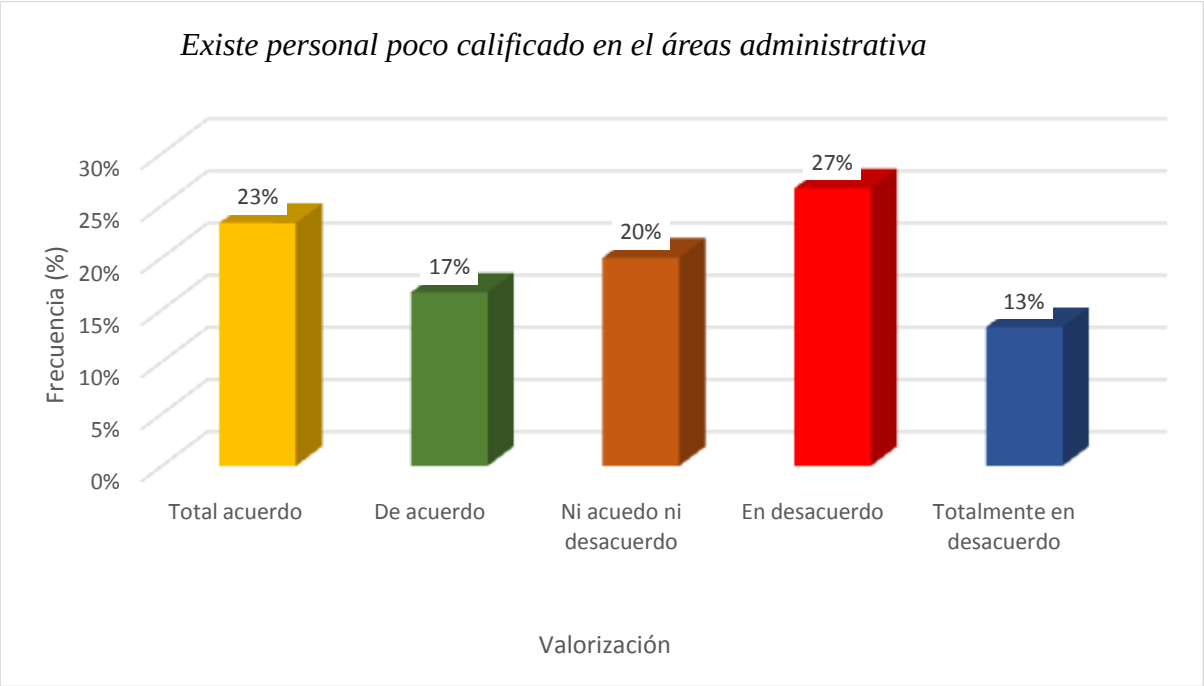


Figura 6. El 27% está en desacuerdo que existe personal poco calificados en las áreas administrativas, el 23% en total acuerdo, el 20% ni acuerdo ni desacuerdo, el 17% de acuerdo, mientras en total desacuerdo.

Fuente. Elaboración propia

Tabla 7.*¿Considera que los trabajadores desconocen las funciones de su puesto de trabajo?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	11	37%
De acuerdo	2	7%
Ni acuerdo ni desacuerdo	3	10%
En desacuerdo	8	27%
Totalmente en desacuerdo	6	20%
Total	30	100%

Fuente. Encuesta aplicada por el investigador

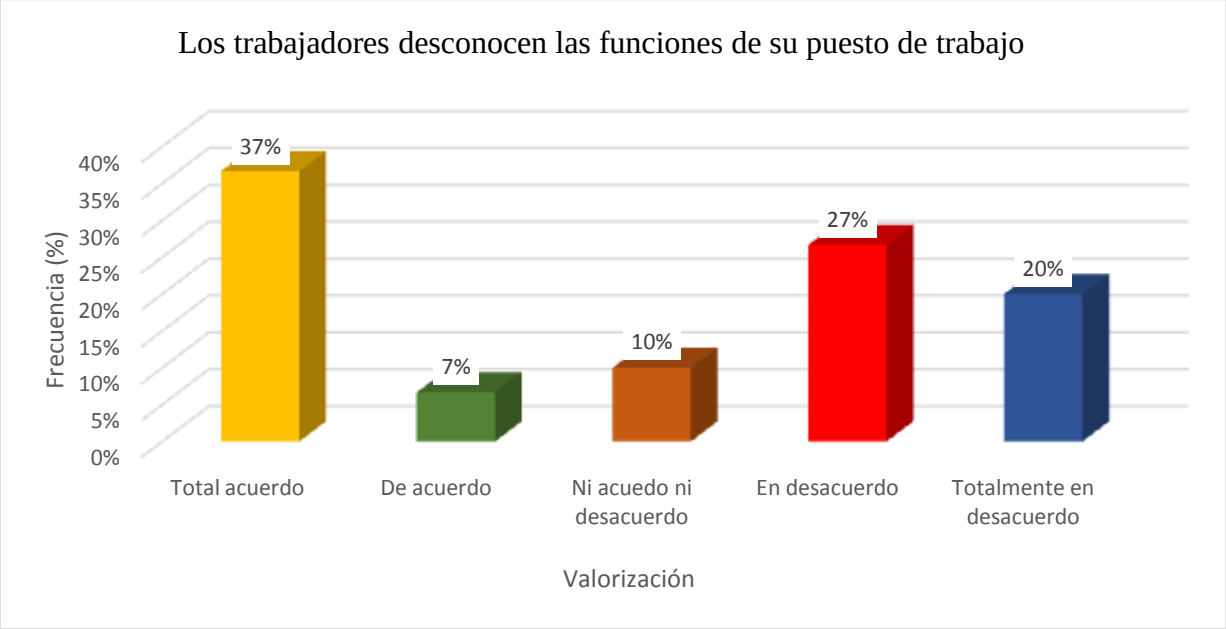


Figura 7. El 37% está de acuerdo que se consideren que los trabajadores desconocen las funciones de su puesto de trabajo, el 27% en desacuerdo, el 20% en total desacuerdo, el 10% ni acuerdo ni desacuerdo, mientras el 7% de acuerdo.

Fuente. Elaboración propia

Tabla 8.*¿Considera que los trabajadores no conoce la existencia de un manual de funciones?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	4	13%
De acuerdo	7	23%
Ni acuerdo ni desacuerdo	4	13%
En desacuerdo	7	23%
Totalmente en desacuerdo	8	27%
Total	30	100%

Fuente. Encuesta aplicada por el investigador

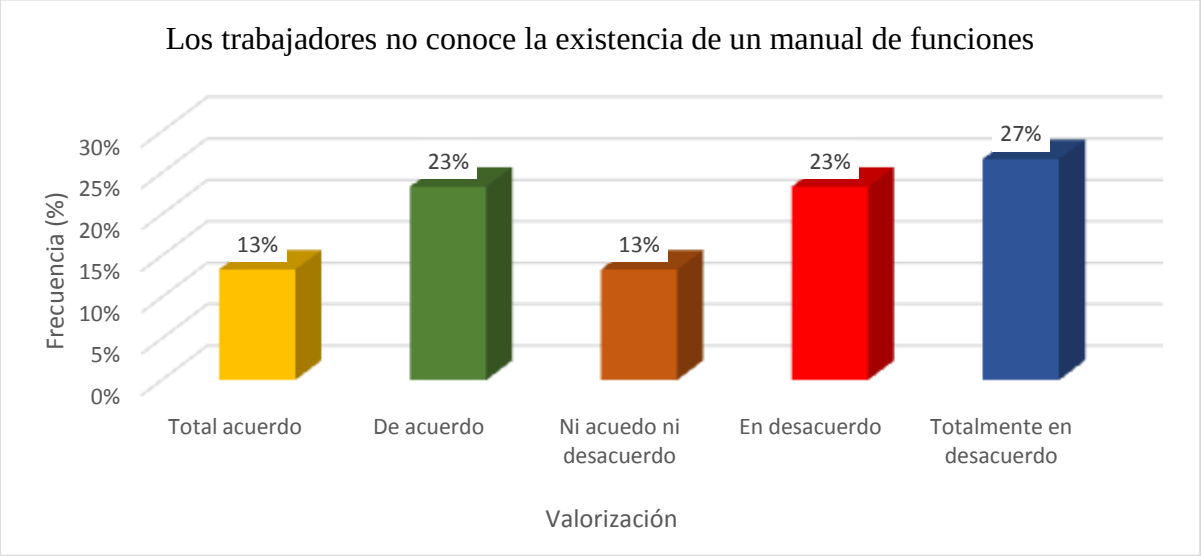


Figura 8. El 27% está en total desacuerdo que los trabajadores no conoce la existencia de un manual de funciones, el 23% está de acuerdo y desacuerdo, mientras que el 13% está en total acuerdo y ni acuerdo ni desacuerdo.

Fuente. Elaboración propia

2. **Dimensión: Evaluación**
   a. **Necesidades de capacitación**

Tabla 9.*¿Existe un plan de desarrollo de personas en el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	6	20%
De acuerdo	4	13%
Ni acuerdo ni desacuerdo	8	27%
En desacuerdo	7	23%
Totalmente en desacuerdo	5	17%
Total	30	100%

Fuente. Encuesta aplicada por el investigador

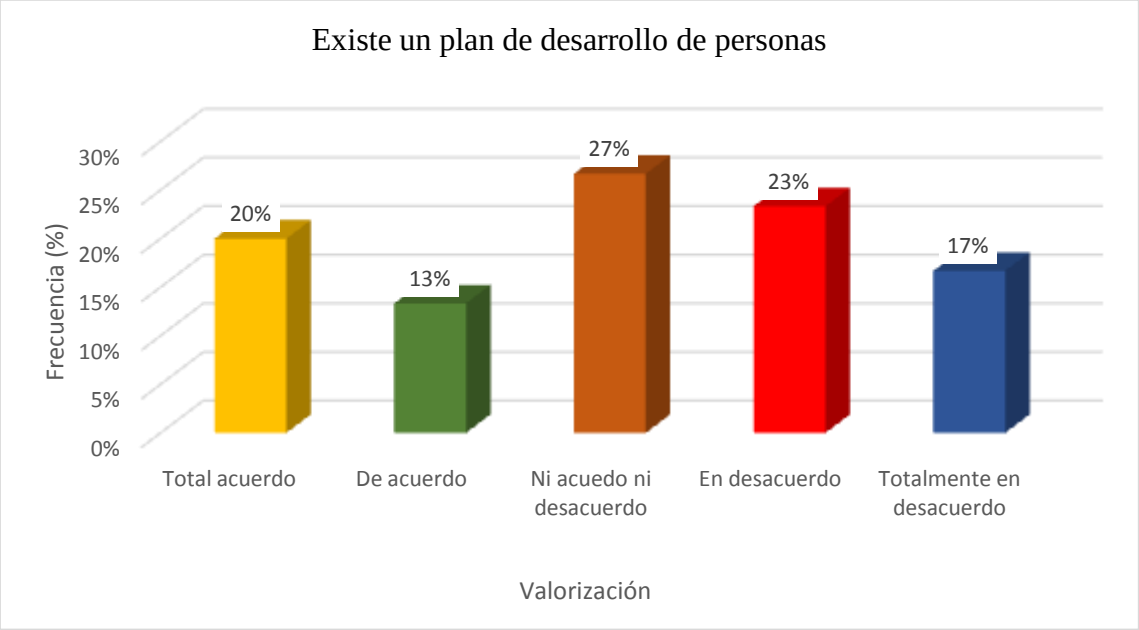


Figura 9. El 27% indica que no está ni de acuerdo ni desacuerdo que exista un plan de desarrollo de personas en el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, el 23% en desacuerdo, el 20% en tota acuerdo, el 17% en total desacuerdo, mientras que el 13% está de acuerdo.

Fuente. Elaboración propia

Tabla 10.*¿Conoce los beneficios que se obtiene con la aplicación de un Plan de Desarrollo de Personas?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	5	17%
De acuerdo	3	10%
Ni acuerdo ni desacuerdo	7	23%
En desacuerdo	9	30%
Totalmente en desacuerdo	6	20%
Total	30	100%

Fuente. Encuesta aplicada por el investigador

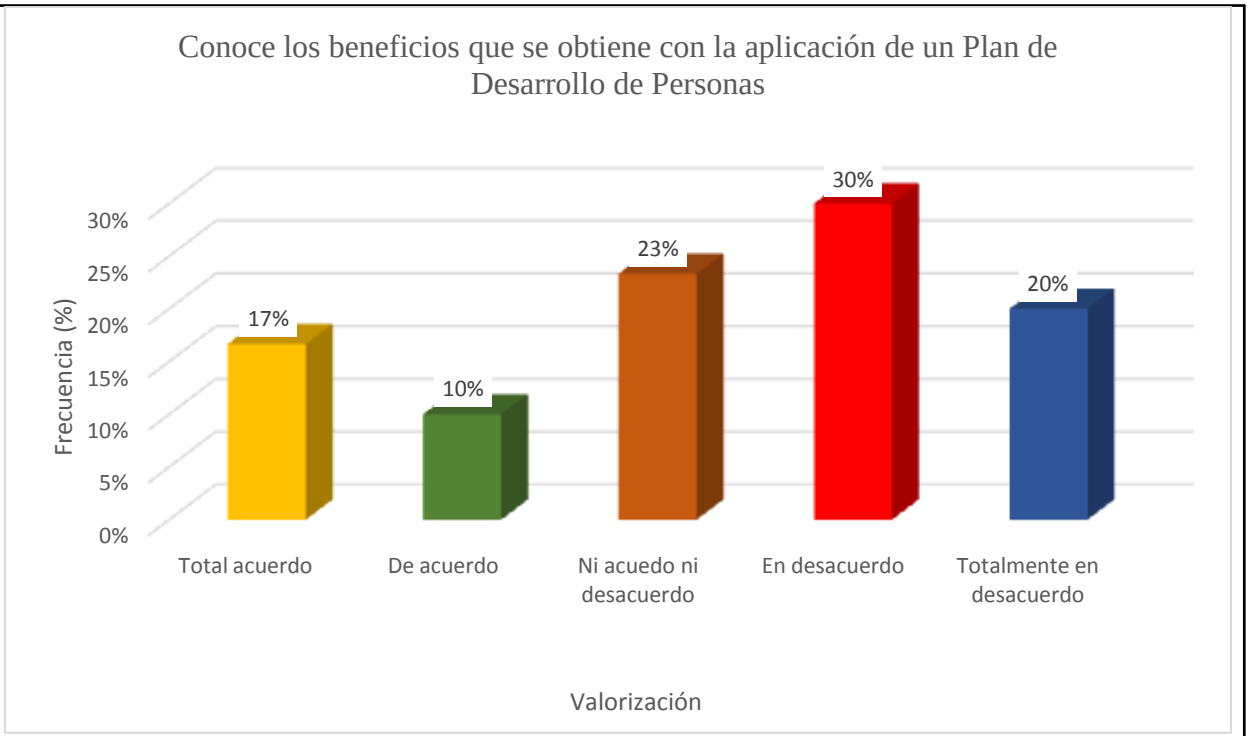


Figura 10. El 30% menciona que está en desacuerdo que conoce los beneficios que se obtiene con la aplicación de un plan de desarrollo de personas, el 23% no está ni de acuerdo ni desacuerdo, el 20% en total desacuerdo, el 17% en total acuerdo, mientras que el 10% de acuerdo.

Fuente. Elaboración propia

b. Evaluación de competencia

Tabla 11.*¿Considera que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, necesita la implementación de un Plan de Desarrollo de Personas?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	5	17%
De acuerdo	4	13%
Ni acuerdo ni desacuerdo	6	20%
En desacuerdo	5	17%
Totalmente en desacuerdo	10	33%
Total	30	100%

Fuente. Encuesta aplicada por el investigador

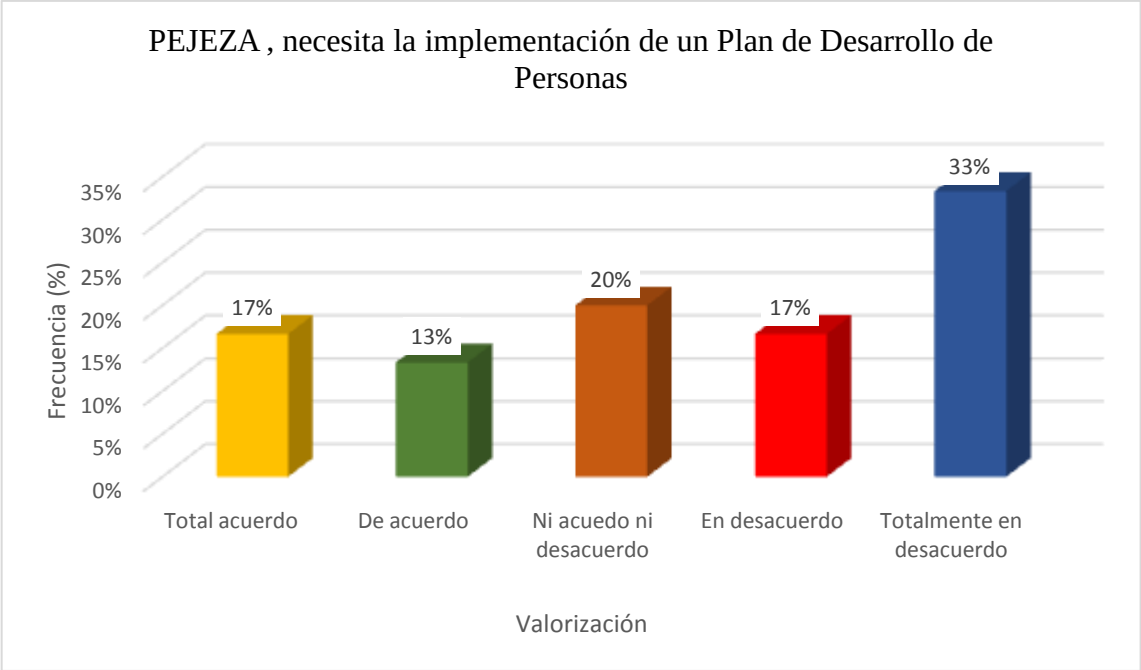


Figura 11. El 33% está en total desacuerdo que el proyecto especial Jequetepeque Zaña, el 20% ni de acuerdo ni desacuerdo, el 17% en total acuerdo y desacuerdo, mientras que el 13% está de acuerdo.

Fuente. Elaboración propia

Tabla 12. *¿Considera que la Dirección Ejecutiva y/o la Gerencia de Administración, participa para aminorar los errores que se presentan en el desempeño laboral?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	4	13%
De acuerdo	7	23%
Ni acuerdo ni desacuerdo	5	17%
En desacuerdo	9	30%
Totalmente en desacuerdo	5	17%
Total	30	100%

Fuente. Encuesta aplicada por el investigador

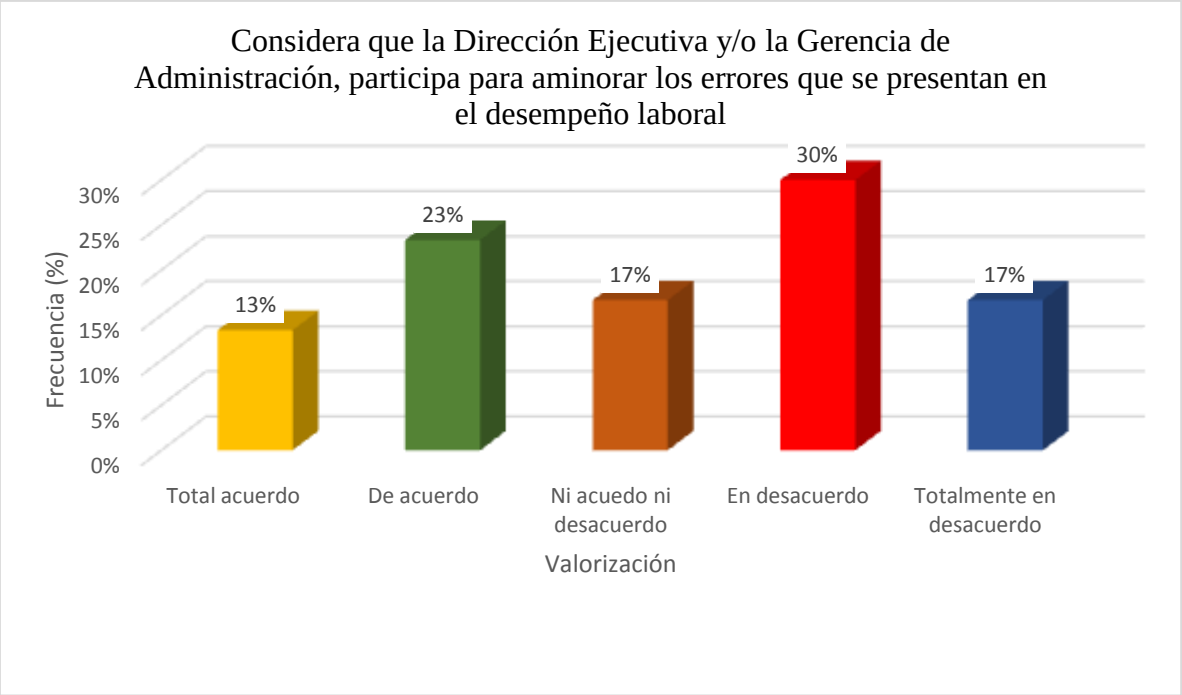


Figura 12. El 30% está en desacuerdo que la dirección ejecutiva, logra participar para aminorar los errores que se presentan en el desempeño laboral, el 23% de acuerdo, el 17% ni acuerdo ni desacuerdo y total desacuerdo, mientras que el 13% en total acuerdo.

Fuente. Elaboración propia

Tabla 13.. *¿En la actualidad, se vienen ejecutando capacitaciones y/o evaluaciones al personal?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	6	20%
De acuerdo	8	27%
Ni acuerdo ni desacuerdo	5	17%
En desacuerdo	6	20%
Totalmente en desacuerdo	5	17%
Total	30	100%

Fuente. Encuesta aplicada por el investigador

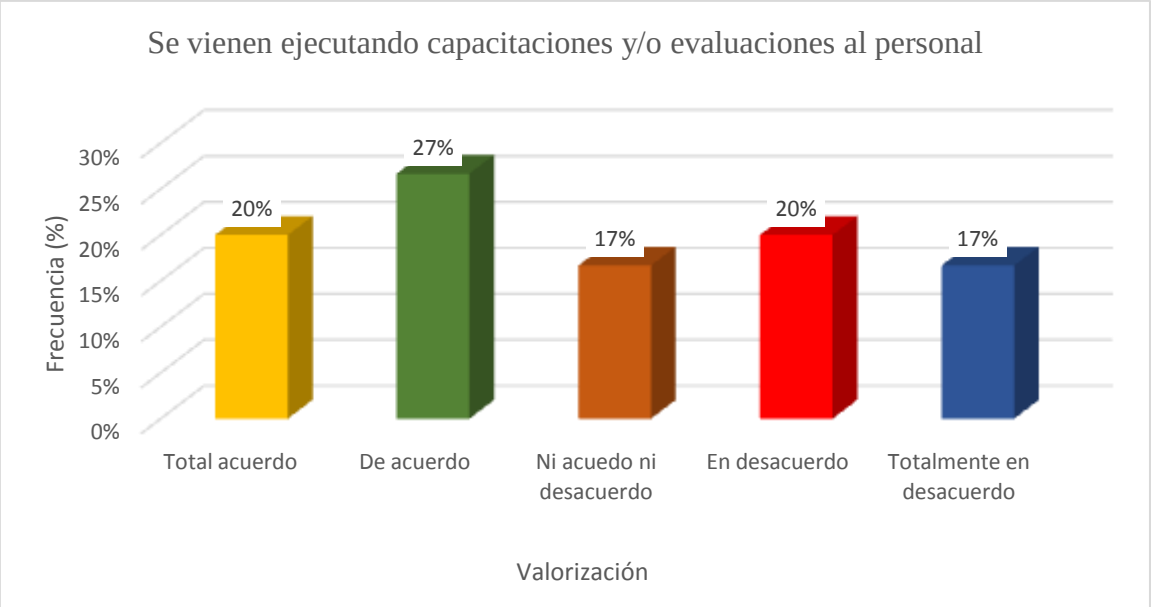


Figura 13. El 27% menciona que está de acuerdo, que en la actualidad se viene ejecutando capacitaciones y/o evaluaciones al personal, el 20% en total acuerdo y en desacuerdo, mientras que el 17% en ni de acuerdo ni desacuerdo y en total desacuerdo.

Fuente. Elaboración propia

3. Dimensión. Financiamiento

a. Indicador. Acciones de capacitación

Tabla 14.*¿La capacitación que usted recibe le ha beneficiado en las funciones que realiza?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	5	17%
De acuerdo	6	20%
Ni acuerdo ni desacuerdo	8	27%
En desacuerdo	5	17%
Totalmente en desacuerdo	6	20%
Total	30	100%

Fuente. Encuesta aplicada por el investigador

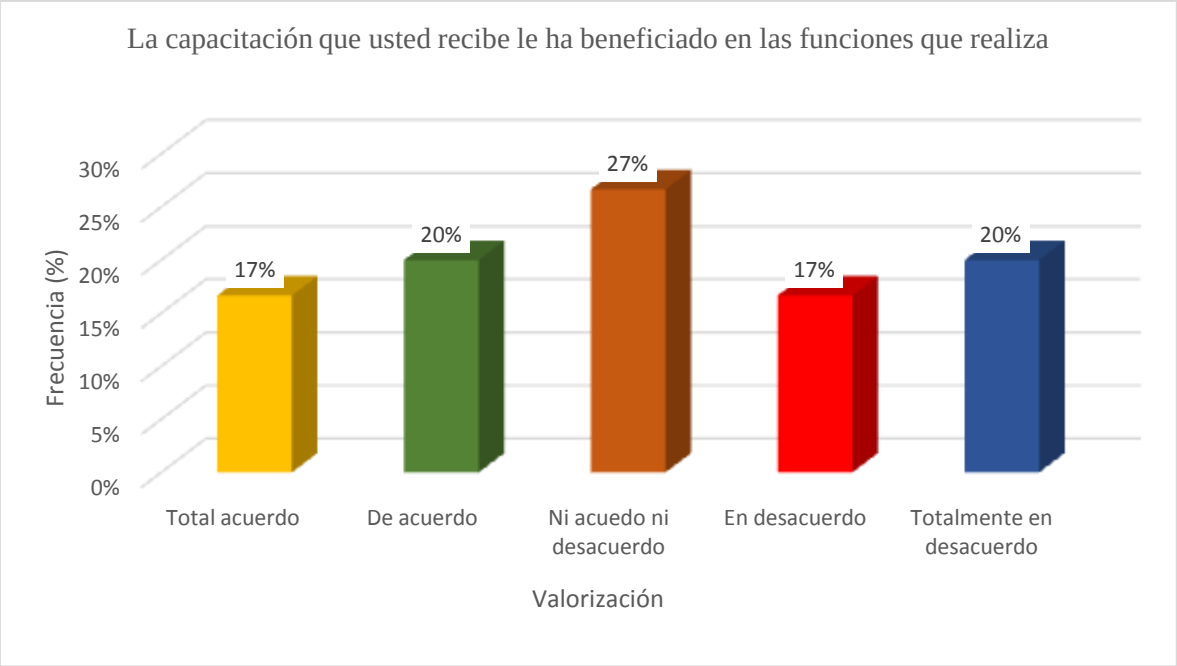


Figura 14. El 27% está en ni de acuerdo ni desacuerdo que la capacitación que recibe ha logrado beneficiar en las funciones que realiza, el 20% de acuerdo y totalmente en desacuerdo, el 17% en total acuerdo y en desacuerdo

Fuente. Elaboración propia

Tabla 15. *¿El área de Unidad de Recursos Humanos, lo evalué después de cada capacitación*?

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	4	13%
De acuerdo	5	17%
Ni acuerdo ni desacuerdo	6	20%
En desacuerdo	8	27%
Totalmente en desacuerdo	7	23%
Total	30	100%

Fuente. Encuesta aplicada por el investigador

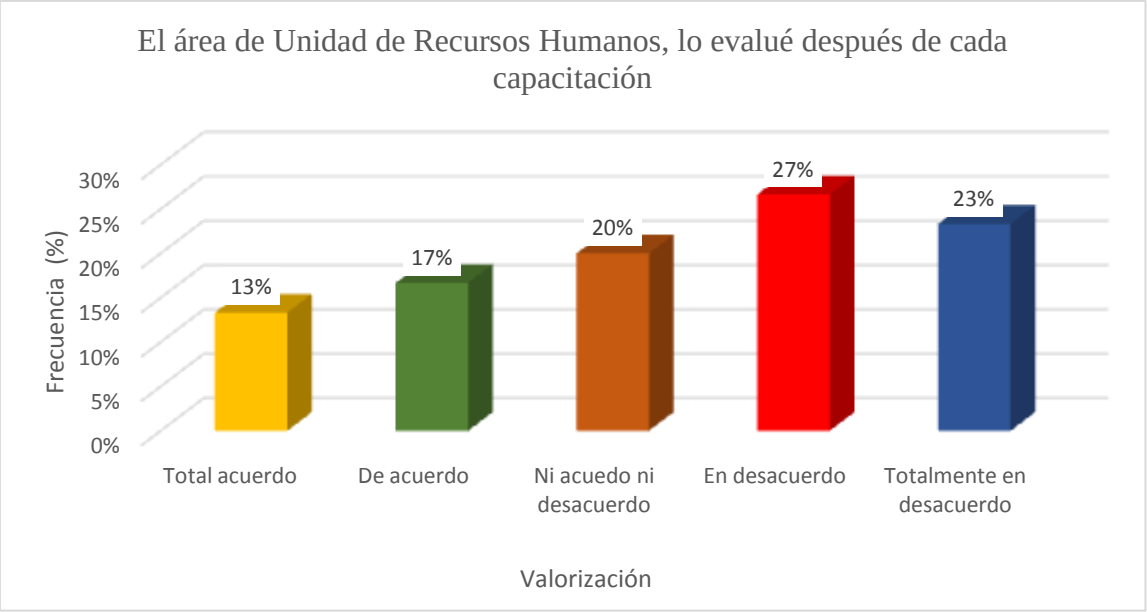


Figura 15. El 27% está en desacuerdo que el área de unidad de recursos humanos, logre evaluar efectivamente después de capacitación, el 23% en total desacuerdo, el 20% ni de acuerdo ni desacuerdo, el 17% de acuerdo, mientras que el 13% en total acuerdo.

Fuente. Elaboración propia

b. Indicador. Evaluación de competencia

Tabla 16..*¿Usted ha tenido dificultades en la capacitación que recibe?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	6	20%
De acuerdo	7	23%
Ni acuerdo ni desacuerdo	8	27%
En desacuerdo	4	13%
Totalmente en desacuerdo	5	17%
Total	30	100%

Fuente. Encuesta aplicada por el investigador

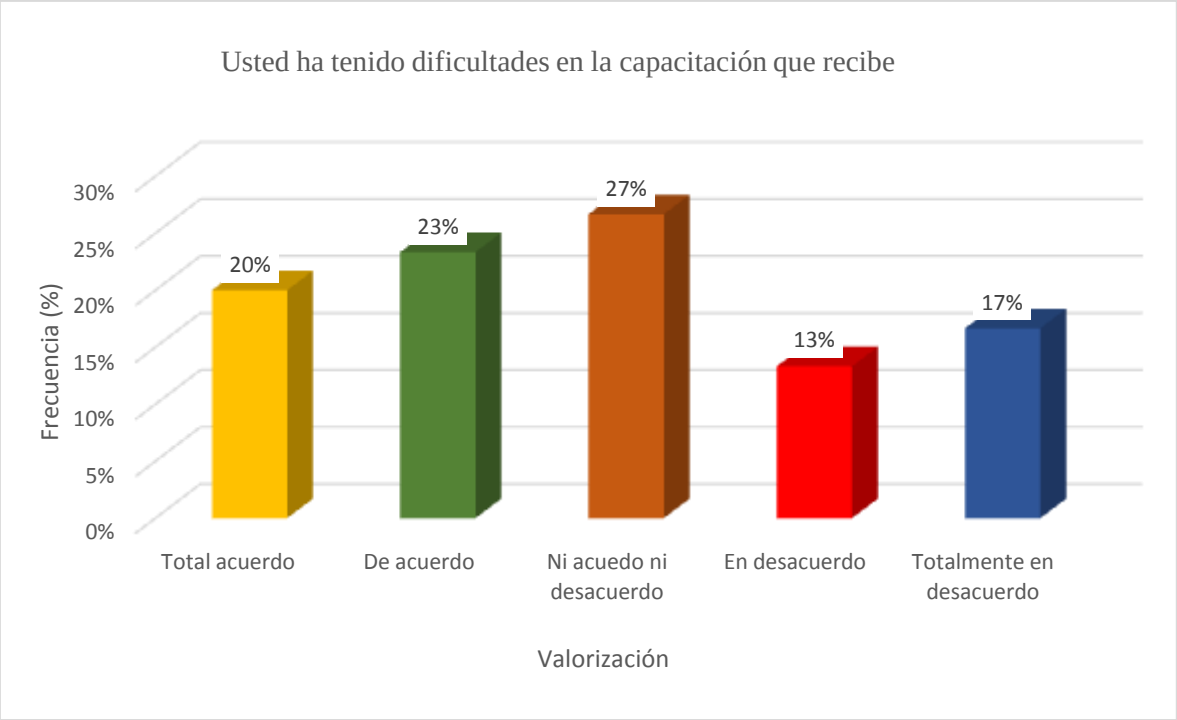


Figura 16. El 27% indica que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo, el 23% de acuerdo, el 20% en total acuerdo, el 17% en total desacuerdo, mientras que el 13% en desacuerdo.

Fuente. Elaboración propia

Tabla 17.. *¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña le dio a conocer el impacto que iba a generar en usted las capacitaciones que recibe?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	2	7%
De acuerdo	7	23%
Ni acuerdo ni desacuerdo	6	20%
En desacuerdo	8	27%
Totalmente en desacuerdo	7	23%
Total	30	100%

Fuente. Encuesta aplicada por el investigador

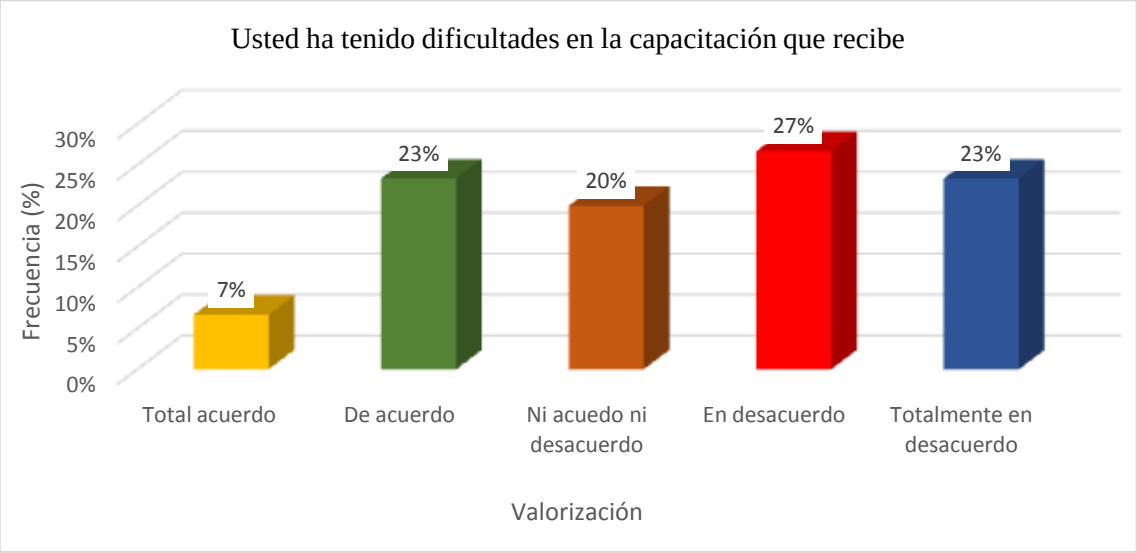


Figura 17. El 27% está en desacuerdo que ha tenido dificultades en la capacitación que recibe, el 23% en total desacuerdo y de acuerdo, el 20% en ni acuerdo ni desacuerdo, mientras que el 7% en total acuerdo.

Fuente. Elaboración propia

4. **Dimensión. Desempeño de las tareas**
   a. **Indicador. Cumplimiento de obligaciones**

Tabla 18 *¿El área de Unidad de Recursos Humanos, evalúa los requisitos para los puestos requeridos?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	7	23%
De acuerdo	6	20%
Ni acuerdo ni desacuerdo	8	27%
En desacuerdo	9	30%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente. Elaboración propia

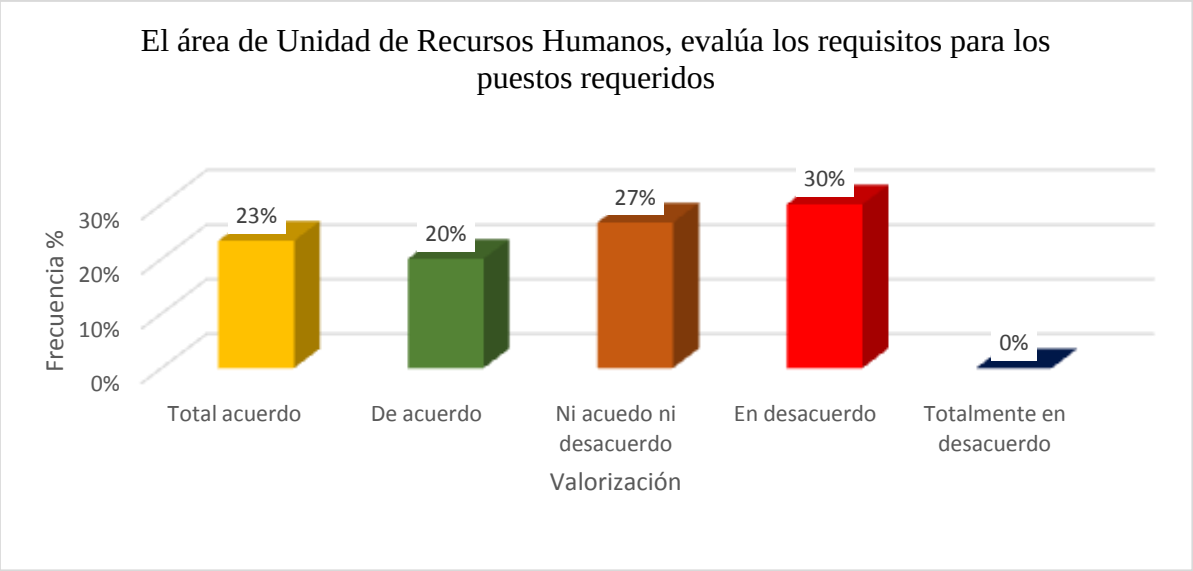


Figura 18. El 30% está en desacuerdo que el área de unidad de recursos humanos, que evalúa los requisitos para los puestos requeridos, el 27% ni de acuerdo ni desacuerdo, el 23% total de acuerdo, mientras que el 20% de acuerdo.

Fuente. Elaboración

5. **Dimensión. Civismo**

   a. **Indicador. Brindar sugerencia constructiva**

Tabla 19. *¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña cuenta con un programa de incentivos para los trabajadores administrativos?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	4	13%
De acuerdo	6	20%
Ni acuerdo ni desacuerdo	7	23%
En desacuerdo	8	27%
Totalmente en desacuerdo	5	17%
Total	30	100%

Fuente. Elaboración propia

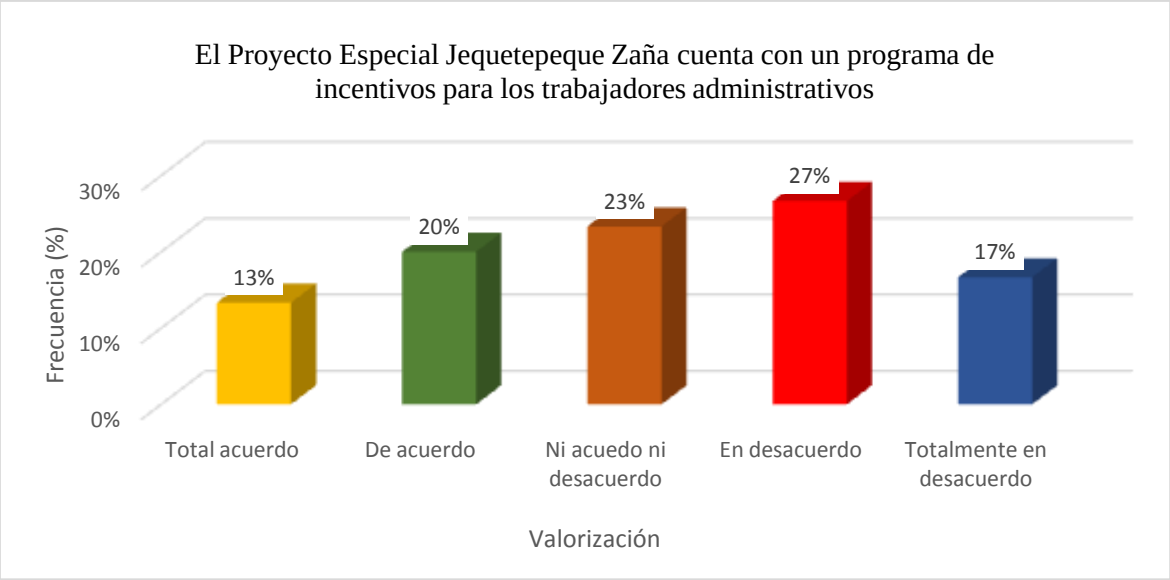


Figura 19. El 27% se encuentran en desacuerdo, que el proyecto especial Jequetepeque Zaña cuenta con un programa de incentivos para los trabajadores administrativos, el 23% ni de acuerdo ni desacuerdo, el 20% de acuerdo, el 17% en total desacuerdo, mientras que el 13% en total acuerdo.

Fuente. Elaboración propia

b. Referencias que contribuyan con el ambiente psicológico

Tabla 20. *¿Considera eficiente el trabajo que realiza la Dirección Ejecutiva y/o la Gerencia de Administración?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	8	27%
De acuerdo	4	13%
Ni acuerdo ni desacuerdo	5	17%
En desacuerdo	6	20%
Totalmente en desacuerdo	7	23%
Total	30	100%

Fuente. Elaboración propia

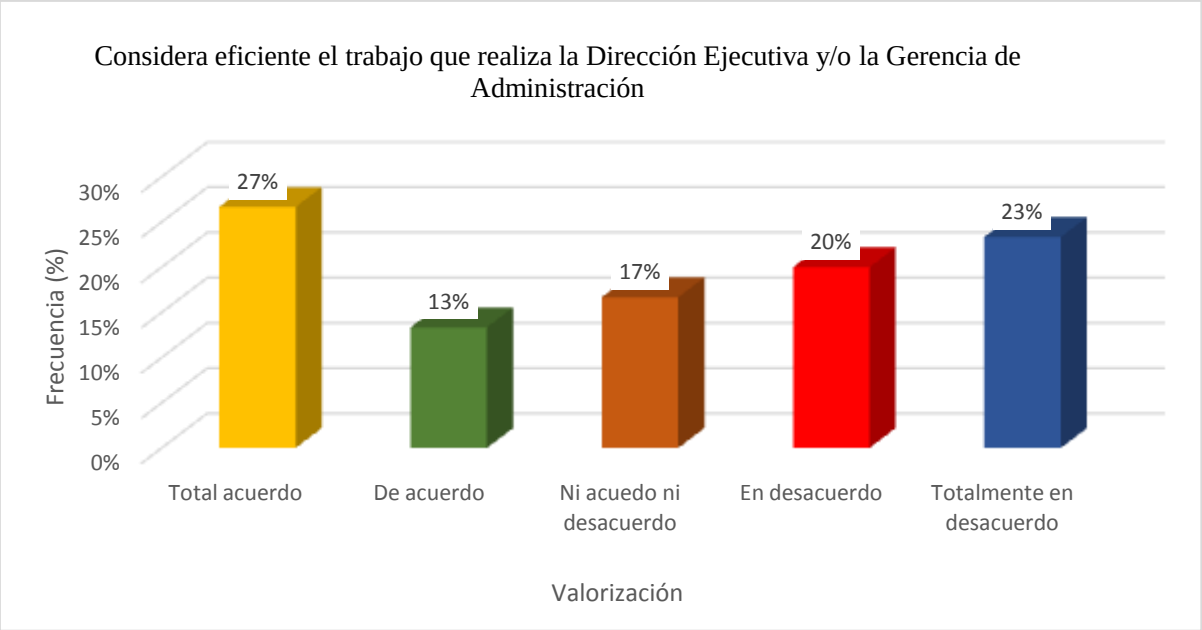


Figura 20. El 27% está en total de acuerdo que es eficiente el trabajado que desarrolla la dirección ejecutiva, el 23% está en total desacuerdo, el 20% en desacuerdo, el 17% ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras que el 13% está de acuerdo.

Fuente. Elaboración propia

Tabla 21.*¿Considera que el trabajo realizado por sus compañeros es eficaz?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	3	10%
De acuerdo	4	13%
Ni acuerdo ni desacuerdo	8	27%
En desacuerdo	6	20%
Totalmente en desacuerdo	9	30%
Total	30	100%

Fuente. Elaboración propia

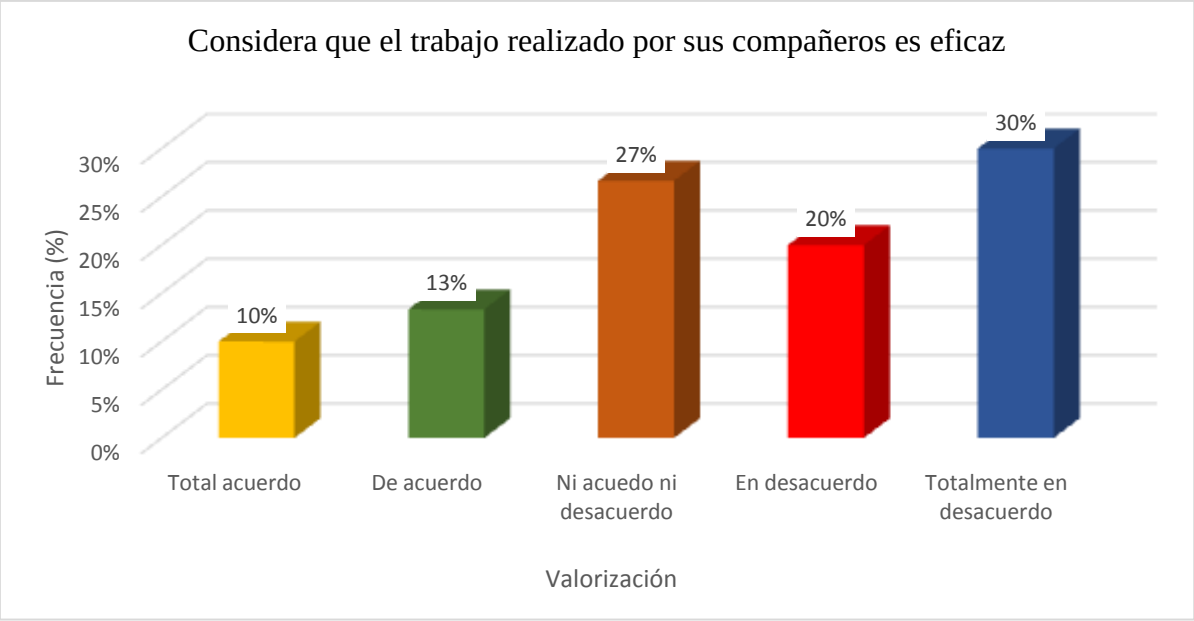


Figura 21. El 27% no está ni de acuerdo ni desacuerdo, que el trabajo realizado por sus compañeros es eficaz, el 30% está en total desacuerdo, el 20% en desacuerdo, el 13% de acuerdo, mientras que el 10% en total acuerdo.

Fuente. Elaboración propia

6. Dimensión. Falta de productividad

a. Indicador. Evaluación de conductas positivas

Tabla 22.*¿Usted está de acuerdo que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña actualice estrategias para la mejora en la administración de su personal?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	6	20%
De acuerdo	6	20%
Ni acuerdo ni desacuerdo	9	30%
En desacuerdo	5	17%
Totalmente en desacuerdo	4	13%
Total	30	100%

Fuente. Elaboración propia

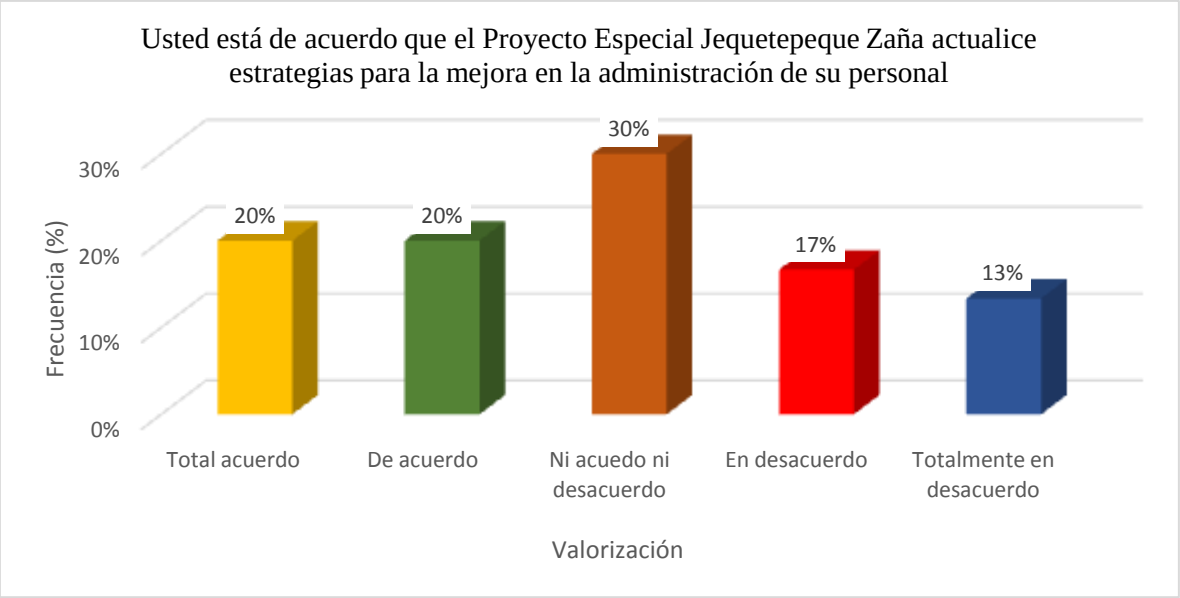


Figura 22. El 30% está ni de acuerdo ni desacuerdo que el proyecto especial Jequetepeque Zaña actualice estrategias, para la mejora en la administración de su personal, el 20% está en total acuerdo y de acuerdo, el 17% en desacuerdo, mientras que el 13% en total desacuerdo.

Fuente. Elaboración propia

Tabla 23.*¿A recibido información de su desempeño laboral en el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña?*

Respuesta	n°	%
Total acuerdo	6	20%
De acuerdo	8	27%
Ni acuerdo ni desacuerdo	2	7%
En desacuerdo	6	20%
Totalmente en desacuerdo	8	27%
Total	30	100%

Fuente. Elaboración propia

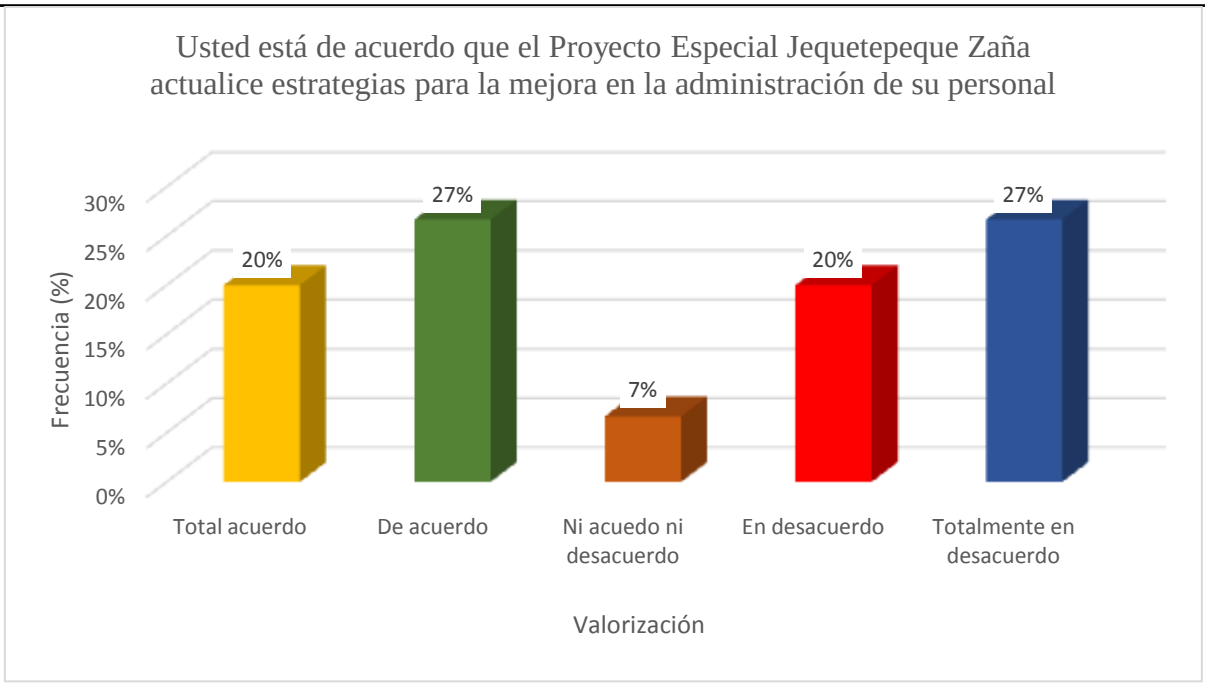


Figura 23. El 27% está de acuerdo y total en desacuerdo, que el proyecto especial Jequetepeque Zaña, actualiza las estrategias para la mejora en la administración de su personal, el 20% está en total acuerdo y en desacuerdo, mientras que el 7% está ni de acuerdo ni desacuerdo.

Fuente. Elaboración propia

Tabla 24. *Determinar la incidencia del plan de desarrollo de personas en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019*

Correlaciones			Plan de desarrollo de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Plan de desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	1,000	0,845
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	7	7
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,845	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	7	7

- La relación es significativa al nivel 0.05(bilateral)

El valor de Rho de Spearman, nos indica que el nivel de correlación es de 0.845 siendo significativos, lo que se entiende que si existe relación entre ambas variables del plan de

desarrollo de personas y el desempeño laboral Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019

3.2.Discusión de resultados

Al determinar la incidencia del plan de desarrollo en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del proyecto Especial Jequetepeque Zaña-2019, se obtuvo un nivel de correlación de 0.845 en lo cual demuestra que son significativo, lo que se entiende que si existe una semejanza, mientras que Castillo y Chipana (2017) en su investigación concluye que la gestión de los recursos humanos se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Sede de la Dirección Regional de Salud, corroborándose una significancia bilateral que fue de menor de 0,05 siendo el valor r de 0,804 evidenciando así que si hay una alta correlación positiva entre las variables.

Determinando la situación actual del desempeño laboral de los trabajadores administrativos del proyecto Especial Jequetepeque Zaña, 2019, se destaca que se encuentra en un nivel regular con un 53%, en donde se subdividen con un 47% en desempeño de las tareas, un 53% en civismo, mientras que la falta de productividad con un 47%, mientras que Altamirano y Encajima (2019) en su estudio que tiene como propósito analizar la rotación de personal y el trabajo de los trabajadores de la empresa Bananas Chips, concluye que la rotación de personal es un 100% alta, y el desempeño laboral es bueno en un 70% regular en el otro 30%, hechos que han provocado que la empresa tenga sobrecostos por nuevo reclutamiento y por un desempeño laboral que no es comprometido con la empresa siendo que se enfoca en producir más para ganar más.

Identificando las estrategias del plan de desarrollo de personas, que incidirá en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, se encuentra que la organización debería contar con planes de capacitaciones, evaluaciones constante, estar atentos de la necesidad del trabajador que lo requieres, las acciones a realizar, como también las evaluaciones sobre su rendimiento mientras que Anticona y Gaitan (2017) en su investigación obtiene los siguientes resultados de que se aprecia ante la administración por competencia el 58% tenían un nivel regular, mientras que después de aplicar la gestión por competencias se puede verificar que bajo a un 46%. Concluye que al evaluar el desempeño laboral de los trabajadores se pudo determinar que esta era regular o bajo, pues los

principales problemas encontrados se refieren a una baja motivación para realizar sus objetivos, no realizaban un trabajo planificado y ordenado.

Con el diseño del plan de desarrollo de personas se pretende mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña-2019, por lo que en su ejecución del plan de desarrollo de personas, se obtiene que el desempeño laboral se mejora en un 60% en nivel bueno, con indicadores tales como el desempeño de las tareas con un 60%, civismo con un 40%, falta de productividad con un 50%, mientras que Espitia y Sáenz (2017) en su investigación tiene como resultados que las evaluaciones para adquirir los derechos de carrera, como ascender en la carrera, para el conceder becas o comisiones de estudio, se logra otorgar incentivos económicos, planificando la capacitación y formación para determinar la permanencia, concluye que es importante resaltar las organizaciones tanto públicas como privadas, que deben apuntar a que sus trabajadores se sientan a gusto en sus puestos de trabajos y las actividades que desarrollan a diario.

3.3.Aporte científico

Plan de desarrollo de personas en los trabajadores administrativos

I- Datos Informativos

1- Organización: Proyecto Especial Jequetepeque Zaña
2- Dirección: km. 33.5 de la Carretera a Cajamarca, a una altura de 300 m.s.n.m
3- Tipo de empresa : Estatal

II- Aspectos generales

Misión

Ser un proyecto Especial Hidro energético Interregional, administrado por un grupo directivo, perteneciente del Ministerio de Agricultura, que suele formula, ejecutar los proyecto de inversión pública de infraestructura hidráulica, generando y transfiriendo tecnología agrícola aplicada, operando y manteniendo la infraestructura hidráulica, que logra promover la inversión privada, como la finalidad de aprovechar de manera eficiente el agua, suelo, como otros recursos naturales, que este en beneficio de los usuarios.

Visión

AL 2021, ser un Proyecto Especial Hidro Energético líder en la administración, como el manejo integral de las Cuencas Jequetepeque-Chaman, Cuspisnique y Zaña, desarrollando un programa de inversión consistente, en los siguientes componentes: como es el caso de la infraestructura de riego y drenaje, la administración de Cuencas, el apoyo a la producción, fortaleciendo institucionalmente, con la participación actia del sector público y privado, así como el aprovechamiento eficientemente de los recursos naturales por los usuarios, con innovación, con el compromiso social.

- Valores
- Profesionalismo.
- Ética.
- Responsabilidad.
- Honradez.
- Aprendizaje Permanente.
- Moral.

III- Base legal

a. Se considera la Ley N°30057, Ley de Servicio Civil publicada en el diario oficial "El Peruano"
b. Directiva N° 001-2013- SERVIR/GDCR – "Directiva para el desarrollo del plan de desarrollo de personas al servicio del estado", aprobada a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva

IV- Alcance

El siguiente plan de desarrollo de personas anual es de ejecución para los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña.

V- Objetivos de la capacitación

- Establecer las acciones de capacitación para los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña.
- Incrementar las competencias de los trabajadores administrativos para lograr el desempeño laboral eficiente de sus funciones, desarrollando las capacidades internas como institución.
- Lograr la comunicación efectiva en todos los niveles jerárquicos.
- Establecer una cultura organizacional de respeto, inculcando la lealtad y colaboración entre compañeros de trabajo.
- Dotar con las capacidades de iniciativa, creatividad, innovación así como la proactividad del recurso humano que logra formar parte del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña.
- Aminorar los indicadores de conocimientos, y habilidades en todos los rangos orgánicos referente la situación que se pretende alcanzar.
- Lograr mantener informado a los trabajadores administrativos, referente a las nuevas tendencias con los avances tecnológicos.
- Reconocer a los trabajadores administrativos, que logren requerir refuerzos en sus competencias laborales, así como personales.

VI- Estrategias de capacitación

- Establecer métodos que logren medir el nivel alcanzado con la ejecución del programa de capacitación.
- Fomentar la formación mediante acciones de capacitación desarrollados por los profesionales, que forman parte del Proyecto Especial Jequetepeque.
- Ejecución de un programa de comunicación que facilite una comunicación fluida, como efectiva entre todos los trabajadores administrativos
- Generación de capacitaciones constantes en todos los niveles de la estructura orgánica con la finalidad de incentivar las competencias laborales que permitan a desarrollar sus funciones.
- Ejecución de talleres para lograr el trabajo en equipo, liderazgo, colaboración y participación entre todos los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque.
- Ejecución de charlas informativas, referente a las nuevas tecnologías como sistemas de comunicación entre organismo.

- Lograr el monitoreo de los servidores públicos en las funciones diarias dentro del Proyecto Especial Jequetepeque.
- Establecer una supervisión del cumplimiento de la calidad para las capacitaciones brindadas por los servidores públicos.
- Implementación de un adecuado programa de capacitación para los servidores públicos.
- Lograr el desarrollo de los talleres para la mejora en la atención del servicio al ciudadano.

VII- Niveles de capacitación

a. Primer Nivel: Orientación:

El primer tiene como propósito que proporcionar que se integre el trabajador administrativo a un puesto laboral en el corto plazo. Es decir responde a las necesidades de capacitaciones, que han sido identificadas durante el proceso de reclutamiento. Se prioriza las siguientes situaciones:

- Trabajadores al servicio del Estado que logran ingresar a un puesto laboral.
- El desarrollo de sus labores, conforme estable la normativa según materia.
- Labores que se encuentren vinculadas en la integración del puesto laboral.

b. Segundo nivel: Preventivo y correctivo.

Se encuentra orientado en la adecuación a los cambios, así como el término de las brechas, que se encuentran identificadas en el establecimiento de acciones de capacitación en el menor y largo plazo. Por lo que logra comprender lo siguiente:

- Fomentar la aplicación de nuevos procedimientos, así como las diversas tecnologías que requieran para lograr el desarrollo de capacidades.
- Para el entrenamiento, lograr que se desarrolle los procedimientos existentes en la organización.

c. Tercer nivel. Desarrollo:

Se encuentra orientado, en la ejecución de las acciones de especialización, como que se profundice las competencias en el largo plazo, asimismo se deberá proceder que también, en alguno de los casos, se encuentran los resultados que demuestren que las personas al servicio del Estado, por lo que cuentan con las competencias necesarias así como as suficientes para lograr el adecuado desarrollo de las labores en su puesto de trabajo. En dicho nivel la capacitación se encuentra orientado, en lograr atender las demandas de los programas de la línea de carrera y sucesión.

VIII- Tipos de capacitación

8.1. Desarrollo laboral

Su propósito se encuentra en cerrar ítems de conocimientos, tales como las competencias en el menor ´plazo posible. Destacando que no brindan un grado académico ni título profesional.

8.1. Reglamentación especial para la formación laboral

En este caso el trabajador que se encuentra regido en el servicio social, puede acceder a la formación laboral, con cargo a los recursos de la organización. En donde los recursos que se encuentran asignados para dicha formación laboral, como es el caso de los funcionarios públicos o los trabajadores administrativos de confianza, no logran exceder por año, por tal del doble del total, para su compensación económica mensualidad. Asimismo las oficinas de los recursos humanos, logran gestionar dicha capacitación, conforme a la ley establecida.

En los tipos de acciones de capacitación de la formación laboral, se encuentran lo siguiente:

1. **Taller:**
   Considerado como una estrategia de enseñanza, aprendizaje, debido que consiste en el desarrollo de una tarea, mediante la puesta en la práctica de los conocimientos que se encuentran adquiridos por parte de los trabajadores administrativos. Estos deberían aportar para lograr resolver problemas concretos, como las posibles soluciones, que se deberían brindar.
2. **Curso**
   Siendo una estrategia para la enseñanza- como de aprendizaje, que logra comprender una serie de procedimientos articulados, y orientados en el logro de los objetivos de aprendizaje previstos.
3. **Programa de especialización**
   Es una enseñanza como de aprendizaje, que logra comprender una serie de curso, como de módulos organizados que logre profundizar una temática específica, que tiene como finalidad la adquisición.
4. **Capacitación interinstitucional**

Se logra desarrollar en entidades públicas, diferente a donde logran laborar servidores civiles. Por ende se desarrollará durante la jornada de servicio.

5. **Pasantía**

   Estrategia de organismo académico, del estudio, que desarrolla un servidor civil, en otro organismo público, como privado.

6. **Conferencia**

   Se considera actividades académicas, que tienen de naturaleza técnica, con la finalidad que se difunda y difundir conocimientos actualizados a manera de exposiciones, que logran buscar solucionar como aclarar problemas de interés.

IX- Estructura orgánica del Proyecto Especial Jequetepeque

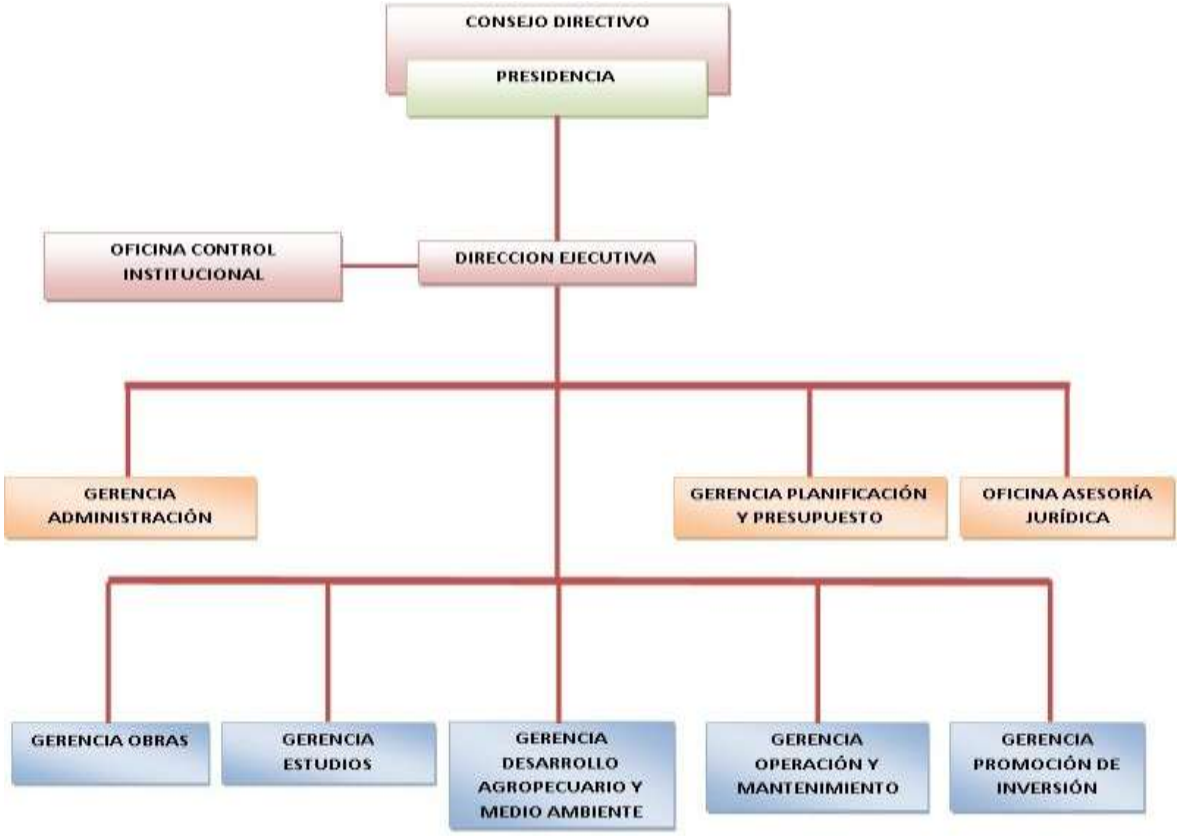


Figura 24. *Organigrama Proyecto Especial Jequetepeque- Zaña*

Fuente. Pejeza

X- Número de trabajadores administrativos.

En el Proyecto Especial Jequetepeque, cuenta 150 trabajadores administrativos del D.Leg. N° 728 Y D.Leg. N° 1057 - CAS

XI- Desarrollo del Plan de Desarrollo de Personas

a. Condiciones

- En el plan desarrollo de personas, se consideran las siguientes condiciones para el otorgamiento y acceso de la capacitación que se basarán en propósitos que logren garantizar la productividad de los recursos que son asignados, imparcialidad y equidad. Para que el trabajador administrativo logre ser beneficiado por el Plan de desarrollo de Personas, se considera necesario que se cumpla con los siguientes requisitos:
    - El trabajador administrativo, deberá contar con un vínculo laboral y haber logrado superar un rango de prueba con el Proyecto Especial Jequetepeque.
    - No deberá ser suspendido de las labores que desarrolla.
    - El trabajador logrará ser beneficiado, con dicha capacitación durante el ejercicio fiscal.
    - El trabajador administrativo del Proyecto Especial Jequetepeque deberá tener disponibilidad para asistir en la capacitación.
    - El trabajador administrativo se logrará comprometer a respetar todas las disposiciones que logren implicar el desarrollo del PDP.

b. Monitoreo

- Para el monitoreo del Plan de Desarrollo de Personas, se consideran las acciones para la capacitación, y evaluación que son monitoreados mediante el cumplimiento de los propósitos, como las estrategias establecidas, en el presente plan de acuerdo a los propósitos planteados.
    - Se desarrollará un listado de asistencia para cada capacitación desarrollada, de esta manera permitirá la fácil evaluación del interés que mantienen en capacitarse.
    - Lograr organizar de manera dinámica para los trabajadores administrativos, de manera que se logre apreciar su desenvolvimiento y así como las capacidades que posee en desempeñarse laboralmente.
    - Desarrollo de talleres vivenciales en el distrito, que permite que se concientice sobre los temas actuales, que ayuden a que se mejore la relación con el visitante.

XII- Tipo de evaluación para la capacitación

Para la ejecución del plan de desarrollo de personas, se propone dos tipos de evaluaciones:

- **Evaluación de conocimientos**

  En esta evaluación facilitará para obtener información referente al nivel de los conocimientos, como las habilidades adquiridas durante la actividad de capacitación.

- **Evaluación de desempeño**

  Se logrará determinará a los trabajadores administrativos, que está en ejecución aprendiendo, que en cada uno de los puestos de trabajo, y si estás están cumpliendo con los objetivos propuestos.

XIII- **Financiamiento**

Para el Plan de Desarrollo de Personas, se estima un total de S/24 500 nuevos soles que se encontrarán sujetos a la disponibilidad presupuestal.

XIV- Beneficiarios

Son los servidores civiles, que les favorece en la acción de capacitación, que se encuentre escrito en el Plan de Desarrollo de Personas, que por ende mantiene la responsabilidad para someterse a la misma, a excepciones de mayor empuje, por los cuales se encontrarán justificadas por el encargado de dicho órgano. Es decir estos beneficiarios, mantienen la obligación para someterse a los compromisos y sanciones que se encuentran establecidos por la directa "Reglamento para la administración del proceso de capacitación en las entidades públicas"

- **Actores de la capacitación**

Como los actores de la capacitación que intervienen en el Plan de Desarrollo de Personas se consideran lo siguiente:

- **Autoridad Nacional del Servicio Civil**

  Es aquel órgano rector para la Administración de Recursos Humanos en el estado, debido que el mismo logrará encargarse en la capacitación de entidades públicas, desarrollando funciones que logra planificar, desarrollar, gestionar y evaluar los procedimientos

de la capacitación según a lo señalado en el artículo 11 del Reglamento General de la Ley.

- **Entes Rectores**

  Se encuentra constituido como la entidad que es la encargada de establecer las normas y establecer los procedimientos, semejantes al ámbito jurisdiccional, es decir asumir los planes de capacitación, tratando de comunicarle a SERVIR, ya sea para la programación.

- **Proveedores de capacitación**

  Se encuentra constituido por las instituciones privadas o estatales, como universidades o institutos, que cuentan con sedes en el territorio nacional como en el extranjero, que logran ofrecer la capacitación por Formación Laboral. Además que los proveedores conceden los documentos necesarios, para que avalen la aceptación en dichas capacitaciones que se brindan a los trabajadores administrativos.

- **Actores internos**

  Los actores internos que intervienen, en el Plan de Desarrollo de Personas, son los siguientes:

  - **Comité de planificación de la capacitación**

    Se considera la jurisdicción colegiada, que se encuentra obligada, para conocer la información general de la entidad, que logra incluir a los propósitos estratégicos, como la documentación que pertenecen en la administración institucional encargada, para garantizar la planificación de capacitación para generar actitudes a favor de la organización.

  - **Subgerencia de Gerencia para el talento humano**

    Es aquel ente responsable para lograr que se efectué la ejecución, como la implementación de las normas, y lineamientos propuestos por SERVIR.

  - **Titular de la entidad**

    Interviene la máxima autoridad del Proyecto Especial Jequetepeque, es decir dicho titular será el encargado para dar la aprobación del plan de desarrollo de personas.

- **Órganos y unidades de la entidad**

  Son las que complementan, en la matriz de requerimiento de la capacitación, por lo que establece la Subgerencia de administración del talento humano.

XV- Prioridades para la capacitación

a. Evaluación del diagnostico

Para la evaluación de la identificación de los resultados encontrados, de los trabajadores que se encuentran, la gran mayoría de los casos referente a las funciones, como de la organización por lo que existe una serie de deficiencia, en cuanto dicho compromiso con la organización.

Además los trabajadores administrativos para la organización, no se identifican con esta, porque desconocen los propósitos, como la visión y la misión. Se destaca que la gran mayoría de los trabajadores administrativos, no conocen los propósitos organizacionales. No obstante no se debe considerar la adecuada etapa de inducción, que tampoco poseen el conocimiento suficiente para lograr, que se desempeñe las funciones, en sus puesto laborales.

XVI- Acciones de capacitación

Para el proceso de detección de las necesidades de capacitación se concluye que las temáticas, que se prioriza y logran ser las siguientes:

N°	Curso a desarrollar	%	N° de unidades orgánicas	Presupuesto	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Set	Oct	Nov	Dic
1	Gestión pública	100%	14	S/. 1,500.00	x											
2	Ley de servicio civil	93%	13	S/. 950.00	x											
3	Administración documentaria	100%	14	S/. 1,050.00		x										
4	Ley de procedimientos administrativos	79%	11	S/. 1,000.00		x	x									
5	Legislación laboral	71%	10	S/. 1,100.00			x									
6	Disposición legales	57%	8	S/. 1,200.00				x								
7	Presupuesto público	50%	7	S/. 1,200.00				x								
8	SIAF , SIGA	50%	7	S/. 1,500.00					x							
9	Desarrollo agropecuario y medio ambiente	43%	6	S/. 1,200.00					x							
10	Administración tributaria	43%	6	S/. 800.00						x						

11	Código de ética de la función pública	43%	6	S/. 900.00						x						
12	Administración SISGED	100%	14	S/. 950.00							x					
13	Ley de contrataciones con el estado	36%	5	S/. 1,250.00							x					
14	Técnicas de atención al ciudadano	100%	14	S/. 1,100.00								x				
15	Ley de transparencia	100%	14	S/. 1,000.00								x				
16	Gestión de la Compensación	21%	3	S/. 1,200.00									x			
17	Desarrollo ofimática	14%	2	S/. 1,200.00									x			
18	Desarrollo de las relaciones interpersonales	14%	2	S/. 1,200.00										x		
19	Planillas electrónicas	7%	1	S/. 1,100.00										x	x	
20	Gestión del empleo y Diseño de puestos	7%	1	S/. 1,400.00											x	x
21	Edificaciones e infraestructura agraria	14%	2	S/. 1,200.00												x

Fuente. Elaboración propia

Conclusiones

Luego de haber culminado el proceso de investigación y haber logrado analizar los resultados encontrados a través del procedimiento estadístico, como también el planteamiento teórico, se llega a las siguientes conclusiones:

- Determinando la incidencia del plan de desarrollo de personas en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, se obtiene un valor de Rho de Spearman, nos indica un nivel de significancia de 0.05 considerándose significativos, por lo que se entiende que si existe semejanza entre ambas variables.
- En la determinación de la situación actual referente al desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque, se destaca que el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular con un 53%, con subdivisiones como un 47% en el desempeño de las tareas, en 53% en civismo, mientras que la falta de productividad con un 47%
- En la identificación de las estrategias del Plan de desarrollo de personas que incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque, se destaca que la organización debería contar con planes de capacitación, las evaluaciones periódicas, las necesidades en que el trabajador lo requiera, las acciones a desarrollar, así como las evaluaciones sobre su rendimiento.
- Una vez ejecutado el plan de desarrollo de personas se obtiene que el desempeño laboral se mejora en un 60% en bueno con indicadores tales como el desempeño de las tareas con un 60%, civismo con un 40%, falta de productividad con un 50%.

Recomendaciones

Una vez terminado el trabajo de investigación, se logra brindar las siguientes recomendaciones:

- A los encargados de la organización de evaluación, como la fiscalización, promover la ejecución del Plan de desarrollo de personas, con la finalidad que se mejore el desempeño laboral en los trabajadores.
- Realizar un seguimiento constante, de los beneficios que obtendrán en la implementación del plan de desarrollo de personas, así como a las aplicaciones a los trabajadores administrativos, para lograr evaluar si todos los conocimientos adquiridos son aplicados.
- De manera periódica indagar de la percepción de los trabajadores administrativos referente a la aplicación de la ejecución del plan de desarrollo de personas.
- Reforzar el manual de organización de funciones, con la finalidad que tengas sus funciones claras a desarrollar

Referencias

Aamodt. (2010). *Psicología Industrial/ Organizacionalun enfoque aplicado.* México D.F: Cengage Lerming Editores S.A de C.V.

Calvache Moreno, J. P. (2014). *El clima Organizacional y su incidencia en el trabajo en equipos de la empresa de productos lácteos en el paraíso de la ciudad de Salcedo.* Ecuador .

Fermin. (2015). *Calidad de servicios en las instituciones públicas de Colombia. Primera Edición.* Colombia.

Gestión. (2015). *EL 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema.* Perú: Gestión.

Herna. (2018). *Modelo de Gestión por Competencias Basado en la Teoría de las Necesidades de David Mcclelland para Desarrollar la Gestión del Talento Humano en el Personal Docente de Educación de la Fachse de la Unprg – Lambayeque - 2014".* Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo.

Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación.* Mexico: 5° edición. Mc Graw-Hill.

Huamani Cordova, N. N. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte de metro de Lima, La línea 1 en el año 2013.* Universidad nacional tecnologica de Lima Sur.

Kaufman. (2014). *Desempeño organizacional en las empresas.* Ecuador.

Koontz. (2012). *Administración una perspectiv global y empresarial.* México D.F: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.

Morales. (2010). *Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana.* Política.

Robbins, S. C. (2010). *Administración.* Pearson Educación: México D.F.

Robbins, S. J. (2009). *Comportamiento Organizacional.* México D.F: Pearson Educación.

Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación.* 6ta Edición. Mc Graw Hill Education.

Bermúdez Carrillo, l. A. (2015). Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las PYMES. InterSedes: Revista de las Sedes Regionales.

Castañón Romo, R. (2004). Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos . México: Colegio de Bachilleres.

Castillo Contreras, R. D. (2012). Desarrollo del capital humano en las organizaciones. México: Red Tercer Milenio.

Vela Quico. (2015). La Investigación Científica, Guía Académica. UNSA.

Chiavenato, I. (2009). Administración de Recusos Humamos. México: The McGraw-Hill.

García López, J. M. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del Recurso Humano en las organizaciones. Universidad del Istmo.

Martínez, E., & Martínez, F. (2009). Capacitación por competencia: Principios y métodos. Chile: MARTINEZ, Eduardo & MARTINEZ, Francisca. Obregón Martín, M., Alonso De La Torre, B., Díaz Dou, V., &

Pérez Rodríguez, N. (2008). Manual de capacitación y desarrollo de los recursos humanos. Cuba: Ministerio de Salud Pública.

Parra Penagos, C., & Rodríguez Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. Revista de investigación, desarrollo e innovación.

Reza, J. (1999). Cómo aplicar los principios de la capacitación en las organizaciones. México: Panorama.

Reza, J. (2006). Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones. México: Panorama.

Servir (2011). Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP). Gerencia de desarrollo de capacidades y rendimiento en el Perú.

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Tabla 25. *Matriz de operacionalización*

Variables	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Variable Independiente: Plan de desarrollo de personas	Aspectos Generales	Planes de capacitación	1. ¿Usted considera que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, cuenta con una buena estructura para su desarrollo laboral?	Encuesta/ Cuestionario
			2. ¿Considera que existe personal con amplia experiencia laboral?	
			3. ¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña cuenta con tecnología moderna para el buen desempeño laboral?	
		Evaluaciones	4. ¿Existe personal poco calificado en las áreas administrativas?	
			5. ¿Considera que los trabajadores desconocen las funciones de su puesto de trabajo?	
			6. ¿Considera que los trabajadores no conoce la existencia de un manual de funciones?	
	Evaluación	Necesidades de capacitación	7. ¿Existe un plan de desarrollo de personas en el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña?	
			8. ¿Conoce los beneficios que se obtiene con la aplicación de un Plan de Desarrollo de Personas?	
		Evaluación de competencia	9. ¿Considera que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, necesita la implementación de un Plan de Desarrollo de Personas?	
			10. ¿Considera que la Dirección Ejecutiva y/o la Gerencia de	

			Administración, participa para aminorar los errores que se presentan en el desempeño laboral?	
			11. ¿En la actualidad, se vienen ejecutando capacitaciones y/o evaluaciones al personal?	
	Financiamiento	Acciones de capacitación	12. ¿La capacitación que usted recibe le ha beneficiado en las funciones que realiza?	
			13.¿El área de Unidad de Recursos Humanos, lo evaluá después de cada capacitación?	
		Evaluación de competencia	14. ¿Usted ha tenido dificultades en la capacitación que recibe?	
			15. ¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña le dio a conocer el impacto que iba a generar en usted las capacitaciones que recibe?	
Variable Dependiente: Desempeño laboral	Desempeño de las tareas	Cumplimiento de obligaciones	16. ¿El área de Unidad de Recursos Humanos, evalua los requisitos para los puestos requeridos?	Encuesta/ Cuestionario
	Civismo	Brindar sugerencia constructiva	17. ¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña cuenta con un programa de incentivos para los trabajadores administrativos?	
		Referencias que contribuyan con el ambiente psicológico	18.¿Considera eficiente el trabajo que realiza la Dirección Ejecutiva y/o la Gerencia de Administración?	
			19. ¿Considera que el trabajo realizado por sus compañeros es eficaz?	
	Falta de productividad	Evaluación de conductas positivas	20. ¿Usted está de acuerdo que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña actualice estrategias para la mejora en la administración de su personal?	
			21. ¿A recibido información de su desempeño laboral en el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña?	

Fuente. Elaboración propia

Anexo 2. Cuestionario

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA

Estimado trabajador, se agradece su participación en el presente cuestionario, la misma que se enfocada a determinar las necesidades de los trabajadores administrativos para mejorar el desempeño laboral, por elloque la información que logre proporcionar es de suma importancia para el Plan de Desarrollo de Personas. Por tal Se garantiza que la información que se recaude ,sea empleada unica y exclusivamente en el presente estudio

Instrucciones: Marque (1) Total de acuerdo, (2) De acuerdo, (3) Ni de acuerdo ni desacuerdo, (4) En desacuerdo, (5) Totalmente en desacuerdo

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Usted considera que el Proyecto Especial Jequetepeque, cuenta con una buena estructura para su desarrollo laboral					
2	Considera que existe personal con amplia experiencia laboral					
3	El Proyecto Especial Jequetepeque cuenta con tecnología moderna para el buen desempeño laboral.					
4	Existe personal poco calificado en el área de administración					
5	Considera que los trabajadores desconocen las funciones de su puesto de trabajo.					
6	Considera que los trabajadores no conoce la existencia de un manual de funciones.					
7	Existe un plan de desarrollo de personas en el Proyecto Especial Jequetepeque					
8	Conoce los beneficios, que se obtiene con la aplicación de un plan de desarrollo de personas					
9	Considera que el Proyecto Especial Jequetepeque , necesita la implementación de un plan de desarrollo de personas					
10	¿Considera que la dirección administrativa participa para aminorar los errores que se presentan en el desempeño laboral?					
11	En la actualidad se vienen ejecutando algún Plan de Desarrollo de personas.					
12	La capacitación que usted recibe le ha beneficiado en las funciones que realiza.					
13	El área de gestión del personal, lo evaluá después de cada capacitación.					
14	Usted ha tenido dificultades en la capacitación que recibe.					
15	El Proyecto Especial Jequetepeque le dio a conocer las ventas y desventajas de las capacitaciones que recibe.					
16	El área de gestión delpersonal, evalua los requisitos para los puestos que se solicita.					
17	El Proyecto Especial Jequetepeque cuenta con un programa de incentivos para los trabajadores administrativos y asistencial					
18	Considera eficiente el trabajo que realiza el área de administración.					
19	Considera que el trabajo que realizan sus compañeros es eficaz.					
20	Usted esta de acuerdo que el Proyecto Especial Jequetepeque actualice la información de su personal.					
21	A recibido información de su desempeño laboral que recibe en el Proyecto Especial Jequetepeque.					

Figura 25: *Cuestionario*
Fuente: *Propia*

Anexo 3. Validación de Juicio de Expertos

Validación 1:

VARIABLE INDEPENDIENTE: Plan de Desarrollo de Personas

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS	
Nombre del Juez	[illegible]
Profesión	Ing. Administrador
Especialidad	Mg. [illegible]
Experiencia Profesional (En años)	13 años
Cargo	Docente
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA - 2019	
DATOS DEL TESISTA	
NOMBRES	Bach. Flores Villalobos Anthony Martin
ESPECIALIDAD	Administración de Empresas
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	**GENERAL** Determinar la incidencia del plan de desarrollo de personas en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019
	ESPECÍFICOS -Determinar la situación actual del desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña-2019 -Identificar las estrategias del Plan de desarrollo de personas que incidirá en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019 -Diseñar el plan de desarrollo de personas que influya en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña-2019.
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM, O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
VARIABLE: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	
% de rotación anual	
1 En PEJEZA rotan con frecuencia los puestos de trabajo con el propósito de mejorar ciertos conocimientos a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
2 Considera que la rotación de puesto logra aumentar las experiencias individuales y estimula el desarrollo de nuevas a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
Niveles de asesoría o consulta	
3 En PEJEZA brinda oportunidades para trabajar en diferentes a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:

Figura 26: *Instrumento de Validación por juicio de experto*
Fuente: *Propia*

5. ¿Considera que los trabajadores desconocen las funciones de su puesto de trabajo? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
6. ¿Considera que los trabajadores no conoce la existencia de un manual de funciones? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Evaluación	
7. ¿Existe un plan de desarrollo de personas en el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
8. ¿Conoce los beneficios que se obtiene con la aplicación de un Plan de Desarrollo de Personas? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
9. ¿Considera que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, necesita la implementación de un Plan de Desarrollo de Personas? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
10. ¿Considera que la Dirección Ejecutiva y/o la Gerencia de Administración, participa para aminorar los errores que se presentan en el desempeño laboral? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____

Figura 27: *Instrumento de Validación por juicio de experto*
Fuente: *Propia*

11. ¿En la actualidad, se vienen ejecutando capacitaciones y/o evaluaciones al personal? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS
Financiamiento	
12. ¿La capacitación que usted recibe le ha beneficiado en las funciones que realiza? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS
13. ¿El área de Unidad de Recursos Humanos, lo evaluá después de cada capacitación? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS
14. ¿Usted ha tenido dificultades en la capacitación que recibe? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS
15. ¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña le dio a conocer el impacto que iba a generar en usted las capacitaciones que recibe? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS

1 -

PROMEDIO OBTENIDO: N° TA _____ N° TD_____

2. COMENTARIOS GENERALES

3. OBSERVACIONES

JUEZ - EXPERTO

Figura 28: *Instrumento de Validación por juicio de experto*
Fuente: *Propia*

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Laboral

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS	
Nombre del Juez	Andrea José Gonzalez Rocca
Profesión	Dra. Administrador
Especialidad	Mg. Educación Superior
Experiencia Profesional (En años)	15 AÑOS
Cargo	docente

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA - 2019

DATOS DEL TESISTA	
NOMBRES	Bach. Flores Villalobos Anthony Martin
ESPECIALIDAD	Administración de Empresas
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	**GENERAL** Determinar la incidencia del plan de desarrollo de personas en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019
	ESPECÍFICOS -Determinar la situación actual del desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña-2019 -Identificar las estrategias del Plan de desarrollo de personas que incidirá en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019 -Diseñar el plan de desarrollo de personas que influya en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña-2019.

EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM, O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Conocimiento	
1.¿Tiene usted el conocimiento necesario para asumir las tareas propias de su puesto? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS:

Figura 29: *Instrumento de Validación por juicio de experto*
Fuente: *Propia*

Civismo	
2.¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña cuenta con un programa de incentivos para los trabajadores administrativos? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Considera eficiente el trabajo que realiza la Dirección Ejecutiva y/o la Gerencia de Administración? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Considera que el trabajo realizado por sus compañeros es eficaz? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
Productividad	
5. ¿Usted está de acuerdo que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña actualice estrategias para la mejora en la administración de su personal? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
6. ¿A recibido información de su desempeño laboral en el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1 - **PROMEDIO OBTENIDO:** N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIOS GENERALES
3. OBSERVACIONES

JUEZ - EXPERTO

Figura 30: *Instrumento de Validación por juicio de experto*
Fuente: *Propia*

Validación 2:

VARIABLE INDEPENDIENTE: Plan de Desarrollo de Personas

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS	
Nombre del Juez	LAZREA COLCHADO LUIS ROBERTO
Profesión	ING. INDUSTRIAL
Especialidad	MBA.
Experiencia Profesional (En años)	
Cargo	DOCENTE / SECRETARIO ACADEMICO

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA - 2019

DATOS DEL TESISTA	
NOMBRES	Bach. Flores Villalobos Anthony Martin
ESPECIALIDAD	Administración de Empresas
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	**GENERAL** Determinar la incidencia del plan de desarrollo de personas en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019
	ESPECÍFICOS -Determinar la situación actual del desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña-2019 -Identificar las estrategias del Plan de desarrollo de personas que incidirá en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019 -Diseñar el plan de desarrollo de personas que influya en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña-2019.

EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM, O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

VARIABLE: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

Aspectos Generales	
1.¿Usted considera que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, cuenta con una buena estructura para su desarrollo laboral? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
2. ¿Considera que existe personal con amplia experiencia laboral ? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
3. ¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña cuenta con tecnología moderna para el buen desempeño laboral.? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
4. ¿Existe personal poco calificado en el áreas administrativas? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:

Figura 31: *Instrumento de Validación por juicio de experto*
Fuente: *Propia*

5. ¿Considera que los trabajadores desconocen las funciones de su puesto de trabajo? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
6. ¿Considera que los trabajadores no conoce la existencia de un manual de funciones? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
Evaluación	
7. ¿Existe un plan de desarrollo de personas en el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
8. ¿Conoce los beneficios que se obtiene con la aplicación de un Plan de Desarrollo de Personas? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
9. ¿Considera que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, necesita la implementación de un Plan de Desarrollo de Personas? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
10. ¿Considera que la Dirección Ejecutiva y/o la Gerencia de Administración, participa para aminorar los errores que se presentan en el desempeño laboral? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:

Figura 32: *Instrumento de Validación por juicio de experto*
Fuente: *Propia*

11. ¿En la actualidad, se vienen ejecutando capacitaciones y/o evaluaciones al personal? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
Financiamiento	
12. ¿La capacitación que usted recibe le ha beneficiado en las funciones que realiza? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
13. ¿El área de Unidad de Recursos Humanos, lo evaluá después de cada capacitación? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
14. ¿Usted ha tenido dificultades en la capacitación que recibe? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
15. ¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña le dio a conocer el impacto que iba a generar en usted las capacitaciones que recibe? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:

1.-

PROMEDIO OBTENIDO: N° TA 15 N° TD –

2. COMENTARIOS GENERALES

3. OBSERVACIONES

JUEZ - EXPERTO

Figura 33: *Instrumento de Validación por juicio de experto*
Fuente: *Propia*

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Laboral

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS	
Nombre del Juez	LAREA COLCHADO LUIS ROBERTO
Profesión	ING. INDUSTRIAL
Especialidad	MBA
Experiencia Profesional (En años)	
Cargo	DOCENTE / SECRETARIO ACADEMICO

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA - 2019

DATOS DEL TESISTA	
NOMBRES	Bach. Flores Villalobos Anthony Martín
ESPECIALIDAD	Administración de Empresas
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	**GENERAL** Determinar la incidencia del plan de desarrollo de personas en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019
	ESPECÍFICOS -Determinar la situación actual del desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña-2019 -Identificar las estrategias del Plan de desarrollo de personas que incidirá en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019 -Diseñar el plan de desarrollo de personas que influya en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña-2019.

EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM, O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Desempeño de Tareas	
1.¿El área de Unidad de Recursos Humanos, evalua los requisitos para los puestos requeridos? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

Figura 34: *Instrumento de Validación por juicio de experto*
Fuente: *Propia*

Civismo	
2.¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña cuenta con un programa de incentivos para los trabajadores administrativos? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
3. ¿Considera eficiente el trabajo que realiza la Dirección Ejecutiva y/o la Gerencia de Administración? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
4. ¿Considera que el trabajo realizado por sus compañeros es eficaz? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
Productividad	
5. ¿Usted está de acuerdo que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña actualice estrategias para la mejora en la administración de su personal? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
6. ¿A recibido información de su desempeño laboral en el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:

1.-
PROMEDIO OBTENIDO: N° TA 6 N° TD 1

2. COMENTARIOS GENERALES

3. OBSERVACIONES

JUEZ - EXPERTO

Figura 35: *Instrumento de Validación por juicio de experto*
Fuente: *Propia*

Validación 3:

VARIABLE INDEPENDIENTE: Plan de Desarrollo de Personas

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS	
Nombre del Juez	Quiroz Ortega Carlos Alberto
Profesión	Docente
Especialidad	Magister
Experiencia Profesional (En años)	5
Cargo	Docente - Universidad Señor de Sipán
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA - 2019	
DATOS DEL TESISTA	
NOMBRES	Bach. Flores Villalobos Anthony Martin
ESPECIALIDAD	Administración de Empresas
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	**GENERAL** Determinar la incidencia del plan de desarrollo de personas en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019
	ESPECÍFICOS -Determinar la situación actual del desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña-2019 -Identificar las estrategias del Plan de desarrollo de personas que incidirá en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019 -Diseñar el plan de desarrollo de personas que influya en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña-2019.
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM, O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
VARIABLE: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	
Aspectos Generales	
1.¿Usted considera que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, cuenta con una buena estructura para su desarrollo laboral? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
2. ¿Considera que existe personal con amplia experiencia laboral ? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
3. ¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña cuenta con tecnología moderna para el buen desempeño laboral.? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
4. ¿Existe personal poco calificado en el áreas administrativas? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:

Figura 36: *Instrumento de Validación por juicio de experto*
Fuente: *Propia*

5. ¿Considera que los trabajadores desconocen las funciones de su puesto de trabajo? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
6. ¿Considera que los trabajadores no conoce la existencia de un manual de funciones? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
Evaluación	
7. ¿Existe un plan de desarrollo de personas en el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
8. ¿Conoce los beneficios que se obtiene con la aplicación de un Plan de Desarrollo de Personas? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
9. ¿Considera que el Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, necesita la implementación de un Plan de Desarrollo de Personas? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
10. ¿Considera que la Dirección Ejecutiva y/o la Gerencia de Administración, participa para aminorar los errores que se presentan en el desempeño laboral? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____

Figura 37: *Instrumento de Validación por juicio de experto*
Fuente: *Propia*

11. ¿En la actualidad, se vienen ejecutando capacitaciones y/o evaluaciones al personal? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
Financiamiento	
12. ¿La capacitación que usted recibe le ha beneficiado en las funciones que realiza? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
13. ¿El área de Unidad de Recursos Humanos, lo evaluá después de cada capacitación? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
14. ¿Usted ha tenido dificultades en la capacitación que recibe? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
15. ¿El Proyecto Especial Jequetepeque Zaña le dio a conocer el impacto que iba a generar en usted las capacitaciones que recibe? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:

1.- **PROMEDIO OBTENIDO:** N° TA 15 N° TD —
2. COMENTARIOS GENERALES
3. OBSERVACIONES

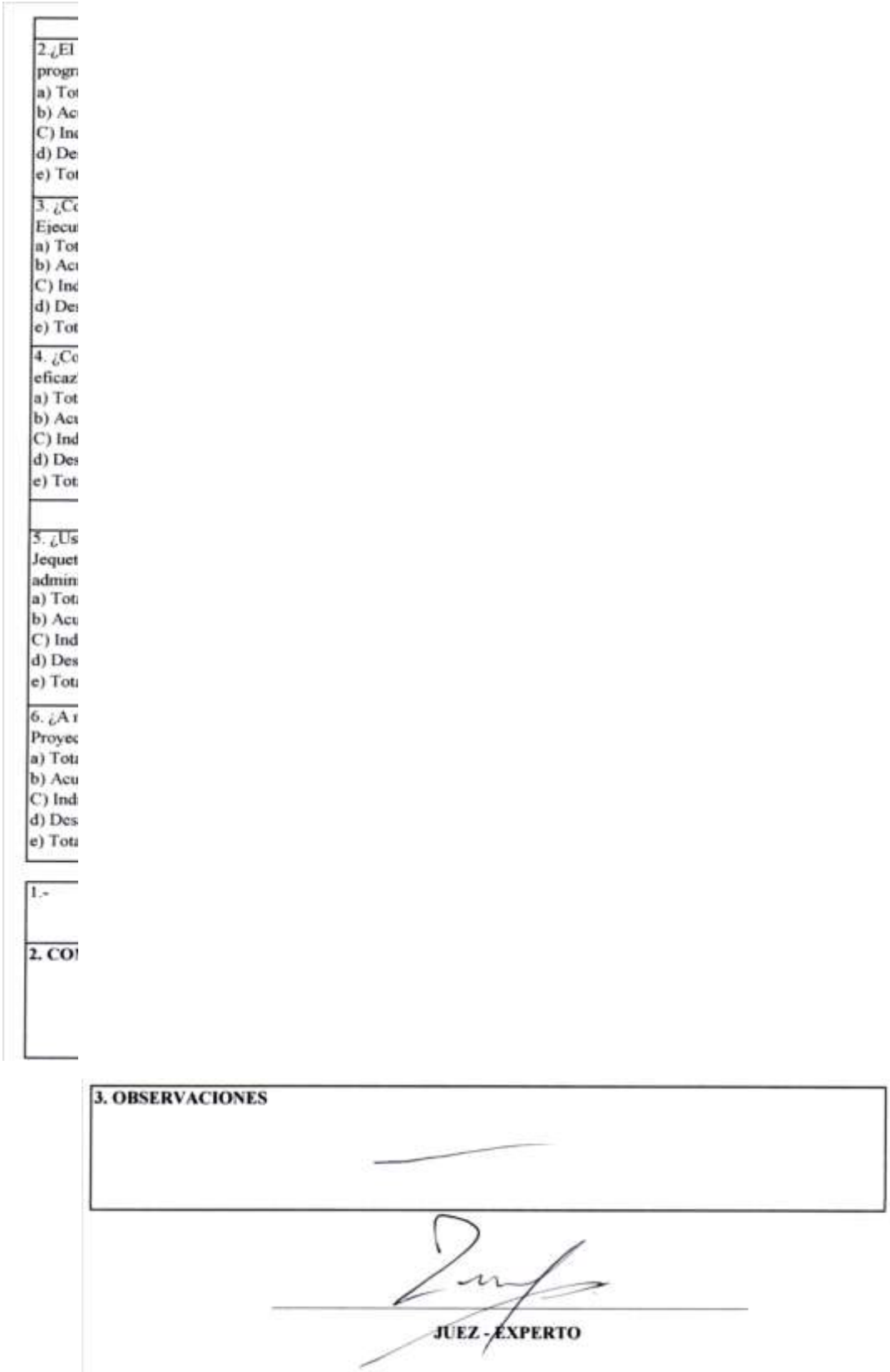
JUEZ - EXPERTO

Figura 38: *Instrumento de Validación por juicio de experto*
Fuente: *Propia*

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Laboral

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS	
Nombre del Juez	Quiroz Orcego Carlos Alberto
Profesión	Docente
Especialidad	Magister
Experiencia Profesional (En años)	5
Cargo	Docente – Universidad Señor de Sipán.
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA - 2019	
DATOS DEL TESISTA	
NOMBRES	Bach. Flores Villalobos Anthony Martín
ESPECIALIDAD	Administración de Empresas
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	**GENERAL** Determinar la incidencia del plan de desarrollo de personas en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019
	ESPECÍFICOS -Determinar la situación actual del desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña-2019 -Identificar las estrategias del Plan de desarrollo de personas que incidirá en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña – 2019 -Diseñar el plan de desarrollo de personas que influya en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña-2019.
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM, O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	
Desempeño de Tareas	
1.¿El área de Unidad de Recursos Humanos, evalua los requisitos para los puestos requeridos? a) Total Acuerdo b) Acuerdo C) Indiferente d) Desacuerdo e) Total Desacuerdo	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

Figura 39: *Instrumento de Validación por juicio de experto*
Fuente: *Propia*



2.¿El progr a) Tot b) Ac C) In d) De e) Tot
3. ¿Co Ejecu a) Tot b) Ac C) In d) De e) Tot
4. ¿Co eficaz a) Tot b) Ac C) Ind d) Des e) Tot
5. ¿Us Jequet admin a) Tot b) Acu C) Ind d) Des e) Tot
6. ¿A r Proyec a) Tota b) Acu C) Ind d) Des e) Tota

1.-
2. CO

3. OBSERVACIONES

JUEZ - EXPERTO

Figura 40: *Instrumento de Validación por juicio de experto*
Fuente: *Propia*

Anexo 4. Fotos

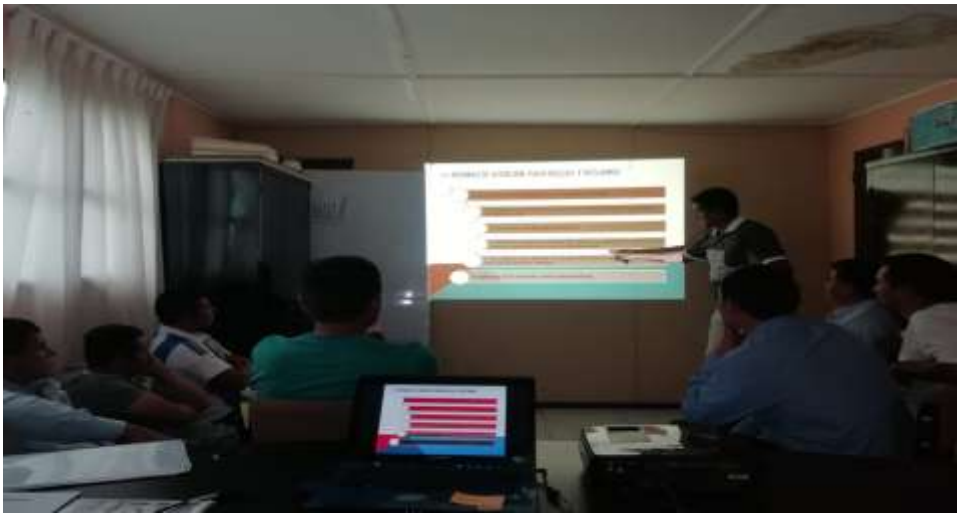


Figura 4125. Inducción de Plan de Desarrollo de Personas

Figura 42. Fin de Inducción.

Fuente. Pejeza

Figura 4326. Aplicación de encuesta

Fuente. Pejeza

Figura 44. Aplicación de encuesta

Fuente. Pejeza

Figura 45. Aplicación de encuesta

Fuente. Pejeza

Anexo 5. Resolución de Proyecto

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0224-FACEM-USS-2019

Chiclayo. 19 de marzo de 2019

VISTO:

- El oficio N° 0195-2019/FACEM-DA-USS de fecha 15/03/2019, presentado por la Directora de la EAP de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 18/03/2019 sobre autorización de la rectificación del título del proyecto de tesis de FLORES VILLALOBOS ANTHONY MARTIN, y;

CONSIDERANDO:

Que, con resolución N° 1020-FACEM-USS-2016 de fecha 21 de junio de 2016, se aprobó los Proyectos de Tesis de los estudiantes del IX ciclo del semestre académico 2016-I, de la EAP de Administración, modalidad presencial, que estuvieron bajo la responsabilidad del docente Mg. Gallo Gallo María del Socorro.

Que, con oficio N° 0195-2019/FACEM-DA-USS de fecha 15/03/2019, la Directora de la EAP de Administración, solicita la autorización de la rectificación del título del proyecto de tesis de FLORES VILLALOBOS ANTHONY MARTIN.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO ÚNICO: **APROBAR** el proyecto de tesis rectificado, presentado por FLORES VILLALOBOS ANTHONY MARTIN, de la EAP de Administración, modalidad presencial, a fin de consignar correctamente el siguiente título:

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA – 2019.

ARTÍCULO DOS: Dejar sin efecto la Resolución N° 1020-FACEM-USS-2016 de fecha 21 de junio de 2016, numeral 68.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Dra. Carmen Elvira Rosas Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Mg. Sandra Mory Quiarnizo
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela., archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Figura 46: *Resolución de Proyecto Tesis*
Fuente: *Universidad Señor de Sipán*

Anexo 6. Formato N° T1 – Autorización del Autor

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 10 de Marzo de 2020

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

EL suscrito, **ANTHONY MARTÍN FLORES VILLALOBOS**, con **DNI 47277759** en mi calidad de autor exclusivo del trabajo de grado titulado: **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA - 2019**, presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de **LICENCIADO en ADMINISTRACIÓN,** de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de **ADMINISTRACIÓN**, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – http://repositorio.uss.edu.pe, así como de las redes de información del país y del exterior.

Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
FLORES VILLALOBOS ANTHONY MARTÍN	47277759	

Figura 47: *Formato T1 – Autorización del Autor*
Fuente: *Universidad Señor de Sipán*

Anexo 7. Carta de empresa

PERÚ | Ministerio de Agricultura y Riego

Proyecto Especial Jequetepeque - Zaña

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Yonán, 17 de junio de 2019

CARTA Nº 0021-2019-MINAGRI-PEJEZA-DE

Señor:
BACH. FLORES VILLALOBOS ANTHONY MARTÍN
Chiclayo.-

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a usted, para saludarlo y a la vez comunicarle que, se autoriza su ingreso al Proyecto Especial Jequetepeque Zaña, para que usted pueda realizar el trabajo de investigación de la tesis titulada **"Plan de Desarrollo de Personas y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Jequetepeque Zaña"**, así como también el desarrollo de las actividades específicas respecto al tema.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO
DIRECCIÓN EJECUTIVA
PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE - ZAÑA

Ing. MARCO ANTONIO PALOMINO BARBA
Director Ejecutivo

Carretera a Cajamarca Km 33.5 - Campamento Gallito Ciego - Cajamarca
T: (076) 83-7004
www.pejeza.gob.pe
www.minagri.gob.pe

EL PERÚ PRIMERO

Figura 48: *Carta de la Empresa - Autorización*
Fuente: *Proyecto Especial Jequetepeque Zaña*

Anexo 8. Declaración Jurada

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor [X] Autores [ ]

FLORES VILLALOBOS ANTHONY MARTÍN

Apellidos y nombres

47277759	2132811170	PRESENCIAL
DNI N°	Código N°	Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Tesis [X]

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor del proyecto y/o informe de investigación titulado

   "PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA – 2019"

   La misma que presento para optar el grado de:

   Licenciado en Administration

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

   Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

ANTHONY MARTÍN FLORES VILLALOBOS
DNI N° 47277759

Figura 49: *Declaración Jurada*
Fuente: *Universidad Señor de Sipán*

Anexo 9. Reporte Turnitin

EGRESADOS - FLORES VILLALOBOS

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	11%	1%	23%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	Submitted to Universidad Senor de Sipan Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cientifica del Sur Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%

Figura 50: Reporte Turnitin
Fuente: *Turnitin*

Anexo 10. Acta de Originalidad

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE INVESTIGACIÓN

Yo, **JANET ISABEL CUBAS CARRANZA**, docente de la Asignatura de INVESTIGACIÓN II de la Escuela Profesional de **ADMNISTRACIÓN** y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0224 – 2019/FACEM-USS, presentada por el estudiante **ANTHONY MARTÌN FLORES VILLALOBOS**, titulada **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO ESPECIAL JEQUETEPEQUE ZAÑA – 2019.**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **25%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva de Similitud aprobada mediante Resolución de Directorio N° 016-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 10 de marzo de 2020

CUBAS CARRANZA JANET ISABEL

DNI N° 16408684

Figura 51: Acta de Originalidad
Fuente: *Universidad Señor de Sipán*