UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TESIS

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA DE POTENCIAL HUMANO, UNIDAD EJECUTORA 005 – GERENCIA ADMINISTRATIVA LA LIBERTAD

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Autor:

Bach. Sánchez Cieza Arnulfo

https://orcid.org/0000-0003-4706-9219

Asesor:

Mg. Reyes Reyes Carla Angélica

https://orcid.org/0000-0002-7333-383X

Línea de investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú 2022

Aprobación del jurado

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA DE POTENCIAL HUMANO, UNIDAD EJECUTORA 005 – GERENCIA ADMINISTRATIVA LA LIBERTAD

Aprobación de informe de investigación

Asesor

_____

Mg. Carla Angélica Reyes Reyes

Presidente _____

Mg. Carla Angélica Reyes Reyes

Secretario(a)

_____

Dr. Onésimo Mego Núñez

Vocal

_____

Mg. Juan Amílcar Villanueva Calderón

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi familia quienes son mi mayor motivo de vida y mi apoyo desde el primer momento que decidí continuar con este objetivo. Gracias a sus acertados consejos, afán de superación y amor, me guiaron a tomar buenas decisiones.

El autor.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida. A mis padres, por brindarme formación y ética, y, finalmente, a aquellos trabajadores del Área ejecutora 005 – Gerencia Administrativa La Libertad, quienes a través de la información que me brindaron, me permitieron juntos lograr una propuesta para mejorar el desempeño Laboral.

El autor

Resumen

El objetivo de la investigación fue proponer un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa La Libertad.

La metodología fue de enfoque mixto de tipo descriptiva y diseño no experimental transversal, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario, la población estuvo conformada por los 250 colaboradores, el cual se obtuvo una muestra de 54 colaboradores.

En cuanto a los resultados el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio con el 59%. Se puede deducir que los niveles de percepción laboral del área de potencial humano de la Unidad ejecutora tienen un desempeño regular debido a baja motivación y adaptabilidad por parte de los empleados, reflejándose en la poca eficiencia y productividad en el desempeño de sus labores.

Concluyendo que el desempeño laboral en el Área de Potencial Humano corresponde mayormente a una percepción de nivel medio lo cual se determina como regular debido a la falta de una buena gestión de rendimiento eficaz por parte del Área de Potencial humano para que el trabajador se sienta impulsado y con valor empresarial al momento de realizar sus funciones en el contexto de la pandemia.

Palabras clave: Plan de capacitación, desempeño laboral.

Abstract

The objective of the research was to propose a training plan to improve the work performance of the human potential area, Executing Unit 005 - La Libertad Administrative Management.

The methodology was a mixed approach of a descriptive type and a non-experimental cross-sectional design, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, the population was made up of 250 collaborators, which obtained a sample of 54 collaborators.

Regarding the results, job performance is at a medium level with 59%. It can be deduced that the levels of labor perception of the human potential area of the Executing Unit hove a regular performance due to low motivation and adaptability on the part of the employees, reflecting in the low efficiency and productivity in the performance of their work.

Concluding that job performance in the Human Potential Area corresponds mostly to a mid-level perception which is determined as regular due to the lack of good effective performance management by the Human Potential Area so that the worker feels driven and with business value when performing their duties in the context of the pandemic.

Keywords: Training plan, work performance.

índice

Aprobación del jurado ii
Dedicatoria iii
Agradecimiento iv
Resumen v
Abstract vi
índice vii
Índice de tablas viii
Índice de figuras ix
I: INTRODUCCIÓN 10
1.1. Realidad Problemática 10
1.2. Antecedentes de estudio 13
1.3. Teorías relacionadas al tema 18
1.4. Formulación del problema 25
1.5. Justificación e Importancia del estudio 25
1.7. Objetivos 26
II: MATERIAL Y MÉTODOS 27
2.1. Tipo y diseño de investigación 27
2.2. Población y muestra 28
2.3. Variables y operacionalización 29
2.4. Métodos e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. 31
2.5. Procedimientos de análisis de datos 32
2.6. criterios éticos 34
2.7. Criterios de rigor científico 34
III: RESULTADOS 35
3.1. Resultados en tablas y figuras 35
3.2. Discusión de resultados 41
3.3. Aporte práctico 43
IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 45
4.1. Conclusiones 45
4.2. Recomendaciones 47
REFERENCIAS: 48
ANEXOS 50

Índice de tablas

Tabla 1: Niveles de percepción del desempeño laboral del Área de potencial humano. 35
Tabla 2: Niveles de percepción de eficiencia de los colaboradores del Área de potencial humano 36
Tabla 3: Niveles de percepción de la productividad de los colaboradores del Área de potencial humano..... 37
Tabla 4: Niveles de percepción de la satisfacción de los del Área de potencial humano 38
Tabla 5: Niveles de percepción de motivación de los colaboradores del Área de potencial humano 39
Tabla 6: Niveles de percepción de adaptabilidad de los colaboradores del Área de potencial humano 40

Índice de figuras

Figura 1:Niveles de desempeño Laboral 35
Figura 2: Niveles de percepción de eficiencia 36
Figura 3: Niveles de percepción de la productividad 37
Figura 4: Niveles de percepción de satisfacción 38
Figura 5: Niveles de percepción de motivación 39
Figura 6: Niveles de percepción de adaptabilidad de los colaboradores de potencial humano 40

I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Contexto Internacional

En la coyuntura actual el desempeño que se da dentro de las organizaciones se ha visto afectado por la por la pandemia, lo cual es un escenario que debemos tomar en cuenta en una organización, ya que a través de ella se genera esfuerzo productivo en las labores cotidianas, propiciando óptimos climas de trabajo en equipo y retando a los colaboradores a alcanzar las metas establecidas y así mantener rentabilidad en la organización. Cabe recalcar que esta variable puede generar un impacto significativo en el desarrollo corporativo u organizacional, y es por ello, que ya se han realizado estudios sobre este tema en diferentes niveles o ámbitos y se ha podido identificar problemáticas muy significativas que sirven para ampliar la perspectiva del conocimiento en relación al tema.

Grimaldos (2018) Bogotá, en su tesis denominado “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa RESTCAFE S.A.S”, la cual fue perfeccionada en el establecimiento de ventas, es por esa razón que no puede ser efectuada, ya que, el tiempo útil de los personales y así como los lapsos de entrega de este estudio, procedió realizarse según cómo se requirió y de este modo se logren los deducciones relevantes con relación a las variables que se escogieron a indagar.

Aldi (2018) Guatemala, en su tesis denominada “Inducción y Desempeño Laboral (Estudio realizado con colaboradores del área de meseros y cocineros de la empresa Restaurantes Don Carlos, de la ciudad de Quetzaltenango)”, nos dice: es un asunto de concientización y socialización de la compañía para el nuevo trabajador, creando su identidad con la empresa y presentando la misión y visión de la compañía, así como los reglamentos y demás explicaciones en términos generales y específicos, relativo a un puesto o posición que una persona desea ocupar. Algunas empresas cometen el error de no presentar nuevos empleados y esto hace que aprendan por sí mismos mientras están en el trabajo, lo que en última instancia crea más tiempo y dinero para la empresa debido a la curva de aprendizaje de los empleados.

Ortiz (2018) Ecuador, en su tesis denominada “Los Procesos de inducción en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa eléctrica provincial Cotopaxi S.A de la ciudad de Latacunga”, nos menciona que la inducción nace en los procesos bastante vitales de la compañía esto se debe por que los gerentes casi nunca lo toma en cuenta, por medio de esto se puede ejercer un programa que comúnmente es ignorado en la mayor parte de veces, que en la mayor parte es ambientar al ayudantes que recién está integrándose a la organización y con los demás ayudantes del trabajo, sus principios, historia, políticas, y diferentes manuales que esta posea, este es un proceso que es de los primordiales que son aplicados al empezar una labor para el cual ha sido contratado, de esta forma evitándose los tiempos y precios que se tengan la posibilidad de perder procurando de averiguarse por ellos mismos en que organización ingresaron a presas sus diferentes servicios, que fines poseen, y a quien recurrir para resolver sus inconvenientes.

Contexto Nacional

Medina (2017) Chimbote, en su tesis denominado “Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017”, nos dice que se trata de un tema muy sensible en las organizaciones, sobre todo en el caso de las organizaciones públicas. En el desempeño laboral, existe una tensión constante por parte de las autoridades, pero también de otras mentes como el público que día tras día espera mejores servidores públicos.

El desempeño distingue el ritmo de cada organización, es decir, cuánto está progresando, creciendo, evolucionando o a veces viceversa

Juárez & Palpa (2020) Lima, en su tesis denominado “desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI ESTILO S.A.C. del distrito del cercado de lima 2018”, nos dice: referente al tema determinado, cuenta con personal capacitado para sus procedimientos logísticas en el área de bodega, el cual se distribuye de la siguiente manera: encabezado por el director de logística, supervisión, insumos y finalmente el operario y la persona responsable de la gestión física de las existencias de la compañía. Es decir, estos empleados requieren sapiencias específicas de gestión de almacenes, es por ello que

reciben capacitaciones respecto a buenas prácticas de almacenamiento, sistema de salud y gestión de seguridad en el trabajo. Cabe recalcar que es importante todo esto, pero no basta porque es importante que los colaboradores se encuentren motivados en su desempeño laboral, cuando el colaborador no siente compromiso o motivación en su trabajo disminuye su rendimiento y los resultados no son óptimos. (p. 3)

Fernández (2021) Trujillo, en su tesis denominado “Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2”, señaló que debido al virus originado por el SARS-CoV-2. La OMS instó a tomarse el virus en serio y muchos países tomaron medidas drásticas. Una de las medidas fue limitar a las personas para evitar contagios a gran escala. Cuando esta medida entró en vigor, gran parte de la plantilla tuvo que quedarse en casa y trabajar en un modelo de trabajo a distancia; lo que obligó a las compañías a crear los escenarios para que los empleados puedan desempeñar cada una de sus funciones en esta nueva modalidad. (Página 1)

Contexto Local

Edquen (2020) Pimentel, en su tesis “Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19”, nos menciona que se asemejó el nivel de productividad profesional en la Fiscalía de Cutervo durante el estado de emergencia, la cual indica que las relaciones interpersonales se redujeron y en general el nivel de desempeño fue muy bajo por el efecto del trabajo remoto. (p. V).

Castillo (2021) Chiclayo, en su tesis denominado “Estrés laboral en docentes universitarios con trabajo remoto de la facultad de medicina de una Universidad Privada de Chiclayo, 2020”, nos dice que el orbe laboral actual está lleno de retos. Estos a veces se vuelven abrumadores y generan estrés, todo ello a causa de la presión que ejercen las exigencias del puesto de trabajo sobre los empleados, lo que conduce a su falta de habilidades. (OMS, 200, p1)

Pintado (2021) Pimentel, en su tesis denominado “Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del personal de la Cooperativa de Servicios Múltiples Aprocassi - 2018”, nos indica que, en el siglo XX, la capacidad de las

personas, el recurso humano, es considerado el ente fundamental de la gestión empresarial, es por ello que muchas compañías han optado por crear distintas estrategias para incrementar la contratación de personal para retroalimentar lo teórico. y debido a que el desempeño de los empleados es tanto la forma de trabajo más eficiente y productiva, en la actualidad las compañías de diferente tipo de constitución han comenzado a ver la capacitación como una estrategia para alcanzar las metas (página 11)

1.2. Antecedentes de estudio

Nivel Internacional

En Guatemala de acuerdo Lahite, et al (2020) nos expresa que la ética en el desempeño de las enfermeras de Guantánamo resulta ser muy importante, ya que como sabemos el cuidado humano durante la pandemia se volvió aún más rigurosa, en estos casos las enfermeras tenían muchos factores en contra ya que debían hacer sentir al paciente seguro, así mismo dándole apoyo espiritual entre otros respetando las normas de seguridad para proporcionar la recuperación de los pacientes. De igual manera la crisis por Covid- 19 ha acarreado consigo desafíos muy complejos, varios de ellos para la enfermera debido a las altas exigencias emocionales, la mínima autonomía para hacer el trabajo, la carencia de liderazgo, la escasa comunicación y deficientes interacciones interpersonales, son componentes intralaborales que se interponen a la coyuntura actual lo cual contribuye al desarrollo de un estado de estrés, y por ende un impacto negativo sobre la situación de salud. Así mismo las enfermeras tenían muchos puntos en contra ya que ellas también necesitan sentirse seguras en el trabajo o centro de salud y la mayoría al no sentirse confiadas sobre la incertidumbre de la crisis muchas de ellas bajaron su desempeño para con sus pacientes incluso muchas de ellas no resistieron la presión y renunciaron.

En Ecuador, según Álvarez (2018) en su artículo nos da a conocer que la problemática se centra en que las instituciones educativas superiores tienen un bajo desempeño laboral en su personal administrativo. De igual manera esta indagación muestra que el desempeño en las organizaciones es un factor clava para fortalecer la competitividad propiciando mejoramiento continuo de destrezas, aptitudes, cualidades y habilidades que van motivar y contribuir con

la organización. Así mismo también se afirma que en los ambientes laborales consolidado en las Instituciones comparan constantemente la necesidad de maximizar su rendimiento laboral con el fin de fortalecer la competitividad formando sistemas que buscan adaptar o innovar de manera tecnológica una mejora en las capacidades y cualidades marcando la diferencia entre un individuo con desempeño laboral alto frente a uno de fe nivel inferior. En conclusión, es muy valioso aplicar una correcta evaluación ya que así podemos ver el nivel de rendimiento laboran tanto es sus conocimientos y habilidades.

En ecuador, según Molina (2020) nos expone que las empresas no estaban preparadas para la crisis mundial, ya que llegó de la noche a la mañana y esto ocasionó una incertidumbre tanto en el trabajador como para el cliente. Muchas empresas optaron por el teletrabajo para continuar con sus labores y mantener seguros a sus trabajadores, al frecuentar conservar la actividad comercial y productiva no se consiguió mantener durante muchos días, al pasar el tiempo el desempeño no era el mismo el cual se daba en el centro de labores por ello muchas de estas empresas empezaron a crear estrategias para aumentar la productividad y no se vean afectadas por el bajo rendimiento de estos.

Nivel Nacional

En Arequipa según Fernández (2020) en su artículo nos da a conocer que dicha indagación presenta como problemática que las circunstancias presentes en la que vivimos es un escenario muy desfavorable para las organizaciones en especial a las entidades educativas ya que los colaboradores no pueden desempeñar sus labores con normalidad ya que se ven afectados profundamente por la pandemia del virus. De igual manera da a conocer que las condiciones donde se desempeña el trabajo deben adaptarse ya que así podemos hacer frente a los retos complejos de seguir laborando a pesar del Covid 19. En conclusión, podemos ver que la gestión organizacional y el desempeño en el cumplimiento de nuestras labores son muy valiosos ya que establecen significativas prevenciones para poner atención a las entidades educativas y así evitar falencias innecesarias, como la falta de coordinación en el rendimiento y productividad de los colaboradores.

En Lima según Urrutia (2021) en su investigación nos expresa que la presente indagación expone la problemática que la crisis de la pandemia tuvo un gran impacto ya que tiene incidencias en el mundo laboral, ya que hay grandes cifras de desempleo provocados por las condiciones y el entorno laboral totalmente diferente a los que habían antes de la pandemia. De igual manera se vio que el desempeño laboral es actualmente de gran relevancia en las organizaciones ya que orientan la gestión hacia el progreso continua de la empresa desde cuando la empresa ha tenido un ambiente de trabajo digno para sus empleados y un buen equipo de trabajo que muestra se traduce en el desarrollo y productividad de los mismos, y como resultado existen metas y logros que son alcanzados por la organización. En conclusión, es muy relevante que los empleados gocen de situaciones laborales óptimas, así como que se deben de respetar en función de los derechos laborales.

Gamero, (2020) en su revista nos da a conocer la problemática que ha causado el impacto del Covid -19 sobre todo en lo económico y laboral. Así mismo se puede observar que el sector informal impide el desarrollo de la economía nacional ya que en los últimos años se ha venido creciendo significativamente, donde con mayor cantidad de empleo informal se registra en el personal empresarial de 2-10 colaboradores, que también fue el sector más afectado y vulnerable frente a la Covid-19. En este sector se caracteriza generalmente de carecer de la protección esencial que a diferencia de los empleos formales si acceden, teniendo una cobertura mínima en seguridad social, limitando los servicios básicos de salud lo que genera que los colaboradores tengan una nula productividad. En conclusión, se determinó que el sector informal ha sido el más azotado por la pandemia ya que se ha visto un desempeño laboral mediocre debido a los distintos factores como la desigualdad en el mercado, trabajo aislado, salarios bajos y sobre todo por el incumplimiento de los derechos.

En Lima según Chuco, et al. (2021) en su revista denominada “El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19”. Nos menciona que la presente indagación analizará cómo se está llevando el impacto que ha causado la pandemia en el desempeño laboral y el rendimiento en el trabajo remoto. Así mismo menciona que este cambio de modalidad impacta de manera muy negativa el desempeño, pues disminuye la productividad de los colaboradores

ya que están recién adaptándose a las nuevas circunstancias. De igual manera se puede observar que esta situación ha provocado que los empleados trabajen en un entorno que puede ser percibido como inadecuado y, con el tiempo, podría empeorar el comportamiento laboral de sus integrantes. Por otro lado, hace mención que el desempeño de los colaboradores son indicadores que se deben tener en cuenta para planificar e implementar estrategias que permitan revertir la situación de la pandemia ya que si mejoramos se abrirán puertas para el mejoramiento continuo de la satisfacción y las relaciones organizacionales. En conclusión, la pandemia ha cambiado las condiciones y el ambiente de trabajo, obligándolos a permanecer laborando a los colaboradores más tiempo desde casa con más carga laboral junto a la incertidumbre laboral lo cual perjudica el rendimiento.

Nivel Local

En Chiclayo, según Castillo (2020) en su indagación no da a conocer las consecuencias del estrés y desempeño laboral en tiempos de COVID -19. Además, esta investigación tuvo como finalidad reconocer los niveles de desempeño y estrés para ver cómo los colaboradores están desenvolviendo sus esfuerzos productivos. De igual manera esta indagación realizada nos arroja resultados importantes, en cuanto al trabajo remoto que viene realizando el personal docente de la Universidad privada de Chiclayo, en cuanto al desempeño de sus actividades, ya que este sistema solo generó un alto estrés en el profesorado, por falta de adaptación al sistema y plataformas tecnológicas deficientes. Así mismo podemos ver que el desempeño y el factor humano es muy valioso para una organización, ya que cumple funciones y roles esenciales para la empresa, por lo que se debe considerar a los empleados para preservar su alto nivel emocional y de satisfacción, así como donde existan es un nivel de igualdad para hombres y mujeres en relación con el clima y la satisfacción laboral. De este estudio encontramos que, docentes varones de las facultades de medicina y psicología sufren de estrés elevado, en comparación de las mujeres de enfermería y odontología que alcanzaron niveles intermedios; con respecto a los grados de magísteres los doctores alcanzaron niveles intermedios y licenciados en nivel bajo.

Sánchez, (2019) en su indagación nos da a conocer que la empresa Mibanco al día de hoy presenta la problemática de que sus colaboradores no se desenvuelven ni tienen un óptimo desempeño al realizar sus funciones en el trabajo. De igual manera podemos ver que esta financiera es conocida como una de las entidades líderes de microfinanzas, contando con una gran participación en el sistema financiero peruano, esto partiendo del convenio que hay con otras financieras. Sin embargo, esta organización presenta problemas internos, debido a que se ha podido evidenciar que no todos sus empleados alcanzan un nivel de desempeño óptimo al momento de ejecutar sus labores, donde se identificaron diversos factores que influyen en esta problemática siendo la que más resalta la motivación por parte de sus trabajadores. En conclusión, se recomienda evaluar el desempeño en función de la motivación de todos los colaboradores ya que así se fortalecerá el compromiso en las obligaciones laborales.

En Pimentel, según Edquen (2020) en su indagación sobre trabajo remoto y desempeño laboral no da a conocer que la problemática del Personal de la fiscalía provincial de Pimentel durante la pandemia fue el de analizar como afectaba la pandemia al rendimiento de los trabajadores. En los estudios realizados se determinan que, los colaboradores de la fiscalía provincial de Pimentel, en cuanto a su desempeño laboral en tiempos de pandemia, no han logrado alcanzar sus objetivos esperados, esto por el estado de emergencia que vive el país y por las distintas restricciones que se promulgó desde ejecutivo; esto trajo como consecuencia ausentismo en el personal catalogados como vulnerables, recargando el trabajo y no poder controlar la demanda de los usuarios. Se coordinó un plan de contención, para poder mitigar el problema creándose así el “Trabajo Remoto” que era trabajar desde casa de forma remota empleando una computadora con los programas diseñados para realizar sus principales actividades, buscando cumplir con los trámites solicitados por los usuarios; al inicio los colaboradores tuvieron deficiencias para adaptarse al sistema ya que era meramente trabajo con tecnología digital, posteriormente se fue regulando, sin embargo, nunca se logró los objetivos trazados. Por tanto, se concluye que el trabajo remoto no es un sistema que aporta al desempeño laboral de los colaboradores de la fiscalía provincial Pimentel durante la

coyuntura sanitaria “COVID 19”, por la falta de capacitación y adaptación a todo esto se suman los problemas deficientes de señal de internet dificultando las actividades a realizar siendo catalogados por los usuarios como un sistema deficiente.

En Chiclayo según Fernández (2021) nos expresa que su estudio presenta la problemática de cómo interviene el desempeño laboral en el trabajo remoto en una compañía distribuidora en tiempos de pandemia. De igual manera en la indagación realizada se determinó que, a más inversión y capacitación para promover el teletrabajo en tiempos de pandemia Covid 19, habrá mayor respuesta positiva en cuanto a rendimiento del personal administrativo de la compañía distribuidora de Chiclayo. Por otro lado, hace mención que el rendimiento laboral en la coyuntura actual es un indicador que se deben tener en cuenta para planificar e implementar estrategias que permitan revertir esta situación ya que abrirán puertas para el mejoramiento continuo de la satisfacción y las relaciones organizacionales. Así mismo es recomendable, establece realizar evaluaciones y estrategias para maximizar clima y satisfacción laboral. La encuesta realizada arroja que un 65% de los colaboradores desempeñaron sus actividades a un nivel medio, tomando en cuenta los horarios flexibles, y el trabajo desde casa este factor influyó de manera positiva en sus labores. Finalmente se llegó a la conclusión que el personal administrativo de dicha empresa, está comprometido en el cumplimiento de sus actividades y obligaciones, a pesar del estado de emergencia que vive el país a consecuencia del covid 19, por la predisposición a la adaptación del trabajo remoto.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Desempeño Laboral

Según Cubillo et al. (2014), define al desempeño laboral:

El rendimiento tiene que ver con la habilidad y la estimulación. Bajo esta premisa, el desempeño laboral se rige por factores de co-mejora y que la compañía debe considerar la competencia en la elección de los empleados.

Arbaiza (2016) “Es todo lo que se puede evaluar a través de ciertas herramientas estándar, donde se logra medir las actividades que realizan los colaboradores,

para después brindar sinecuras de progreso con el objetivo de facilitar el avance de cada colaborador".

Alles (2016), define el desempeño laboral como:

Es un método que permite valorar las sofisticadas actuaciones utilizadas por cada entidad.

De igual forma, brinda las reseñas de los colaboradores de manera global, excluyendo las reseñas habituales, describiendo que se realiza y donde desarrollan sus funciones. Los encargados de realizar las evaluaciones son colegas, jefes, proveedores, clientes, compañeros, etc.

Robbins (2004) es un conjunto de habilidades físicas y mentales necesarias para el desarrollo laboral. En detalle, cuando las habilidades de las personas coinciden idealmente con sus puestos, esta es la primera opción; sin embargo, enfocarse solo en el puesto sin enfocarse en las habilidades conducirá al fracaso, porque debe estar orientado al desempeño para buscar el suyo propio.

Importancia

"El desempeño laboral de los colaboradores posee gran valor en las organizaciones y debe colocarse énfasis en este desarrollo." (Juárez & Palpa, 2020, pp. 20-21).

Elementos

Según Bohlander & Senll, & Morris (2018), lo elementos del desempeño laboral son:

Evaluación del desempeño: derivada de las deducciones de un procedimiento donde, los directores conocen el desempeño de los trabajadores en lineación a lo necesario para las ocupaciones de su cargo, con el fin de mostrar a los empleados lo que buscan optimizar.

La administración del desempeño: es en base a este procedimiento que las entidades ofrecen un ambiente de trabajo atractivo para que cada empleado pueda trabajar de manera efectiva, aprovechando al máximo el potencial de sus capacidades mentales y físicas, para colaborar en el logro de los objetivos de la entidad.

Factores

Bain (2003) indica la existencia lo siguiente:

Factores Internos

Unos internos factores tienden a cambiarse mucho más fácilmente que otros, por lo que se clasifican en dos grupos: duros y blandos.

Factores Externos

La productividad determina los ingresos reales y el mejor bienestar entre la población, por lo que a las empresas les resulta difícil encontrar las verdaderas razones del aumento o disminución de la producción. Estas variaciones a menudo intervienen en la producción nacional y en las organizaciones, por separado de la gestión de las empresas.

Dimensiones del desempeño laboral

Rocca (2016) indica lo siguiente:

Condiciones personales

La gran utilidad de los datos sobre el estado personal de los empleados para desempeñarse en un puesto, permite controlar la ineficiencia o eficacia de los procesos de clasificación personal. Por ello, se considera de gran importancia la inserción de un sistema de evaluación, ya que, a través del mismo, se obtendrá de forma sencilla el contraste de resultados.

Una vez que los individuos son capaces de desarrollar sus emociones, tienden a ser más conscientes de sus decisiones, de ahí la relevancia de identificar los afectos, por consecuencia se podrá ir desarrollando las metas de la organización las cuales conducirán al logro de los resultados esperados.

Características del trabajo

Los trabajadores tienen que ser conscientes de las funciones del trabajo que van a realizar, y por ello la empresa debe establecerlo por escrito. Ya que, gracias a esta redacción, se pueden plasmar cada uno de los requisitos necesarios para llegar a ocupar el cargo, como las distintas cualidades que debe cumplir un trabajador

Relaciones interpersonales

Es de gran importancia que las empresas realicen la aplicación de la inteligencia emocional en los trabajadores con el fin de facilitar las diferentes relaciones entre los individuos.

Políticas de personal

Estas políticas son centradas en la forma que las empresas suelen planificar actividades, acuerdos y acciones, que son dirigidas a sus colaboradores. Siendo el mecanismo de las normas, con el objetivo de alcanzar todos los objetivos proyectados.

¿Qué aspectos evaluar en el desempeño laboral?

Una vez que hablamos de la importancia de la evaluación del funcionamiento gremial de un colaborador, relevantes son los puntos que se debe tener presente para afirmar un correcto manejo:

Productividad y calidad: Esto se da cuando un colaborador se involucra con su rendimiento y esfuerzo en el trabajo logrando así resultados favorables en plazo predeterminado. Así mismo podemos ver que este factor es esencial ya que da a conocer el esmero y la determinación que realizan los trabajadores.

Eficiencia: Esto implica lograr o cumplir con lo establecido, radica fundamentalmente en el desempeño que genera un empleado, es decir, dedicándose laboriosamente a su trabajo, superando los objetivos establecidos y que la empresa, así como el comprador, queden satisfechos con el resultado.

Presencia en el ámbito gremial: El colaborador es eficiente, benéfico y su trabajo es de calidad. Dichos puntos de carácter más emocional tienen que ser por igual tenido presente una vez que hablamos de evaluar el manejo gremial.

Reacción: La reacción también es importante en el liderazgo sindical, además, beneficia el ambiente en el trabajo, así como la productividad.

Esfuerzo: Es el manejo de acciones que llevan al empleado a realizar contribuciones optimas en la organización además que puede medirse en dichos términos.

Trabajo en grupo: Se caracteriza por la unidad en equipos de trabajo para desempeñar labores de manera coordinada, correcta, y que ayuden a solucionar los destinos problemas de una manera favorable.

Medición del desempeño laboral

Son aquellas determinadas cualidades que posee un empleado con buena productividad y rendimiento laboral.

Un óptimo funcionamiento gremial frecuenta estar señalado por una secuencia de propiedades intrínsecas al individuo, en esta situación positivas, en medio de las que pudimos encontrar:

Ser aplicado: como mencionábamos es la reacción entre el esfuerzo, rendimiento y la disposición que tiene el individuo y la cual es importante en el momento de hallar resultados. La productividad, es un comportamiento de rendimiento existente que se ve por el interés y compromiso que muestra el empleado a través de sus esfuerzos.

Tener capacidad de aprendizaje: es la adquisición contante de conocimientos de manera directa referente con la incorporar nuevos conocimientos, los cuales podemos ponerlos en prácticas.

Ser entero: Las empresas quieren que su personal cuente con todas las habilidades y destreza necesarias para que puedan desenvolverse de una manera correcta y en los que puedan confiar. Esto significa que, como empleados de la empresa, claramente tomará las elecciones más honestas que sirvan al interés organizacional.

Ser adaptable y flexible: para avanzar necesitamos que los empleados estén abiertos a nuevas ideas y formas de trabajar, siendo beneficioso una vez que se hagan cambios en la organización. Donde la flexibilidad sirva como soporte para adaptarse a los cambios o acontecimientos que se harán.

Tener buenas capacidades interpersonales: nos daría las destrezas necesarias para garantizar relaciones personales es decir comunicarse correctamente con lo demás.

Cómo evaluar el desempeño Laboral

Los límites que queremos valorar tienen la posibilidad de optar por los siguientes sistemas de evaluación:

Autoevaluación: Es una de las formas más poderosas de evaluar el desempeño. El empleado evalúa su actividad, su desempeño y la organización con respecto a parámetros previamente definidos. Lo primordial es promover una autoevaluación en cual el colaborador no necesariamente dé a conocer los resultados, sino que cuente con el sustento de la organización para solucionar los distintos puntos graves.

Evaluación 180°: Es un tipo más tradicional de evaluación del desempeño, en el que los gerentes califican a sus subalternos y, de manera similar, los empleados los califican en función de sus percepciones de sus jefes. Asimismo, esta evaluación se da entre iguales, en la ocasión en que varios trabajadores comparten funciones o están en el mismo nivel.

Evaluación 360 grados: ocurre en caso de que un empleado es evaluado por sus superiores, colegas y subordinados. Se trata de eliminar la noción de que el supervisor es el único facultado para juzgar el desempeño de un empleado. abarca la percepción del desempeño de un empleado por parte de subordinados, colegas, superiores directos y consumidores por igual.

Evaluación del rendimiento de competencias: Es el ejemplar más empleado en el mundo empresarial actual. Se trata de evaluar lo que realmente le importa a una empresa.

Como mejorar el desempeño laboral

La medición del rendimiento es un sistema que evalúa de manera objetiva e integral el comportamiento, habilidades, desempeño y el rendimiento de los profesionales. En cierto sentido, cómo es la persona, qué hace y qué es lo que logra:

Evaluar fortalezas y errores: permitirá observar el cumplimiento y el seguimiento del trabajo, así mismo ve si el empleado se adaptación al puesto del trabajador.

Identificar agentes externos: una evaluación del manejo, a veces, sirve para identificar si existe algo que se encuentre perjudicando al rendimiento del

empleado lo cual afecta a la organización. O sea, agentes familiares, salud, económicas, etc.

Llevar a cabo planes de incentivos: que promueven la motivación grupal. Si premiamos un liderazgo, los colaboradores se esmeran por lograr sus objetivos. Y recuerden que la reacción también está decorada a su esfuerzo y esmero.

Analizar la contribución: el empleado reconoce si realmente agrega valor a la unidad con sus tareas e ideas.

Implantar planes de formación: ayudara a los colaboradores a mejorar constantemente en su desempeño en el trabajo. Es un medio de promocionar el ingenio y la productividad interna.

Beneficios de medir el desempeño laboral

Cuando un proyecto de evaluación del desempeño está bien estructurado, traerá beneficios a la organización (corto, mediano y largo plazo). Quienes realmente se benefician son, en sí mismos, el jefe, el empleado y la organización. Estos benéficos se organizan en los siguientes:

Beneficios para el trabajador: Cada colaborador es informado periódicamente de su mejora y de los resultados obtenidos, así como de los aspectos que la organización y el jefe desea mejorar. Impulsa al colaborador que cuando realice una evaluación de desempeño de manera continua, generalmente se espere, ya que sabe que es observado, calificado y que su empeño no ha pasado desapercibido.

Beneficios para el jefe: Es importante que los altos mandos tengan datos y mejoras de desempeño pasadas y actuales de cada empleado para tomar buenas decisiones para el mejoramiento continuo. La valoración tiende a fortalecer el vínculo entre el inspector y sus empleados.

Beneficios para la organización: Esta valoración proporciona saber en qué momento se necesita un ascenso o rechazos en los periodos probatorios, ya que hay se destacan los cargos de tranquilidad, etc. Sirve como apoyo para realizar el cambio en las actividades laborales.

1.4. Formulación del problema

De qué manera un plan de capacitación mejorará el desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad Ejecutora 005 – Gerencia Administrativa La Libertad.

1.5. Justificación e Importancia del estudio

En el informe se abordó el tema de desempeño laboral en área de potencial humano, Unidad Ejecutora 005 – Gerencia Administrativa La Libertad, ya que es un tema de interés hoy en la actualidad con el acontecimiento de la pandemia y que permitirá observar la interacción que hay entre los equipos, la eficacia a la hora de realizar las actividades para así tener la mayor productividad y se logren los objetivos e ingresos que se quieren obtener en la empresa. Así mismo este trabajo permitirá presentar las experiencias y recopilaciones de información de los colaboradores, al encontrar deficiencias.

El porqué de la investigación, es que a pesar de las consecuencias que hemos venido pasando por el covid-19, sabemos que para que la empresa obtenga los mismo o mejores ingresos los colaboradores han debido superar constantemente muchos problemas de salud y económicos en los que se han visto afectados.

La importancia de la presente investigación es lograr ver como una persona se puede desempeñar frente su área de trabajo, bajo cualquier tipo de problema y demostrar su profesionalidad y sus habilidades interpersonales para lograr que la empresa surja gracias a las ideas y buenas estrategias que dan sus colaboradores para vender el producto y así beneficiar a la empresa cumpliendo sus objetivos y obteniendo ingresos favorables.

1.6. Hipótesis

Ha: Si se propone un plan de capacitación mejorará el desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa La Libertad.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Proponer un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad.

1.7.2. Objetivos Específicos

a) Diagnosticar la situación actual de las dimensiones del desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad.
b) Conocer el nivel de desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad.
c) Diseñar un plan de capacitaciones para mejorar el desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad.

II: MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

En el presente informe es de enfoque cuantitativo de alcance descriptiva - propositiva

Cuantitativo

Sampieri (2003), menciona que: “utiliza la recolección y análisis estadístico de datos con la finalidad de contestar las preguntas de investigación y comprobar hipótesis de estudio.” (p.10).

Descriptiva

El presente trabajo es un tipo de investigación descriptiva, ya que se realizará encuestas para describir de mejor manera el tema en base a los datos recolectados y trabaja en realidades de hechos, y es así que analizaremos el desempeño laboral que tienen los colaboradores, identificando los hechos, situaciones o rasgos que ocurran en la empresa haciéndonos preguntas como quien, que, donde, cuando y como se realizan los objetivos y metas planteadas en la empresa Kinkoneria Llampayec para lograr los objetivos deseados.

Propositiva

El presente trabajo es un tipo de investigación explicativa, porque la intención es proporcionar detalles donde exista una pequeña cantidad de información y nos ayudará aumentar la comprensión del tema, este tendrá como objetivo ayudarnos a estudiar algún problema que se encuentre en la empresa Kinkoneria Llampayec y así lograr entenderlo para buscar soluciones de forma eficiente para el bienestar de la compañía.

Diseño de Investigación

No Experimental – Transversal.

No experimental

Hernández & Cols. (2014), “han descrito que este tipo de diseño se realiza sin manipular de forma deliberada las variables y en lo que solo se observa el fenómeno en sus ambientes naturales para luego ser analizado”.

Transversal

Hernández & Mendoza (2018), referente a los diseños de investigación transversal, dice lo siguiente:

Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Teniendo como propósito describir variables en un grupo de casos, o bien, determinar cuál es el nivel o modalidad de las variables en un momento dado, evaluar una situación, comunidad, efecto, fenómeno o contacto en un punto del tiempo, analizar la incidencia de determinadas variables, así como si interrelación en un momento, lapso o periodo, etc… (p. 176)

2.2. Población y muestra

Población

Hernández & Cols. (2014) “es el conjunto de elementos que se asemejan con distintas determinaciones”.

Por lo tanto, para la realización del estudio tomaremos como población a todos los trabajadores de la empresa KING KONG LLAMPAYEC, siendo estos un total de 250 personas; por lo tanto, determinamos que el estudio de campo se realizará a través de una encuesta.

Muestra

La muestra corresponde no probabilísticas por conveniencias.

“La muestra hace referencia a una porción total de individuos, públicos objetivos, actividades o productos que ejemplifican o sirve como demostración, muestra representativa.” (Significados, p.18).

Para llevar a cabo el estudio se toma una muestra de la población, siendo la población 250 trabajadores, para hallar el número de la muestra se tendrá que realizar la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * \sigma^2 * N}{e^2(N-1) + Z^2 * \sigma^2}$$

En donde:

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de la Población o universo (250)

Z= Nivel de Confianza tomado de la Distribución Normal (90% =1.65)

p = Variabilidad positiva (probabilidad de éxito) (0.5)

q = Variabilidad negativa (1-p) = (0.5)

e = Error de estimación máximo aceptado = 10% (0.10)

El valor estadístico fue hallado así:

N= 250

Z= 90%=1.65

n=?

E= 10%= 0.1

σ= 0.5

$$n = \frac{1.65^2 * 0.5^{\ 2} * 250}{0.1^2(250-1) + 1.65^{\ 2} * 0.5^{\ 2}}$$

n= 53.66=54

Por lo tanto, la muestra seleccionada para los trabajadores potenciales será de 54 personas.

2.3. Variables y operacionalización

Definición conceptual de la Variable

Eficiencia	La eficiencia consiste en tener las habilidades y las fortalezas necesarias para poder alcanzar y lograr los objetivos establecidos. En otras palabras, la eficiencia es la capacidad de hacer las cosas bien a través de pasos e indicaciones sistemáticas que garantizan calidad en la realización de las tareas.
Productividad	Se encarga de calcular y medir lo que produce un colaborador en un día o incluso en un mes.
Satisfacción	La satisfacción es el estado te muestra un colaborador cuando tiene crecimiento, está teniendo estabilidad, profesionalidad y equilibrio cómodo entre su ambiente de trabajo y su vida. De

	igual manera implica que el colaborador tenga buenas experiencias que le pongan satisfecho y contento.
Motivación	La motivación son todas aquellas fortalezas que nos permiten alcanzar lo que nos proponemos. Es un estado interno de activación de impulsos que nos dan la fuerza necesaria para alcanzar un determinado fin. Así mismo se traduce como el encaminamiento a persistir en la culminación de alguna acción.
Adaptabilidad	Es la agilidad ante los distintos cambios en el entorno laboral donde haces uso de tus capacidades, aptitudes y destrezas para adaptarte a las situaciones o cambios tomando las precauciones necesarias. De igual manera implica tener una actitud positiva, visualizar posibles necesidades y aprender de las experiencias.

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

Técnicas e instrumento

Encuesta

Según Tamayo (2008:24) define a “las encuestas como una herramienta descriptiva y sistemática que busca obtener información fiable a través de técnicas de recopilación de datos buscando conseguir respuestas a determinadas variables”. (p.5).

Las encuestas están orientadas a realizar investigación cualitativa y cuantitativa a través de procesamientos de datos estadísticos con el objetivo de conocer la opinión de un grupo de personas sobre un tema determinado y suelen realizarse planteando a una muestra de referencia (un número reducido de personas) una serie de preguntas y tabulando las respuestas de un grupo mayor en un intervalo de confianza según técnicas estadísticas verídicas.

Cuestionario

Hernández Sampieri (1997) dice: “Cuando queremos definir la palabra cuestionario, nos estamos refiriendo al formato más usado para la obtención y recopilación de datos; que consiste en formular una serie de interrogantes para medir variables”. (p.14).

El cuestionario tiene por objetivo recopilar datos a través de diversas preguntas que previamente fueron sistematizadas y planificadas de forma coherente, con la finalidad de buscar resultados palpables para una mejor toma de decisiones.

Los cuestionarios normalmente son escritos y pueden realizarse de manera presencial o virtual, esta última actualmente es la más empleada por sus bajos costos y su desarrollo es rápido, muy eficiente y de gran impacto, con un gran porcentaje de confiabilidad.

El formato más empleado para realizar esta medición son las encuestas que consiste en buscar niveles de actitudes y aceptación de una gran población aplicando técnicas de muestreo y la escala de calificación más usada es la de LIKERT.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Luego de realizada la recolección de datos, estos resultados se presentarán en forma de gráficos a partir de los cuales se calculan porcentajes y frecuencias, con su adecuada interpretación. Para procesar estos datos, se utiliza algún software de computadora, en este caso el software SPSS, para organizar y mostrar los datos de manera clara y concisa.

Castañeda, Navarro, Cabrera and Vries, W. (2010) SPSS es uno de los programas más utilizados para el análisis de bases de datos para aplicaciones prácticas o para diversas necesidades de investigación. Análisis estadístico.

Métodos:

Sánchez (2021). Nos comenta que existen tipos de métodos de investigación, pero los más que vamos a utilizar son los siguientes:

1) **Método Inductivo:** Una vez que se utiliza como herramienta de ocupación, es un proceso en el cual, se comienza por los datos, y se finaliza alcanzando la teoría. Por ende, se remonta de lo peculiar a lo universal.

   La serie metodológica planteada por los inductivistas son lo siguiente:

   - Observación y registro de los acontecimientos
   - Estudio de lo notado.
   - Instauración de interpretaciones concisas de cada criterio
   - Categorización de la asesoría recibida
   - Formulación de los enunciados universales inferidos del desarrollo de indagación que se llevó a cabo.

   Hoy en día es un procedimiento superado y principalmente no es admitido en la economía ni en lo demás de las ciencias sociales. El problema de este procedimiento estriba en acreditar como confiable y verdadero, la razón recibida por inducción.

Se empleará el método inductivo, para realizar generalizaciones amplias, así como para identificar las variables de desempeño laboral en tiempos de pandemia en el área de Potencial Humano, Unidad Ejecutora 005 – Gerencia Administrativa La Libertad

2) Procedimiento Deductivo

Dos fines primordiales de la ciencia son: Ofrecer soluciones válidas a incógnitas significativas, así como hacer predicciones. Las aclaraciones científicas tienen que consumar dos condiciones sistemáticas: el de importancia y el de contrastabilidad:

- La trascendencia explicativa se refiere a que debería explicar sucesos que puedan ser significativos para el tema concerniente. Por consiguiente, una descripción no va a ser científica, si alude a acontecimientos irrelevantes respecto al aspecto a dilucidar.

- Las explicaciones se exigen que logren ser contrastadas empíricamente, por ende, que exista probabilidad de reválida o contradecir.

Método deductivo, se ha utilizado para la ejecución del estudio del fenómeno desde un nivel teórico o abstracto y se trasladó a un nivel observable capaz de ser materia de análisis.

3) Método Analítico

En este procedimiento de indagación que se basa en la desmembración de un todo, descomponiéndose en sus porciones o recursos para examinar las razones, la naturaleza y los efectos. También nos proporciona aprender más del objeto estudiado, con lo que se puede describir, hacer analogías, entender mejor su actitud e implementar novedosas teorías.

La indagación va de lo concreto a lo abstracto, debido a que preserva el recurso de la abstracción, puede dividirse las piezas completamente, así como sus interrelaciones simples que interesan para su estudio

exhaustivo (hipótesis no es un producto material, pero manifiesta relaciones entre fenómenos materiales; después, es un concreto de razonamiento.

El método analítico, se aplicará para ejecutar la revisión de los datos de las encuestas aplicadas y en la elaboración de la indagación del desempeño laboral en tiempos de pandemia.

2.6. criterios éticos

Colaboración de los encuestados en el estudio.

El resultado de las encuestas no se publica, solo serán incluidas en el trabajo de investigación.

La información recogida por el cuestionario, es precisa y útil en la investigación.

2.7. Criterios de rigor científico

Veracidad de instrumentos.

Consistencia de resultados donde demuestren la coherencia de la información.

Imparcialidad en las respuestas de los encuestados.

III: RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

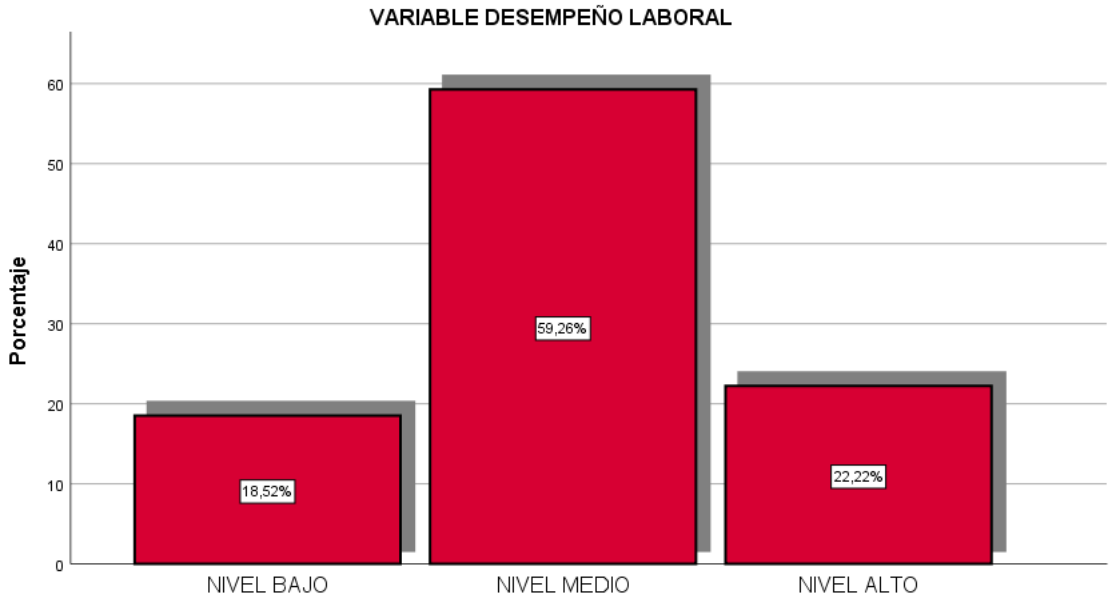
Desempeño Laboral

Tabla 1: Niveles de percepción del desempeño laboral del Área de potencial humano.

Variable: *Desempeño Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	10	18,5	18,5	18,5
	Nivel Medio	32	59,3	59,3	77,8
	Nivel Alto	12	22,2	22,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Figura 1:Niveles de desempeño Laboral



Con respecto a la variable desempeño laboral, los resultados muestran que el 19% del personal del Área de potencial humano, perciben un nivel Bajo, el 59% un nivel Medio y sólo el 22% un nivel alto de desempeño laboral.

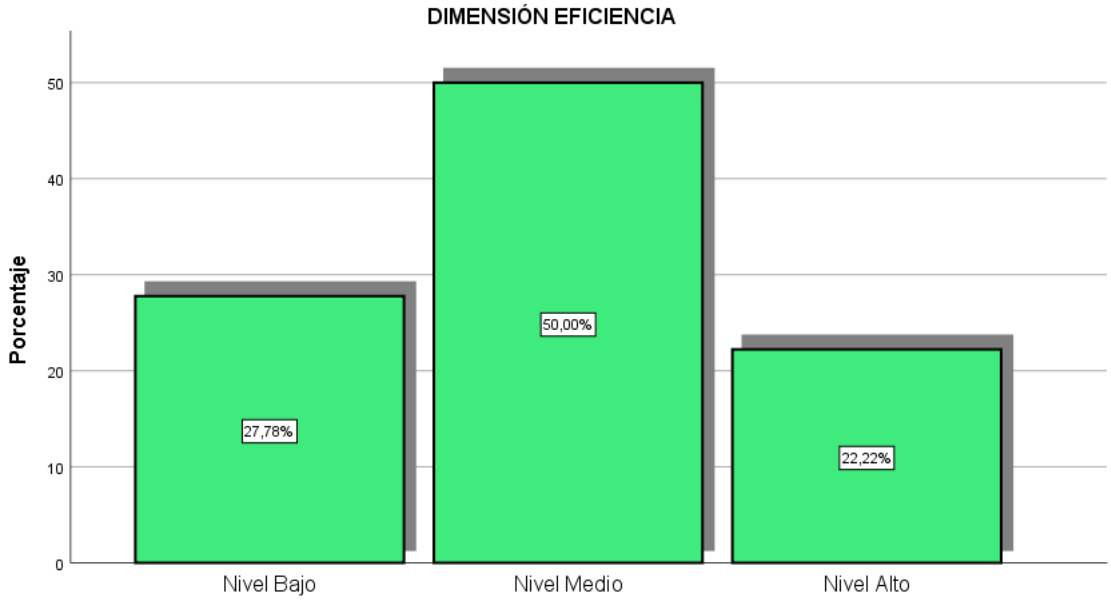
Eficiencia

Tabla 2: Niveles de percepción de eficiencia de los colaboradores del Área de potencial humano

Dimensión: Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	15	27,8	27,8	27,8
	Nivel Medio	27	50,0	50,0	77,8
	Nivel Alto	12	22,2	22,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Figura 2: Niveles de percepción de eficiencia



En relación a la dimensión eficiencia, se aprecia en los resultados que el 28% del Área de potencial humano, perciben un nivel bajo de eficiencia, el 50% un nivel medio y sólo el 22% un nivel Alto de eficiencia.

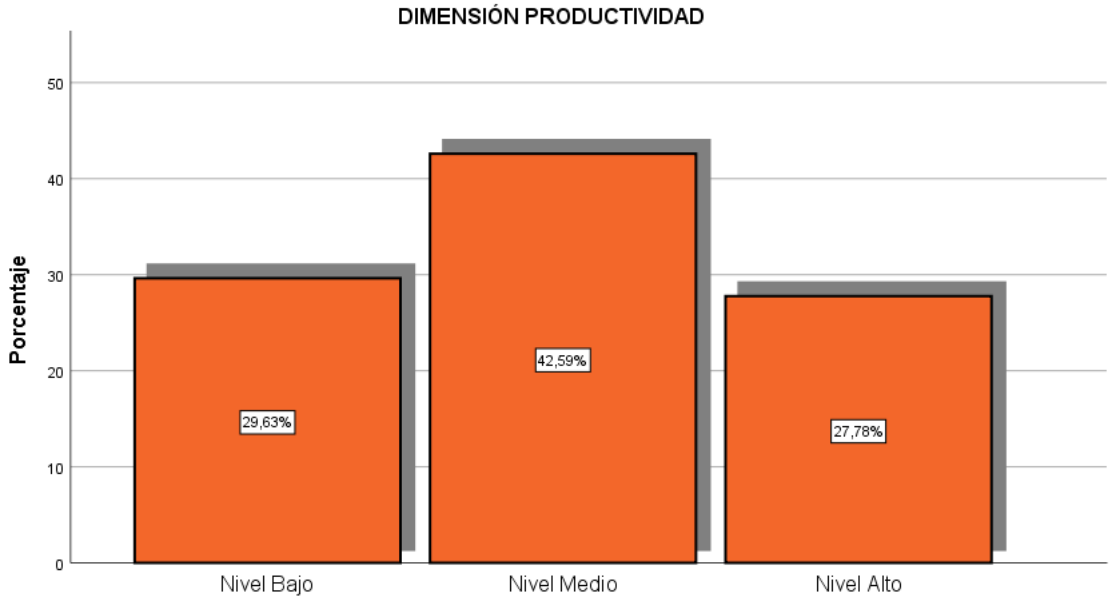
Productividad

Tabla 3: Niveles de percepción de la productividad de los colaboradores del Área de potencial humano

Dimensión: Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	16	29,6	29,6	29,6
	Nivel Medio	23	42,6	42,6	72,2
	Nivel Alto	15	27,8	27,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Figura 3: Niveles de percepción de la productividad



En relación a la dimensión productividad, se aprecia en los resultados que el 30% del Área de potencial humano, perciben un nivel bajo, el 43% un nivel medio y sólo el 28% de nivel alto de productividad.

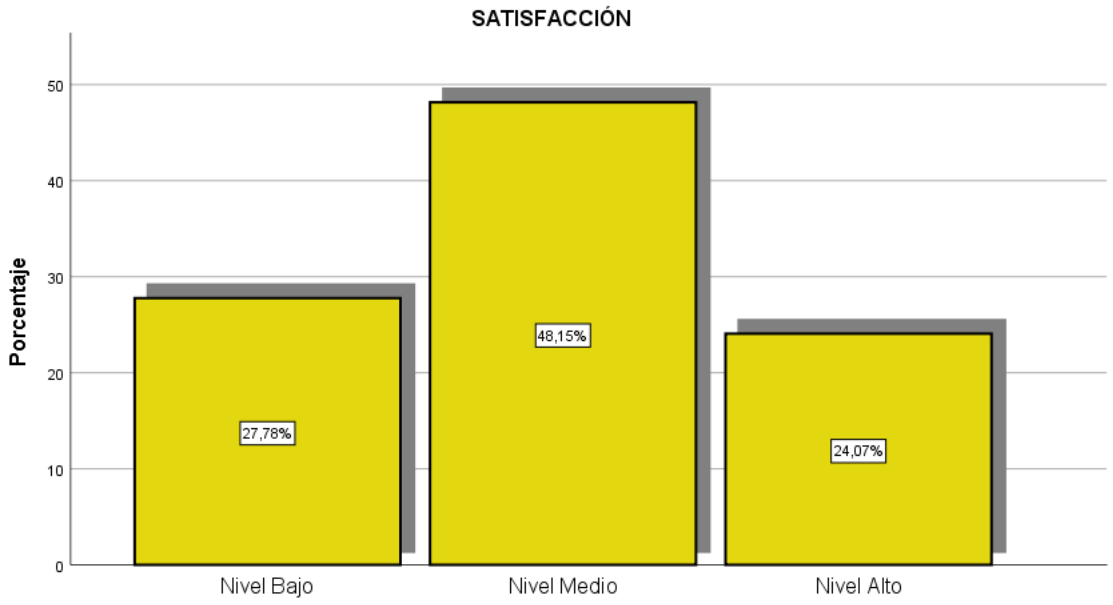
Satisfacción

Tabla 4: Niveles de percepción de la satisfacción de los del Área de potencial humano

Dimensión: Satisfacción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	15	27,8	27,8	27,8
	Nivel Medio	26	48,1	48,1	75,9
	Nivel Alto	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Figura 4: Niveles de percepción de satisfacción



En relación a la dimensión satisfacción, se aprecia en los resultados que el 28% del personal del Área de potencial humano, perciben un nivel bajo de satisfacción, el 48% un nivel medio y sólo el 24% un nivel Alto de satisfacción.

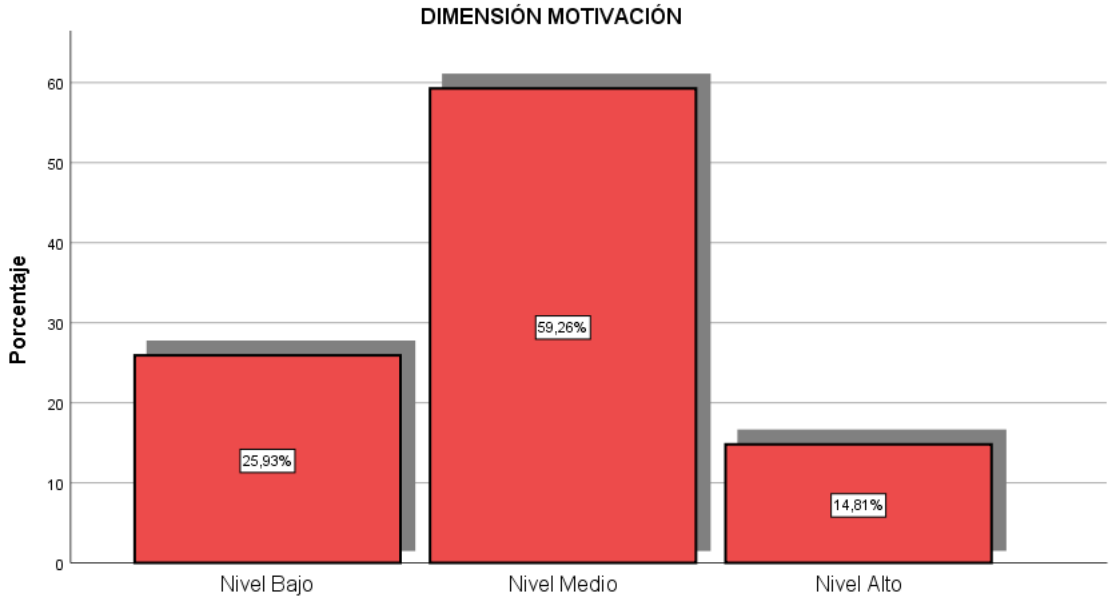
Motivación

Tabla 5: Niveles de percepción de motivación de los colaboradores del Área de potencial humano

Dimensión: motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	14	25,9	25,9	25,9
	Nivel Medio	32	59,3	59,3	85,2
	Nivel Alto	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Figura 5: Niveles de percepción de motivación



En relación a la dimensión motivación, se aprecia en los resultados que el 26% del personal del Área de potencial humano, perciben un nivel bajo de motivación, el 59% un nivel medio y sólo el 15% un nivel Alto de satisfacción.

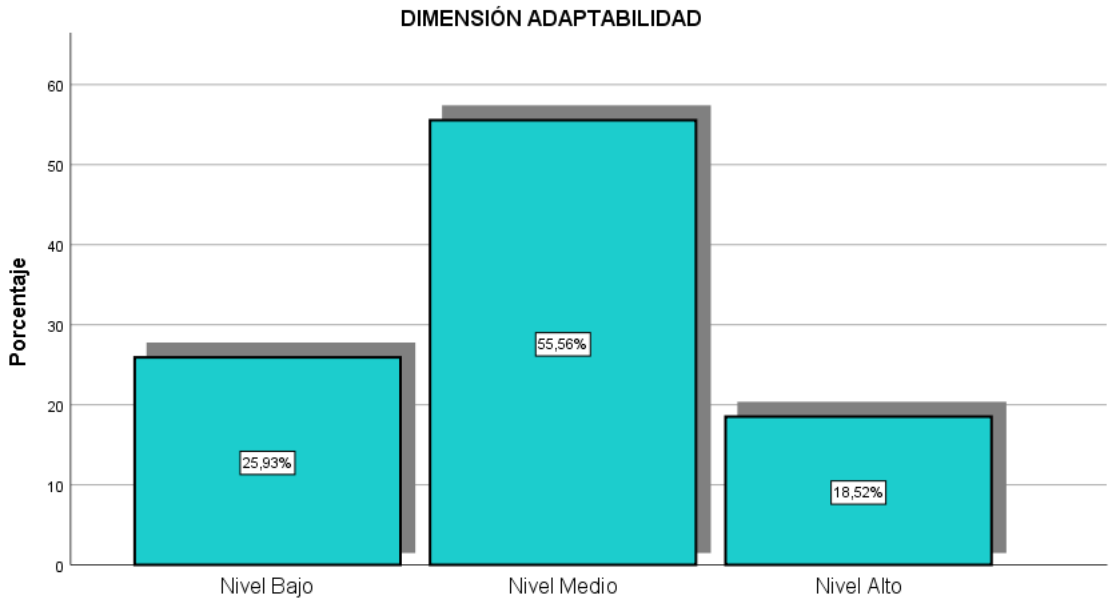
Adaptabilidad

Tabla 6: Niveles de percepción de adaptabilidad de los colaboradores del Área de potencial humano

Dimensión Adaptabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	14	25,9	25,9	25,9
	Nivel Medio	30	55,6	55,6	81,5
	Nivel Alto	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Figura 6: Niveles de percepción de adaptabilidad de los colaboradores de potencial humano



En relación a la dimensión adaptabilidad, se aprecia en los resultados que el 26% del personal del Área de potencial humano, perciben un nivel bajo de adaptabilidad, el 56% un nivel medio y sólo el restante 19% un nivel Alto de adaptabilidad.

3.2. Discusión de resultados

Según el objetivo específico 1, Diagnosticar la situación actual de las dimensiones del desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad, los resultados obtenidos en la tabla 2 correspondiente a la dimensión eficiencia se encuentra en un nivel medio con el 50%.

En cuanto a la dimensión productividad se encuentra en un nivel medio con el 43%, en canto a la dimensión satisfacción se encuentra en un nivel medio con el 48%, en cuanto a la dimensión motivación se encuentra en un nivel medio con el 59%, en cuanto a la dimensión adaptabilidad se encuentra en un 56%, datos que al ser comprobados con lo encontrado por Fernández (2021) en su investigación nos expresa que su estudio presenta la problemática de como interviene el desempeño laboral en el trabajo remoto en una compañía distribuidora en tiempos de pandemia el cual establece implementar estrategias que permitan revestir esta situación, el cual los resultados realizados arroja que un 65% de los colaboradores desempeñaron sus actividades a un nivel medio, tomando en cuenta los horarios flexibles.

Finalmente se llegó a la conclusión que el personal administrativo de dicha empresa, está comprometido en el cumplimiento de sus actividades y obligaciones, a pesar del estado de emergencia que vive el país a consecuencia de la Covid 19, por la disposición a la adaptación del trabajo remoto, con estos resultados se afirma que el desempeño laboral de los colaboradores posee gran valor en las organizaciones y debe colocarse énfasis en este desarrollo. Además, Cubillo et al. (2014) define al desempeño laboral el rendimiento tiene que ver con la habilidad y la estimulación. Bajo esta premisa, el desempeño laboral se rige por factores de co-mejora y que la compañía debe considerar la competencia en la elección de los empleados.

Según el objetivo específico 2, conocer el nivel de desempeño laboral del Área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 - Gerencia Administrativa la Libertad, los resultados obtenidos en la tabla 1 se evidencia un desempeño de nivel medio en cuanto a eficiencia, productividad, satisfacción, motivación y adaptabilidad del personal del Área de Potencial humano, datos que al ser comprobados con lo encontrado por Urrutia (2021) en su indagación expone la problemática que la crisis de la pandemia tuvo un gran impacto ya que tiene incidencia en el mundo laboral, ya que hay grandes cifras de desempleo provocados por las condiciones y el entorno laboral totalmente diferente a los que había antes de la pandemia, concluyendo que es muy relevante que los empleados gocen de situaciones laborales óptimas, así como que se deben de respetar en función de los derechos laborales, con estos resultados se afirma que el desempeño laboral se rige por factores de co-mejora y que la Institución debe considerar la competencia en la elección de los empleados.

Además, Robbins (2004) para un buen desempeño laboral se debe tener en cuenta un conjunto de habilidades físicas y mentales necesarias para el desarrollo laboral. En detalle, cuando las habilidades de las personas coinciden idealmente con sus puestos, esta es la primera opción; sin embargo, enfocarse solo en el puesto sin enfocarse en las habilidades conducirá al fracaso, porque debe estar orientado al desempeño para buscar el suyo propio.

3.3. Aporte práctico

3.3.1. Alternativas de solución

- Formación previa antes de ingresar un personal a laborar.
- Capacitar al personal constantemente.
- Comunicación constante del jefe al personal.

3.3.2. Propuesta de plan de mejora

Conforme los resultados que se han obtenido en las encuestas realizadas al personal del área de potencial humano, unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa La Libertad, se evidencia que todo depende del buen trato, servicio y atención que son las claves para su éxito. Todo esto nos va a servir para poder realizar un plan de mejora con una estabilidad y una base sólida.

En el Plan de Mejora estarán establecidas las actividades que ayudarán a solucionar los problemas encontrados en la Institución.

3.3.3. Objetivos

Reforzar el aumento de las atenciones con una buena comunicación:

- Personal capacitado
- Comunicación constante con el personal.
- Brindar un excelente servicio pos atención.
- Servicio actualizado constantemente.
- Publicidad.

3.3.4. Propuestas de mejora

EMPRESA	PROPUESTAS DE MEJORA	ACCIONES DE MEJORA
Área de Potencial Humano, Unidad Ejecutora 005 –	Definir con claridad los puestos y funciones de trabajo.	Verificar el cumplimiento de las funciones.
	Formación previa antes de ingresar un personal a laborar.	Contratar personal que tenga habilidades para desenvolverse en el área.

Gerencia Administrativa La Libertad	Capacitar al personal constantemente	Capacitar al personal constantemente
	Comunicación constante del jefe al personal	El área encargada debe realizar reuniones en cortos plazos para poder tener conocimiento de los sucesos ocurridos en esos lapsos

3.3.5. Conclusiones.

En la actualidad se observa que el desempeño laboral en la unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa La Libertad carece de relaciones interpersonales en los trabajadores, lo cual incide negativamente, generando un ambiente donde el trabajador no se siente bien y repercute en su desempeño laboral que se ven reflejadas en el área de potencial humano. Por otro lado, carece de programas de capacitaciones constantes, estos factores afectan el desempeño laboral en la mencionada empresa. En el Foda estratégico de la Unidad ejecutora nos revela las debilidades que remarca el problema principal como es la falta de propuestas para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de esta entidad. Asimismo, se concluye que se requiere mejorar el nivel de productividad y el desempeño laboral en la Unidad ejecutora.

3.3.6. Sugerencias.

- Se recomienda generar estrategias empresariales para generar ventajas competitivas, como estrategias de trabajo en equipo, estrategias de marketing con una visión amplia de los servicios y así el aumento de presencia con los usuarios.
- También se recomienda capacitaciones, ya que para toda organización debe quedar claro que es relevante capacitar a su personal de una forma constante y oportuna para que puedan conocer, planear y realizar sus actividades conjuntamente con los demás colaboradores por lo que es necesario trabajar en equipo.
- Y por último y no menos importante, una buena comunicación entre departamentos y una buena motivación del líder a todas las áreas, para que cada colaborador realice efectivamente sus actividades donde pueda producir servicios de calidad para la institución.

IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Como consecuencia de lo expuesto podemos decir los siguientes:

1. El desempeño laboral en el personal del Área de Potencial Humano corresponde mayormente a una percepción de nivel medio lo cual se determina como regular debido a la falta de una buena gestión de rendimiento eficaz por parte del Área de Potencial humano para que el trabajador se sienta impulsado y con valor empresarial al momento de realizar sus funciones en el contexto de la pandemia.

2. En lo que implica a la dimensión de eficiencia en el desempeño laboral se precisó que poseen un nivel medio es decir REGULAR, nos quiere dar entender que sus colaboradores son conscientes de las habilidades necesarias para poder alcanzar y cumplir con los objetivos establecidos, la eficiencia se puede mejorar en el Área de Potencial Humano a través del establecimiento de metas y objetivos precisos.

3. En lo que se refiere a la dimensión de productividad que es parte del desempeño laboral se precisó que se poseen un nivel medio es decir regular, lo cual no es muy malo y se puede mejorar con algunos ajustes en la evaluación de rendimiento, desenvolvimiento, eficiencia, así mismo a partir de lo que produce un colaborador en un día o incluso en un mes.

4. Con respecto a la dimensión de satisfacción se puede concluir que, los colaboradores de la empresa Llampayec, están medianamente satisfechos, siendo este, el porcentaje predominante sobre los otros niveles (bajo, alto) respectivamente. El área de Potencial Humano estudiada a manera de estrategia tiene que implementar programas de motivación e incentivos económicos y no económicos, de acuerdo al desempeño y productividad de

sus trabajadores, así se podrá tener un personal más satisfecho, aun en situaciones adversas como la coyuntura sanitaria Covid 19.

5. Respecto a la dimensión de motivación se determinó que los trabajadores del Área de Potencial Humano, se encuentran medianamente satisfechos, así mismo señalar que el nivel de motivación es muy bajo con tan solo un 14% de encuestados. El Área de Potencial Humano, tiene que desarrollar programas que motiven e incentiven a sus trabajadores, no solo de manera económica sino también de reconocimiento, verificando su nivel de desempeño y logros de cada trabajador, ya que para tener un mayor alcance en el nivel de productividad la empresa debe mantener motivados a sus trabajadores, esto conlleva a un ambiente laboral excelente que afrontaría situaciones especiales como lo es hoy en día la pandemia.

6. Con respecto a la dimensión de adaptabilidad se puede concluir que tiene un nivel medio de adaptación de los colaboradores en el Área de potencial humano, siendo el nivel que más predominio tuvo con un 56% con respecto al nivel bajo y alto, al tener este nivel de adaptación en sus colaboradores y para incrementar este nivel se tendría que mejorar la incentivación y capacitación para que la adaptación a nuevos trabajadores y a los constantes cambios que tienen las empresas para una mayor producción y productividad, no sea muy complicado y a la vez menos complejo para todos los colaboradores del Área de Potencial Humano.

4.2. Recomendaciones

Se le recomienda al Área de Potencial Humano, tener un plan u estrategia, en el caso ocurra una situación como lo fue el Covid 19, para así saber cómo sobrellevar, no solo al personal sino también, a las personas a la hora que van a consumir el servicio y se sientan seguros adquirir dicho servicio.

Dar prioridad a sus colaboradores, generando un nivel de protección, motivándolos adaptarse a un nuevo cambio laboral y a lograr el trabajo en equipo para obtener mejores ingresos y dar soluciones para mejorar con estas deficiencias que se puedan encontrar en el día a día en la sociedad.

Se recomienda al Área de Potencial Humano que mejore y fortalezca el trabajo cooperativo en sus colaboradores para logras un mayor desempeño a pesar de la situación de la pandemia, igualmente con el propósito de alcanzar un mayor rendimiento y capacidad productiva.

De acuerdo a lo investigado se recomienda a la empresa; calcular la eficiencia del trabajador y determinar el nivel de desempeño laboral en tiempos de pandemia de los empleados del Á rea de Potencial Humano, asimismo se recomienda La evaluación del desempeño, el cual permitirá mejorar el desempeño de los colaboradores de los diferentes departamentos de la empresa, describiendo cada una de las actividades programadas, asignando responsabilidades y funciones.

Se recomienda que se establezcan realicen focos Group con periodicidad mensual, a fin de que los colaboradores intercambien las buenas prácticas en sus actividades, a fin de que las acciones positivas se repliquen por todos, siempre en búsqueda de la mejora continua.

REFERENCIAS:

Fernandez, D. (2020). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna - Perú, Fondo Editorial Universitario., pp. 47-62. Recuperado de: https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1041/1153

Urrutia, C. (2021). Motivación y desempeño laboral en colaboradores de restaurantes de lima metropolitana en tiempos de COVID-19. (Para obtener el título de licenciada). Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1452/1/Urrutia%20Felix%2C%20Carla%20

Chuco, J., Álvarez, A., Chávez, A., y Cuba, F. (2021). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19. Review of Global Management, 6(1), 50-55. https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489

Fernández, J (2021) Chiclayo, "Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56524/Fernandez_BJCCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Edquen, J (2020) Pimentel, en su tesis Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del Personal de la fiscalía provincial de Pimentel durante el estado de emergencia-Covid 19. Recuperado de: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo J (2020) Chiclayo, "Estrés laboral en docentes Universitarios con Trabajo Remoto durante El Covid -19 de La Facultad de Medicina de la Universidad Privada de Chiclayo, 2020, Recuperado de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3688/1/TL_CastilloPinedoJairHeli.pdf

Padial, J. (2017). Desempeño laboral en cargos operativos de la empresa RESTCAFE S.A.S. Universidad cooperativa de Colombia sede Bogotá. Recuperado de: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6239/1/2018_clima_organizacional_desempe%C3%B1o.pdf

Álvarez, I. Alfonso, P. Indacochea G. (2018). "El desempeño laboral: un problema social de la ciencia". Recuperado de: http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view

Gamero, J. (2020). Perú: Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales. Recuperado de: wcms_756474.pdf ilo.org

Sánchez. K, (2019). "Motivación y Desempeño Laboral en los trabajadores de Mibanco Zona Chiclayo, del año 2017". Recuperado de: https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-pedro-ruiz-gallo/comportamiento-organizacional/motivacion-y-desempeno-laboral

Molina, D. (2020) Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021. (Obtención del título de magister). Recuperado de: https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3836/1/TESIS%20DAYSI%20MOLINA.pdf

Lahite, Y., Céspedes, V. y Maslen, M. (2020) El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. Revista Información Científica. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551764957011

Instituto Nacional de Estadística. (2011). Población. Recuperado: https://www.ine.gub.uy/poblacion

Taboada, G. (2016). Significado de Muestra. Recuperado de: https://www.significados.com/muestra/

Sánchez, J. (2021). "Fundamentos de investigación". Recuperado de: TecTijuanaFI (google.com)

Según A.L.E.P.H. (2021) México, Qué es el cuestionario de una investigación según autores Recuperado de: https://aleph.org.mx/que-es-el-cuestionario-en-una-investigacion-segun-autores

Carranza, D. (2019). Desempeño Laboral. Blog de Recursos de Bizneo HR: práctico y actual. Recuperado de: https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/

López, A. (2020). ¿Qué es la investigación Explicativa? Técnicas de Investigación. Recuperado de: https://tecnicasdeinvestigacion.com/investigacion-explicativa/

Martínez, C. (2018). Investigación Descriptiva: definición, tipos y características. Obtenido de: https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva

Hernández, Fernández y Baptista, (2016). Tesis de investigación. http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2016/

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014. Metodología de la Investigación. (6ta ed.). México: Mc Graw–Hill.

Tamayo, L (2008) Metodología de la investigación. México. Recopilado de:https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/metodologia-investigacion.html

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia:

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
De qué manera un plan de capacitación mejorará el desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad Ejecutora 005 – Gerencia Administrativa La Libertad.	Proponer un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad. **OBJETIVO ESPECIFICOS** a) Diagnosticar la situación actual de las dimensiones del desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad. b) Conocer el nivel de desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad. c) Diseñar un plan de capacitaciones para mejorar el desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad.	Ha: Si se propone un plan de capacitación mejorará el desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa La Libertad.	**Variable independiente:** Plan de Capacitación **Variable Dependiente:** Desempeño Laboral

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ITMS	Técnicas/ Instrumentos
Desempeño laboral	Mediante esta investigación conoceremos si la propuesta de un plan de capacitación dirigido a los colaboradores del área de Potencial humano mejora el desempeño laboral de la Unidad Ejecutora 005 – Gerencia administrativa La Libertad.	Eficiencia	Resultados logrados. Alcanzar objetivos	1,2,3,4	Encuesta y cuestionario para el cliente
		Productividad	Rendimiento Disponibilidad Desempeño Desenvolvimiento	5,6,7,8	
		Satisfacción	Lograr ventaja competitiva Buenas relaciones Condiciones de bienestar	9,10,11,12	
		Motivación	Estado de animo Estímulos Impulsos	13,14,15,16	
		Adaptabilidad	Responder a las exigencias Condiciones laborales	17,18,19,20	

Anexo 3: Instrumento de encuesta.

El presente cuestionario asume la finalidad medir la variable Desempeño Laboral de la Unidad Ejecutora 005- Gerencia Administrativa La Libertad.

La información que proporcione será manejada con estricto anonimato e incógnita y no serán empleado para ningún propósito diferente al de contribuir con nuestra investigación.

Se recomienda seleccionar la opinión que Ud. cree conveniente y marca con la sinceridad del caso.

Importante; no hay respuesta correcta o incorrecta, no debes quedar ningún ítem sin ser contestado.

DESEMPEÑO LABORAL		**Escala**				
EFICIENCIA		**Nunca**	**Casi nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**Siempre**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	¿Cumples con tus funciones de manera eficiente y entrega a tiempo las tareas establecidas?					
2	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?					
3	¿Priorizas tu día a día en función de las fechas límite para así lograr terminar tus tareas encomendadas?					
4	¿Dedica tiempo a pensar como poder potenciar las habilidades de tu equipo para ser más eficientes?					
	Productividad					
5	¿Personalmente, cree Ud. que percibe un buen rendimiento laboral en su trabajo?					
6	Buscas activamente maneras de mejorar el flujo de tu trabajo, y la forma como abordo las tareas.					
7	Para asegúrame de que las cosas me salgan bien mantengo un seguimiento cercano de las actividades					
8	¿Hace un desenvolvimiento optimizo en tu trabajo?					
	Satisfacción					
9	¿Ud. cree que la experiencia en la empresa es satisfactoria y gratificante?					
10	Recibe el reconocimiento de su jefe por su desempeño laboral que viene realizando					
11	¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros de trabajo dentro de tu departamento?					

12	¿Has tenido las oportunidades de aprender y crecer durante el último año?					
	Motivación					
13	La motivación que le brindan en la empresa le favorece para incrementar su desempeño laboral.					
14	Considera Ud. Que los incentivos le motivan y favorecen a mejorar su productividad laboral					
15	¿Se siente motivado cuando reconocen su esfuerzo por haber cumplido con los objetivos de la empresa?					
16	¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?					
	Adaptabilidad					
17	¿La gestión se solidariza frente a los problemas individuales y personal que te ha generado el Covid - 19?					
18	¿Te adapta con rapidez a las nuevas situaciones y a los espacios de trabajo?					
19	¿Tiene una actitud positiva ante los cambios de trabajo que ha ocasionado el covid?					
20	¿Usted Soluciona con rapidez los incidentes que puedan ocurrí en el desarrollo del trabajo?					

Anexo 4: Validación de Instrumentos

USS

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	**NOMBRE DEL JUEZ**	Luis Santiago García Merino
2.	**PROFESIÓN**	Licenciado en Administración/Ingeniero Informático y de Sistemas
	ESPECIALIDAD	Marketing Digital/Administración de Negocios
	GRADO ACADÉMICO	Doctor en Administración/Doctor en Ciencias de la Computación y Sistemas
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	11 años
	CARGO	Docente USAT-Investigador RENACYT
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del Área de Potencial Humano, Unidad Ejecutora 005 – Gerencia Administrativa La Libertad.		
3.	**DATOS DEL TESISTA**	
3.1	**NOMBRES Y APELLIDOS**	Arnulfo Sánchez Cieza
3.2	**ESCUELA PROFESIONAL**	Administración Pública
4.	**INSTRUMENTO EVALUADO**	Cuestionario
5.	**OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO**	GENERAL: Proponer un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa La Libertad. ESPECÍFICOS: a) Diagnosticar la situación actual de las dimensiones del desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad. b) Conocer el nivel de desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad. c) Diseñar un plan de capacitaciones para mejorar el desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
1	¿Cumples con tus funciones de manera eficiente y entrega a tiempo las tareas establecidas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
2	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
3	¿Priorizas tu día a día en función de las fechas límite para así lograr terminar tus tareas encomendadas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
4	¿Dedica tiempo a pensar como poder potenciar las habilidades de tu equipo para ser más eficientes?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:

USS

5	¿Personalmente, cree Ud. que percibe un buen rendimiento laboral en su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
6	Buscas activamente maneras de mejorar el flujo de tu trabajo, y la forma como abordo las tareas.	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
07	Para asegurarme de que las cosas me salgan bien mantengo un seguimiento cercano de las actividades	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
8	¿Hace un desenvolvimiento optimizo en tu trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
9	¿Ud. cree que la experiencia en la empresa es satisfactoria y gratificante?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
10	Recibe el reconocimiento de su jefe por su desempeño laboral que viene realizando	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
11	¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros de trabajo dentro de tu departamento?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
12	¿Has tenido las oportunidades de aprender y crecer durante el último año?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
13	La motivación que le brindan en la empresa le favorece para incrementar su desempeño laboral.	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
14	Considera Ud. Que los incentivos le motivan y favorecen a mejorar su productividad laboral	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
15	¿Se siente motivado cuando reconocen su esfuerzo por haber cumplido con los objetivos de la empresa?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
16	¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
17	¿La gestión se solidariza frente a los problemas individuales y personal que te ha generado el Covid - 19?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
18	¿Te adaptas con rapidez a las nuevas situaciones y a los espacios de trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
19	¿Tiene una actitud positiva ante los cambios de trabajo que ha ocasionado el Covid?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
20	¿Usted Soluciona con rapidez los incidentes que puedan ocurrí en el desarrollo del trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (20) D (0)
7.COMENTARIOS GENERALES: Cumple con el estándar	
8. OBSERVACIONES: Ninguna	

Luis Santiago García Merino
DNI:16799025
Juez Experto

USS

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	**NOMBRE DEL JUEZ**	Antony Esmit Fernández Altamirano
2.	**PROFESIÓN**	Abogado / Administración Pública
	ESPECIALIDAD	Docencia Universitaria
	GRADO ACADÉMICO	Maestro en Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	8 años
	CARGO	Docente USMP – Filia Chiclayo
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del Área de Potencial Humano, Unidad Ejecutora 005 – Gerencia Administrativa La Libertad.		
3.	**DATOS DEL TESISTA**	
3.1	**NOMBRES Y APELLIDOS**	Arnulfo Sánchez Cieza
3.2	**ESCUELA PROFESIONAL**	Administración Pública
4.	**INSTRUMENTO EVALUADO**	Cuestionario
5.	**OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO**	GENERAL: Proponer un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa La Libertad. ESPECÍFICOS: a) Diagnosticar la situación actual de las dimensiones del desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad. b) Conocer el nivel de desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad. c) Diseñar un plan de capacitaciones para mejorar el desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	**6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO**	**ALTERNATIVAS**
1	¿Cumples con tus funciones de manera eficiente y entrega a tiempo las tareas establecidas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
2	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
3	¿Priorizas tu día a día en función de las fechas límite para así lograr terminar tus tareas encomendadas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
4	¿Dedica tiempo a pensar como poder potenciar las habilidades de tu equipo para ser más eficientes?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
5	¿Personalmente, cree Ud. que percibe un buen rendimiento laboral en su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:

6	Buscas activamente maneras de mejorar el flujo de tu trabajo, y la forma como abordo las tareas.	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
7	Para asegurarme de que las cosas me salgan bien mantengo un seguimiento cercano de las actividades	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
8	¿Hace un desenvolvimiento optimizo en tu trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
9	¿Ud. cree que la experiencia en la empresa es satisfactoria y gratificante?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
10	Recibe el reconocimiento de su jefe por su desempeño laboral que viene realizando	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
11	¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros de trabajo dentro de tu departamento?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
12	¿Has tenido las oportunidades de aprender y crecer durante el último año?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
13	La motivación que le brindan en la empresa le favorece para incrementar su desempeño laboral.	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
14	Considera Ud. Que los incentivos le motivan y favorecen a mejorar su productividad laboral	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
15	¿Se siente motivado cuando reconocen su esfuerzo por haber cumplido con los objetivos de la empresa?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
16	¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
17	¿La gestión se solidariza frente a los problemas individuales y personal que te ha generado el Covid - 19?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
18	¿Te adapta con rapidez a las nuevas situaciones y a los espacios de trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
19	¿Tiene una actitud positiva ante los cambios de trabajo que ha ocasionado el Covid?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
20	¿Usted Soluciona con rapidez los incidentes que puedan ocurrí en el desarrollo del trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (20) D (0)
7.COMENTARIOS GENERALES: OK	
8. OBSERVACIONES: Ninguna	

Antony Esmit Fernández Altamirano
Lic. En Administración y Abogado
Reg. ICAL N° 7115
Juez Experto

USS

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Juan Amílcar Villanueva Calderón
2.	**PROFESIÓN**	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
	ESPECIALIDAD	Gestión Pública/Administración de Negocios
	GRADO ACADÉMICO	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	9 años
	CARGO	Docente Tiempo Completo
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del Área de Potencial Humano, Unidad Ejecutora 005 – Gerencia Administrativa La Libertad.		
3. DATOS DEL TESISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Arnulfo Sánchez Cieza
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Administración Pública
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL: Proponer un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa La Libertad.
		ESPECÍFICOS: a) Diagnosticar la situación actual de las dimensiones del desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad. b) Conocer el nivel de desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad. c) Diseñar un plan de capacitaciones para mejorar el desempeño laboral del área de potencial humano, Unidad ejecutora 005 – Gerencia Administrativa la Libertad.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
1	¿Cumples con tus funciones de manera eficiente y entrega a tiempo las tareas establecidas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
2	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
3	¿Priorizas tu día a día en función de las fechas límite para así lograr terminar tus tareas encomendadas?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:

4	¿Dedica tiempo a pensar como poder potenciar las habilidades de tu equipo para ser más eficientes?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
5	¿Personalmente, cree Ud. que percibe un buen rendimiento laboral en su trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
6	Buscas activamente maneras de mejorar el flujo de tu trabajo, y la forma como abordo las tareas.	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
7	Para asegúrame de que las cosas me salgan bien mantengo un seguimiento cercano de las actividades	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
8	¿Hace un desenvolvimiento optimizo en tu trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
9	¿Ud. cree que la experiencia en la empresa es satisfactoria y gratificante?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
10	Recibe el reconocimiento de su jefe por su desempeño laboral que viene realizando	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
11	¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros de trabajo dentro de tu departamento?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
12	¿Has tenido las oportunidades de aprender y crecer durante el último año?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
13	La motivación que le brindan en la empresa le favorece para incrementar su desempeño laboral.	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
14	Considera Ud. Que los incentivos le motivan y favorecen a mejorar su productividad laboral	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
15	¿Se siente motivado cuando reconocen su esfuerzo por haber cumplido con los objetivos de la empresa?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
16	¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
17	¿La gestión se solidariza frente a los problemas individuales y personal que te ha generado el Covid - 19?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
18	¿Te adapta con rapidez a las nuevas situaciones y a los espacios de trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
19	¿Tiene una actitud positiva ante los cambios de trabajo que ha ocasionado el Covid?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:
20	¿Usted Soluciona con rapidez los incidentes que puedan ocurrí en el desarrollo del trabajo?	A (X) D ( ) SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (20) D (0)
7.COMENTARIOS GENERALES: EL instrumento de justiprecia para su medición	
8. OBSERVACIONES: Ninguna	

Juan Amílcar Villanueva Calderón
DNI: 41400923
Juez Experto

Anexo 5: Autorización de recojo de información

MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la Universalización de la Salud

Trujillo, 28 de Diciembre de 2020

Quien suscribe:

CPC. Fred Williamson Pastor Ruiz.
Jefe(e) del Área de Potencial Humano del Ministerio Publico Fiscalía de la Nación Unidad Ejecutora 0005 Gerencia Administrativa la Libertad.

AUTORIZA:

Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de Investigación denominado: Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del Área de Potencial Humano, Unidad Ejecutora 0005 – Gerencia Administrativa la Libertad Por el presente, el que suscribe, CPC. Fred Williamson Pastor Ruiz Jefe(e) del Área de Potencial Humano del Ministerio Publico Fiscalía de la Nación Unidad Ejecutora 0005 Gerencia Administrativa la Libertad, identificado con DNI 18217305: AUTORIZA al alumno: SANCHEZ CIEZA ARNULFO, identificado con DNI N° 18041651, estudiante de la Escuela Profesional de Administración Pública de la Universidad Señor de Sipán, y autor del trabajo de investigación denominado **"PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA DE POTENCIAL HUMANO, UNIDAD EJECUTORA 005 – GERENCIA ADMINISTRATIVA LA LIBERTAD"**, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico, así como hojas de memorias, cálculos entre otros como informes para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.

CPC. FRED W. PASTOR RUIZ
JEFE (E) AREA DE POTENCIAL HUMANO
Ministerio Público - UE. La Libertad

(511) 625-5555
Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú
www.fiscalia.gob.pe

EXPEDIENTE:APH-LA20200000740
CODUN:61GZC
R.3715
MBM/asc

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio Público Fiscalía de la nación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas.
8BC282C3C54A9F26FA64D5CC87BC723463DC14771C35A6088A5A3791F3EB15783C4AB76FD9A44DA665F36FDB1D08E2339627C781ABC0AC4C38EE1F1A69E45C60

Anexo 6: Formato N° T1-CI-USS autorización del autor

FORMATO Nº T1-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)

(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 15 de septiembre 2022.

Señores
Centro de Información
Universidad Señor de Sipan
Presente.-

El suscrito:

Arnulfo Sánchez Cieza con DNI N° 18041651. En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado: **PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA DE POTENCIAL HUMANO, UNIDAD EJECUTORA 005 – GERENCIA ADMINISTRATIVA LA LIBERTAD,**

presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título profesional de Licenciado en Administración Pública, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de Administración Pública por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) 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 la página Web del Centro de Información, 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 grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipan 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
Sánchez Cieza Arnulfo	18041651	

Anexo 7: Acta de similitud

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar, jefe de unidad de investigación de la facultad de Ciencias Empresariales y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución Nº 1094-FACEM-USS-2020 del estudiante, Sanchez Cieza Arnulfo: **PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA DE POTENCIAL HUMANO, UNIDAD EJECUTORA 005 – GERENCIA ADMINISTRATIVA LA LIBERTAD.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 14%, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre nivel de similitud de productos acreditables en la Universidad Señor de Sipán S.A.C., aprobada mediante Resolución de Directorio Nº 221-2019/PD-USS.

Pimentel, 26 de octubre de 2022

Dr.Villanueva Calderón Juan Amílcar
DNI Nº 41400923

Anexo 7: Reporte Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
Tesis final - Turnitin.docx

AUTOR
Arnulfo Sánchez Cieza

RECUENTO DE PALABRAS
9366 Words

RECUENTO DE CARACTERES
50401 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS
38 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
152.2KB

FECHA DE ENTREGA
Oct 26, 2022 10:12 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Oct 26, 2022 10:14 AM GMT-5

14% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base d

- 13% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 7% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Anexo 8: Data de Excel

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda Última modificación hace unos segundos

F13 | Casi siempre

	B	C	D	E	F	G	H	I	
1	1. ¿Ud. Cumple con sus	2. ¿Fija objetivos medible	3. ¿Priorizas tu día a día	4. ¿Dedica tiempo a pen	5. ¿Personalmente, cree	6. Buscas activamente m	7. Para asegurarse de qu	8. ¿Hace un desenvolvim	9. ¿Ud
2	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempr
3	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A vece
4	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi si
5	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi si
6	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempr
7	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A vece
8	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi si
9	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempr
10	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nu
11	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempr
12	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
13	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi si
14	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nu
15	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi si
16	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempr
17	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempr
18	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre		Casi si
19	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi si
20	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi si

Respuestas de formulario 1 | Explorar

Anexo 9: Data de SPSS

Desempeño Laboral.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
7	P7	Numérico	8	0	¿Para asegurar...	{1, Nunca}...	999	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	¿Hace un dese...	{1, Nunca}...	999	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	¿Ud. cree que l...	{1, Nunca}...	999	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	¿Recibe el reco...	{1, Nunca}...	999	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	¿Cuentas con ...	{1, Nunca}...	999	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	¿Has tenido las...	{1, Nunca}...	999	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	¿La motivación ...	{1, Nunca}...	999	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	¿Considera Ud....	{1, Nunca}...	999	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	¿Se siente mot...	{1, Nunca}...	999	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	¿Me siento con...	{1, Nunca}...	999	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	¿La empresa s...	{1, Nunca}...	999	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	¿Te adapta con...	{1, Nunca}...	999	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	¿Tiene una acti...	{1, Nunca}...	999	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	¿Usted Solucio...	{1, Nunca}...	999	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	SUMA_DIM...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	28	Derecha	Escala	Entrada
22	SUMA_DIM...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	31	Derecha	Escala	Entrada
23	SUMA_DIM...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	31	Derecha	Escala	Entrada
24	SUMA_DIM...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	29	Derecha	Escala	Entrada
25	SUMA_DIM...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	31	Derecha	Escala	Entrada
26	EFICIENCIA	Numérico	5	0	SUMA_DIMEN...	{1, Nivel Baj...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
27	PRODUCTI...	Numérico	5	0	SUMA_DIMEN...	{1, Nivel Baj...	Ninguno	15	Derecha	Ordinal	Entrada
28	SATISFAC...	Numérico	5	0	SUMA_DIMEN...	{1, Nivel Baj...	Ninguno	15	Derecha	Ordinal	Entrada
29	MOTIVACIÓN	Numérico	5	0	SUMA_DIMEN...	{1, Nivel Baj...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
30	ADAPTABIL...	Numérico	5	0	SUMA_DIMEN...	{1, Nivel Baj...	Ninguno	15	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos | Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON