



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Desarrollo de personas en la Municipalidad de Lagunas.
Chiclayo, 2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN ADMINISTRACIÓN**

Autores:

Gines Montalvo Maria Mercedes

ORCID (<https://orcid.org/0009-0003-3136-0121>)

Montenegro Baca Anibal Francisco

ORCID (<https://orcid.org/0009-0001-8117-3362>)

Asesor:

Dr. Merino Nuñez, Mirko

ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-8820-6382>)

Línea de Investigación

Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que promueva
el crecimiento económico inclusivo y sostenido

Sublínea de Investigación

Institucionalidad y gestión de las organizaciones

Pimentel – Perú

2024

ANEXO 01: DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la DECLARACIÓN JURADA, soy(somos) egresado (S)del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

Desarrollo de personas en la Municipalidad de Lagunas. Chiclayo, 2024

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Gines Montalvo Maria Mercedes	DNI: 47622451	
Montenegro Baca Anibal Francisco	DNI:73241685	

Pimentel, 21 de agosto de 2024.

Agradecimiento

A Dios quien nos acompaña y guía a lo largo de todo nuestro existir, por ser nuestra fortaleza en momentos difíciles y nos permitirme con su infinita misericordia lograr mis objetivos trazados.

Es muy importante hacer mención nuestro profundo agradecimiento y respeto a nuestra casa de estudios; Universidad Señor de Sipán, por formar parte de este logro tan significativo para nosotros.

Al Dr. Mirko Merino Núñez, por haber compartido sus conocimientos, al tutor del proyecto de indagación quien ha guiado con su paciencia cuyo liderazgo y dedicación fueron fundamentales para llevar a cabo esta investigación. Su constante enseñanza y orientación no sólo me proporcionaron los conocimientos necesarios, sino que también me motivaron a esforzarme por alcanzar la excelencia académica

Gines Montalvo María Mercedes

Montenegro Baca Anibal Francisco

Dedicatoria

En primera instancia, a Dios quién nos brindó sabiduría y salud. Asimismo, a mis padres Víctor Manuel Gines Liza, Teresa Montalvo Montalvo quienes me apoyaron Incondicionalmente y se convirtieron en mi soporte principal en todo el camino universitario en base a esfuerzos.

A mis maestros, quienes con su arduo trabajo de transmitirme sus diversos conocimientos.

Gines Montalvo María Mercedes

A mis amados padres, Damaso Emiliano Montenegro Mendoza y Gudelia Esther Baca Castillo, se la dedico de todo corazón por la asistencia total en todo instante, por sus valores inculcado, por siempre motivarme a seguir adelante, por cada una de sus palabras que rigieron en mi vida. Su ejemplo me inspiró a buscar mi crecimiento profesional y personal.

A mi padrino Juan Orlando Montenegro Mendoza mi angelito que me cuida desde el cielo y es mi protector día a día.

Montenegro Baca Anibal Francisco

Índice de contenidos.

Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Índice de contenidos.	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract... ..	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Hipótesis.....	15
1.4. Objetivos	15
1.5. Aspectos teóricos	15
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	18
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Población y muestra.....	19
2.3. Variables	20
2.4. Operacionalización.....	21
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	22
III. RESULTADOS	23
3.1. Resultados y gráficos	23
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	27
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización variable Desarrollo de personas	21
Tabla 2 Desarrollo de personas	23
Tabla 3 Dimensión 01: Diagnóstico de Necesidades	24
Tabla 4 Dimensión 02: Programa de capacitación	25
Tabla 5 Dimensión 03: Evaluación de acciones	26

Índice de figuras

Figura 1 Plan de desarrollo de personas.....	23
Figura 2 Dimensión 01: Diagnóstico de Necesidades	24
Figura 3 Dimensión 02: Programa de capacitación.....	25
Figura 4 Dimensión 03: Evaluación de acciones.....	26

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general analizar el desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024; mediante una metodología de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, con diseño no experimental, de corte transversal, considerando una población de 42 servidores civiles, de quienes se encontró que el plan de desarrollo de personas se halló en un nivel óptimo con el 73,8%, llegando a la conclusión que el diagnóstico de las necesidades, desarrollo de personas y evaluación de acciones se realizan de la mejor manera; sin embargo, existe un porcentaje en un nivel regular con el 16,7% y deficientes con el 9,5%, por ende, existe la necesidad de plantear estrategias de mejora para eliminar los niveles regulares y deficientes; elevando más el nivel óptimo.

Palabras clave: Desarrollo de personas, diagnostico, capacitación, evaluación, habilidades

Abstract

The general objective of this study was to analyze the development of people in the civil servants of the municipality Lagunas, Chiclayo 2024; through a methodology of applied type, with a quantitative approach, descriptive level, with non-experimental design, cross-sectional, considering a population of 42 civil servants, of whom it was found that the people development plan was at an optimal level with 73.8%, concluding that the diagnosis of needs, development of people and evaluation of actions are performed in the best way; However, there is a percentage in a regular level with 16.7% and deficient with 9.5%, therefore, there is a need to propose improvement strategies to eliminate the regular and deficient levels, raising more the optimal level.

Keywords: People development, diagnosis, training, training, evaluation, skills.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Considerando la importancia y prevalencia del desarrollo de personas, en empresas de Kazajistán la formación de los colaboradores está orientadas a mejorar el desempeño a largo plazo, el compromiso, la motivación intrínseca, la transferencia de aprendizaje y la satisfacción laboral, con la finalidad de mejorar la rentabilidad, crecimiento de ingresos, satisfacción del cliente, innovación de servicios o productos y la eficiencia; sin embargo, aún existen brechas en los temas actuales de capacitación (Mahmood et al., 2023). Asimismo, empresas en Jordania, proponen planes de desarrollo de personas, mediante capacitaciones digitales para tener un efecto relevante en el desempeño y motivación de sus colaboradores, con la finalidad de que el personal sea consciente del nivel de su desempeño, para que se animen a esforzarse al máximo para lograr altos estándares de rendimiento, por ende, la formación digital debe realizarse sin restricciones de lugar y tiempo con más transparencia (Al-Kharabsheh et al., 2023).

Similar situación se dio en Filipinas, donde las empresas buscan innovar en la capacitación a su capital humano, para que trabajen de forma más creativa, con una correcta atmósfera laboral en el entorno físico, un buen clima socioemocional y psicológico, que pueda crear relaciones e interacción con los jefes-colaboradores (Mangahas, 2023). Por ello, se debe tener en cuenta que un plan de desarrollo de personas es fundamental para la consecución de los logros y metas, no obstante, en Indonesia, dichos planes no se gestionan de manera adecuada para un trabajo eficiente, eficaz y de acorde al plan, sin tener en cuenta, que formar a los colaboradores tienen un efecto positivo para incrementar su desempeño y contribuir de manera positiva en la productividad de las empresas (Rivaldo y Nabella, 2023).

Realizando un análisis del contexto nacional, es necesario que las organizaciones enfrenten las mejoras y cambios continuos que les ayude a otorgarles mejores incentivos a sus colaboradores con la finalidad de fomentar el desempeño de los servidores públicos, al igual que su satisfacción y constante motivación, para el óptimo cumplimiento de sus objetivos (Dávila et al., 2022). En esa misma línea, se pudo afirmar que se busca el desarrollo personal de cada servidor, debido a que,

muchas veces se presentan discusiones cliente-colaborador, porque los usuarios buscan recibir la atención de alguien capacitado, sin embargo, las instrucciones de los servidores no son claras, presentando problemas y contando con instrumentos en mal estado (Castagnola et al., 2020).

Sin embargo, los municipios de turno no han aplicado ningún plan de desarrollo de personas para potenciar el rendimiento laboral, debido a un deficiente presupuesto que no logra satisfacer las demandas de los servidores, lo que incide en brindar un servicio limitado y desmotivado, sumado a ello, dicha carencia limita a que se adquieran conocimientos y proactividad en sus funciones, demostrando elevados niveles de indisciplina, por falta de compromiso y liderazgo (Gonzales y Cereceda, 2020).

En la Municipalidad de Lagunas, se ha observado una falta de alineación entre las habilidades y competencias de los servidores públicos y las necesidades cambiantes de la comunidad; donde la problemática radica en la falta de un sistema estructurado que permita identificar las necesidades de capacitación, programas de formación efectivos y evaluar el impacto de estas acciones en el rendimiento laboral, lo que impacta negativamente en la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la ciudadanía, así como en la eficiencia y eficacia de la gestión municipal.

La ausencia de un diagnóstico preciso dificulta la identificación de las áreas de mejora en las competencias de los servidores civiles; asimismo, la falta de programas de capacitación adecuados y pertinentes limita el desarrollo profesional del personal. Por último, la carencia de un sistema de evaluación impide medir el impacto real de las acciones formativas en el rendimiento laboral y en la calidad del servicio público ofrecido por la municipalidad de Lagunas.

En referencia a los antecedentes, de acuerdo con los trabajos previos del contexto internacional, el estudio realizado por Miao et al. (2023) buscaron medir la influencia del crecimiento profesional en el alto desempeño de los trabajadores de empresas de China, para su cumplimiento utilizaron una metodología cuantitativa, transversal y descriptiva, teniendo como muestra de estudio a 663 colaboradores y 67 gerentes del área de talento humano de 67 empresas, de quienes se encontró que el 83% afirmó tener un correcto crecimiento profesional, el 68% elaboraba de manera correcta sus tareas asignadas y el 34% ejecutaba sus tareas de manera racional;

mediante ello se concluyó que el grado de desempeño laboral estaba influenciada de manera positiva por el crecimiento profesional de los colaboradores, lo que significaba que si recibían correctas capacitaciones elaboraban de manera adecuada sus tareas, ya que tenían mejores conocimientos.

Asimismo, Nguyen et al. (2021) examinaron los vínculos entre el desarrollo de personas y los beneficios de los colaboradores en términos de desempeño laboral y ganancias no monetarias en empresas de Vietnam; para su cumplimiento utilizaron una metodología cuantitativa, transversal y descriptiva, teniendo como muestra de estudio a 4243 colaboradores, de 250 empresas, de 10 provincias, de quienes se encontró que el 76% estaba de acuerdo con que se potencien sus conocimientos, el 68% era innovador, el 3% adquiriría mayor experiencia, el 64% considero que un plan de desarrollo de personas, beneficiaria en potenciar su desempeño laboral; mediante ello se concluyó que los programas de desarrollo tiene un efecto positivo en el desempeño, pero insignificante en el salario; no obstante, la formación del personal se registraba únicamente para los colaboradores jóvenes; asimismo, se reveló que la formación en los puestos laborales mejora las condiciones de los colaboradores.

Por su parte, Yao et al. (2020) investigaron los efectos de la capacitación del personal en el desempeño de instituciones públicas de China, para su cumplimiento utilizaron una metodología cuantitativa, transversal y descriptiva, teniendo como muestra de estudio a 425 colaboradores de un centro de salud, de quienes se encontró que los programas básicos de capacitaciones incrementaron el desempeño laboral en un 25% y los programas de desarrollo de personas potenciaron el desempeño en un 17% y ambos aumentan el nivel de desempeño en un 52,8%; mediante ello se concluyó que la capacitación es reconocida como un enfoque de vital importancia para desarrollar el talento humano; no obstante, el retorno de desarrollo de personas no es suficiente para potenciar el desempeño de los servidores en una entidad pública.

En el contexto nacional, se consideró, el estudio de Alejandro y Ccencho (2020) quienes establecieron el nivel en que un plan de desarrollo de personas (PDP) mejoría el desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo de Tunán; para su cumplimiento utilizaron una metodología cuantitativa, aplicada, transversal y descriptiva, teniendo como muestra de estudio a 57 colaboradores, de quienes se

encontró que el 53% estaba totalmente en desacuerdo con que se cumplían con la planificación de capacitaciones de acuerdo con los reglamentos vigentes, el 61% consideraba que no se seleccionaban proveedores eficientes y oportunos para las capacitaciones, el 65% consideraron que algunas veces se aplican encuestas para conocer en qué temas se deberían realizar las capacitaciones; mediante ello se concluyó que se necesitaba mejorar la gestión del talento humano mediante políticas de desarrollo de personas, basadas en las normativas SERVIR.

El artículo de, Figueroa et al. (2020) buscaron determinar la manera en cómo los programas de desarrollo de personas se relaciona con el desempeño de los servidores del ministerio de Agricultura en Amazonas, para su cumplimiento utilizaron una metodología cuantitativa, aplicada, transversal y descriptiva, teniendo como muestra de estudio a 73 servidores y 16 jefes, de quienes se encontró que el 62% de los servidores evidenciaron estar de acuerdo con que, los PDP contribuye de manera significativa en su desempeño laboral, el 89% consideró que la institución no crea PDP de acuerdo al SERVIR; el 81% a veces planifica capacitaciones de manera oportuna; mediante ello se concluyó que las actividades relacionadas con el PDP inciden de forma moderada con el desempeño de los servidores; sin embargo, a pesar que no reciben una correcta capacitación, su desempeño es regular.

También, Jiménez (2020) determinó la manera en que el PDP beneficia al desempeño de los servidores públicos de Morropón, para su cumplimiento utilizaron una metodología cuantitativa, aplicada, transversal y descriptiva, teniendo como muestra de estudio a 58 servidores, de quienes se encontró que el 56,9% consideraron que la aplicación de un PDP fue regular, el 63,8% que su desempeño fue malo, para el 41,4% que la calidad de su trabajo era regular, para el 63,8% su iniciativa de trabajar era regular, el 58,7% opinó que las relaciones humanas eran regulares y el 48,3% consideraron regulares a los logros de metas; mediante ello se concluyó que existía una brecha con los PDP de acuerdo a sus funciones que desempeñaba cada colaboradores, debido a que no se contaba con un documento de gestión.

Y en el contexto local, Pairazamán (2022) diseñó un PDP para potenciar el desempeño laboral en los servidores públicos de una municipalidad en Mocupe, para su cumplimiento utilizaron una metodología cuantitativa, aplicada, transversal y

descriptiva, teniendo como muestra de estudio a 69 servidores, de quienes se encontró que el 30% está de acuerdo con los resultados de PDP para tener mejoras en su desempeño, el 48% está en desacuerdo con que la municipalidad le brinde algún PDP, para el 30% se le brinda líneas de carrera y el 41% consideró que no se le brinda ninguna evaluación de desempeño; mediante ello se concluyó que los servidores consideraron que para acceder a un cargo de jefatura no existía la necesidad de poseer estudios de post grado, teniendo en cuenta que el aprendizaje que se desarrollaba no era integral para un correcto desempeño.

Nevado y Nuñez (2021) diseñaron estrategias para un PDP con el propósito de mejorar el desempeño laboral en una empresa de Chiclayo, para su cumplimiento utilizaron una metodología cuantitativa, aplicada, transversal y descriptiva, teniendo como muestra de estudio a 32 colaboradores, de quienes se encontró que las prácticas de liderazgo fueron medias con el 75%, el compromiso fue medio con el 62%; la accesibilidad al conocimiento fue medio con el 59.4% y las competencias laborales fueron medias con el 59.4%; mediante ello se concluyó que las competencias y el desempeño de los colaboradores eran factores de vital importancia, para el rendimiento de la empresa, por ende, era necesario la implementación de un PDP.

En referencia a la justificación, el estudio sobre el desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad de Lagunas se fundamenta en teorías y modelos de gestión del talento humano en el sector público, contribuyendo a la ampliación del conocimiento existente sobre la formación y desarrollo de competencias en funcionarios municipales; además, el análisis de las dimensiones de diagnóstico de necesidades, programas de capacitación y evaluación de acciones, aportó nuevas perspectivas a la literatura científica sobre la gestión del capital humano en gobiernos locales, enriqueciendo el corpus teórico en este campo.

Asimismo, adoptó un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo, empleando la encuesta como técnica de recolección de datos, permitiendo obtener una visión objetiva y generalizable de la situación actual del desarrollo de personas en la municipalidad, para no solo facilitar el análisis estadístico de la información, sino que también sentará las bases para futuras investigaciones que busquen profundizar o comparar resultados en contextos similares.

Y los resultados tuvieron una aplicación directa en la mejora de las prácticas de gestión del talento humano en la municipalidad de Lagunas, ya que la identificación precisa de las necesidades de capacitación, la evaluación de los programas existentes y el análisis del impacto de las acciones formativas permitirán a los tomadores de decisiones implementar estrategias más efectivas para el desarrollo de los servidores civiles, traduciéndose en una mejora en la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la ciudadanía, una mayor eficiencia en la gestión municipal y un incremento en la satisfacción laboral de los funcionarios.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo es el desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024?

1.3. Hipótesis

No precisa

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar el desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024

1.4.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel diagnóstico de necesidades del desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024

Describir el nivel del programa de capacitación en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024

Determinar el nivel de evaluación de acciones en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024

1.5. Aspectos teóricos

De igual importancia, para fundamentar las teorías relacionadas al tema, con

relación al desarrollo de personas para Alles (2019), es un proceso estructurado y estratégico que tiene como objetivo mejorar el desempeño de los empleados a través del desarrollo de sus habilidades, conocimientos y competencias, alineándolos con los objetivos de la organización. Asimismo, es un enfoque integral para el crecimiento de los empleados que involucra la identificación de necesidades de desarrollo, la planificación de actividades de capacitación y el seguimiento de los resultados para garantizar un aumento en la efectividad y la satisfacción de los empleados (Amo, 2017; Chiavenato, 2021).

Por su parte, Troilo (2022) lo define como un proceso continuo de aprendizaje y crecimiento individual y organizacional que busca optimizar el potencial de los empleados a través de programas y actividades diseñados para satisfacer las necesidades de desarrollo y retención del talento. Y es un conjunto de estrategias y actividades planificadas que buscan mejorar las habilidades, competencias y el crecimiento profesional de los empleados dentro de una organización, con el propósito de aumentar su compromiso y contribución al logro de metas organizacionales (Berrocal y García, 2020).

Para Amo (2017) un plan de desarrollo efectivo ayuda a los empleados a adquirir nuevas habilidades y competencias, lo que a su vez contribuye a un mejor desempeño en sus roles. Esto puede llevar a un aumento en la productividad y la eficiencia en toda la organización. Teniendo en cuenta que, los colaboradores valoran las oportunidades de desarrollo profesional. Por ende, un plan bien estructurado puede aumentar la satisfacción laboral y la lealtad de los empleados, lo que a su vez reduce la rotación de personal y los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados (Berrocal y García, 2020).

Sumado a ello, ayuda a los empleados a crecer profesionalmente y alcanzar sus metas personales. Esto les brinda un sentido de logro y desarrollo, lo que a su vez puede aumentar su motivación y compromiso en el trabajo. Teniendo en cuenta, que el desarrollo continuo de las habilidades y competencias es esencial para mantenerse al día con las tendencias y las demandas del mercado; por ende, pueden identificar y nutrir a futuros líderes dentro de la organización, lo que es fundamental para la sucesión y la continuidad del liderazgo (Chiavenato, 2021).

Con respecto a los beneficios para los colaboradores Troilo (2022) da a

conocer los siguientes: (a) Desarrollo Profesional: Pueden adquirir nuevas habilidades y conocimientos que les permiten crecer en sus carreras y asumir roles más desafiantes. (b) Motivación: Los programas suelen aumentar la motivación al darles un sentido de logro y crecimiento personal. (c) Mejora de Competencias: Los planes ayudan a fortalecer sus habilidades existentes y adquirir nuevas, lo que mejora su capacidad para realizar su trabajo de manera eficiente. (d) Mayor Satisfacción: Cuando se sienten que la empresa invierte en su desarrollo, es más probable que estén satisfechos con sus trabajos y se queden en la organización. (e) Oportunidades de Carrera: Un plan puede abrir puertas para ascensos y oportunidades de liderazgo en la organización.

Asimismo, los beneficios para la organización Amo (2017) da a conocer los siguientes: (a) Mejor Desempeño: Los colaboradores mejor capacitados tienden a desempeñarse mejor en sus roles, lo que contribuye al éxito general de la organización. (b) Retención de Talentos: Los planes pueden ayudar a retener a empleados valiosos al brindarles oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. (c) Atracción de Talentos: Las organizaciones que ofrecen programas de desarrollo atractivos suelen atraer candidatos más talentosos y calificados. (d) Mayor Productividad: El personal más capacitado es más productivo y pueden contribuir a la eficiencia y rentabilidad de la empresa. (e) Cultura de Aprendizaje: Fomenta una cultura de aprendizaje y mejora continua en la organización, lo que puede impulsar la innovación y la adaptación al cambio. (f) Sucesión Efectiva: Los programas ayudan a identificar y preparar líderes futuros, asegurando una transición suave en la sucesión de roles clave. (h) Alineación Estratégica: Los planes pueden estar alineados con los objetivos estratégicos de la organización, garantizando que el desarrollo de los empleados respalde la misión y visión de la empresa.

De acuerdo con Alles (2019) las dimensiones del PDP son las siguientes: (1) El Diagnóstico de Necesidades; es un proceso de evaluación integral y sistemático que involucra la identificación, análisis y priorización de las brechas entre las habilidades, conocimientos y competencias actuales de los empleados y las habilidades requeridas para Alcanzar los objetivos organizacionales. Este proceso incluye la recopilación de datos, como encuestas, entrevistas, observaciones y análisis de desempeño, para determinar de manera precisa dónde se requiere capacitación y desarrollo adicional. Una vez identificadas las necesidades de

capacitación, se pueden diseñar y llevar a cabo programas de formación específicos para abordar estas brechas y mejorar el rendimiento y la efectividad de los empleados y la organización en su conjunto (Berrocal y García, 2020).

(2) programa de capacitación; se refiere al proceso continuo de mejora y crecimiento de los individuos en una variedad de aspectos, incluyendo sus habilidades, conocimientos, competencias, valores, actitudes y habilidades personales y profesionales; tiene como objetivo permitir que las personas alcancen su máximo potencial, tanto en su vida personal como en su carrera profesional. Este proceso puede implicar la adquisición de nuevas habilidades, la mejora de habilidades existentes, la expansión del conocimiento, el fortalecimiento de la confianza y la autoestima, y el desarrollo de competencias interpersonales. Puede llevarse a cabo a través de la educación formal, la capacitación en el trabajo, la tutoría, la retroalimentación, la autoevaluación y otras estrategias (Berrocal y García, 2020).

(3) La Evaluación de Acciones; es un proceso sistemático que implica la recopilación y análisis de información relacionada con programas de capacitación o formación que se han llevado a cabo en una organización. El objetivo principal de esta evaluación es determinar la efectividad y el impacto de dichos programas en términos de logro de objetivos y beneficios tanto para los participantes como para la organización en su conjunto (Berrocal y García, 2020).

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo básica, se centra en utilizar el conocimiento y la metodología para analizar problemas en un determinado contexto y mejorar la calidad de vida, la

eficiencia, la productividad y la toma de decisiones (Aponte et al., 2020). Asimismo, el Enfoque cuantitativo; es especialmente útil cuando se pretende cuantificar variables, medir el impacto de intervenciones, identificar relaciones causales y obtener una comprensión precisa y generalizable de fenómenos (Arroyo, 2020). Basándose en lo mencionado, el estudio siguió un enfoque cuantitativo, debido a que se hará uso de datos numéricos y la estadística para poder llegar a conclusiones concretas.

También, el nivel descriptivo; se centra en proporcionar una imagen detallada y precisa de un fenómeno o situación; con la finalidad de documentar y caracterizar lo que se observa, lo que puede servir como base para investigaciones posteriores (Arias, 2023). Por tanto, la investigación siguió un nivel descriptivo, debido a que se analizarán la variable de estudio, para conocer en qué nivel se encuentra.

A su vez fue de, diseño no experimental; Aquí el investigador observa y recopila datos sin intervenir directamente en las condiciones del estudio ni manipular variables independientes de manera controlada. Es decir, no se lleva a cabo una manipulación activa de las variables de interés (Hernández et al., 2014). Por consiguiente, el estudio siguió dicho diseño, ya que, no se pretende alterar la variable. Y de corte transversal, recopila datos en un punto específico en el tiempo y examina a una población o muestra en ese momento (Hernández et al., 2014). Siendo así que la técnica de recopilación de datos solo fue aplicada por única vez y en un tiempo determinado en la muestra de estudio.

2.2. Población y muestra

Con respecto a la población; es el conjunto completo de individuos, elementos o unidades que comparten una característica específica y que son objeto de estudio; en la mayoría de los casos, la población es grande y diversa, y el objetivo es hacer afirmaciones o inferencias sobre esta población en su conjunto (Vásquez et al., 2023). No obstante, en el estudio la población estuvo conformada por 42 servidores civiles en la municipalidad Lagunas. Basándose en un muestreo censal; implica la inclusión de cada elemento o individuo dentro de la población en el estudio, sin dejar a nadie fuera de la investigación; es decir, se utiliza para indicar una cobertura completa de la población (Vásquez et al., 2023). Por ende, en la investigación se tuvo en cuenta una muestra censal que incluye todos los 42 servidores como elementos de estudio.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: Todos los servidores civiles en la municipalidad Lagunas.

Criterios de exclusión: Servidores de otras municipalidades o trabajadores que no deseen participar de forma voluntaria en el estudio.

2.3. Variables

Desarrollo de personas: Para Alles (2019), es un proceso estructurado y estratégico que tiene como objetivo mejorar el desempeño de los empleados a través del desarrollo de sus habilidades, conocimientos y competencias, alineándolos con los objetivos de la organización.

2.4. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización variable Desarrollo de personas

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Desarrollo de personas	Para Alles (2019), es un proceso estructurado y estratégico que tiene como objetivo mejorar el desempeño de los empleados a través del desarrollo de sus habilidades, conocimientos y competencias, alineándolos con los objetivos de la organización.	El plan de desarrollo de personas será medida mediante 3 dimensiones, con 6 indicadores y 20 ítems, los mismos que serán aplicados a una muestra de 42 servidores de la municipalidad de Lagunas	Diagnóstico de Necesidades	Diagnostico	1 al 9	Cuestionario	Deficiente Regular Óptimo	Categorica	Ordinal
			Programa de capacitación.	Crecimiento individual	10; 11; 12				
				Desarrollo organizacional	13; 14				
				Reacción	15				
				Evaluación de acciones	Aprendizaje				
Aplicación	17; 18; 19; 20								

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Con respecto a la técnica de la encuesta; es una herramienta de investigación que se utiliza para recopilar datos directamente de individuos dentro de una muestra específica; con el propósito de obtener información sobre actitudes, opiniones, comportamientos o características demográficas de una población (Arias, 2020). Por lo tanto, en el presente estudio, se aplicó una encuesta a los 42 servidores civiles municipales de Lagunas, para conocer sobre su desarrollo de personas y su nivel de desempeño laboral.

Teniendo como instrumento un cuestionario; es un conjunto estructurado de preguntas que se presenta a los participantes en una encuesta con el fin de recopilar datos específicos; donde cada pregunta está diseñada para recopilar información específica (Arias, 2020). Por tanto, el instrumento estará compuesto por 20 ítems para medir el desarrollo de personas

Asimismo, la validez; Consiste en someter el instrumento a la revisión y evaluación de expertos en el campo relacionado para asegurar que mida lo que pretende medir y que tenga sentido en el contexto de la investigación; aquí, los expertos, que suelen tener conocimientos y experiencia significativos en el área de estudio, examinan el instrumento y proporcionan comentarios sobre su relevancia, claridad, coherencia y adecuación (Medina et al., 2023). Y la confiabilidad; se refiere a la consistencia y estabilidad de un instrumento de medición. En otras palabras, evalúa la capacidad del instrumento para proporcionar resultados consistentes y reproducibles en diferentes situaciones y momentos (Medina et al., 2023).

III. RESULTADOS

3.1. Resultados y gráficos

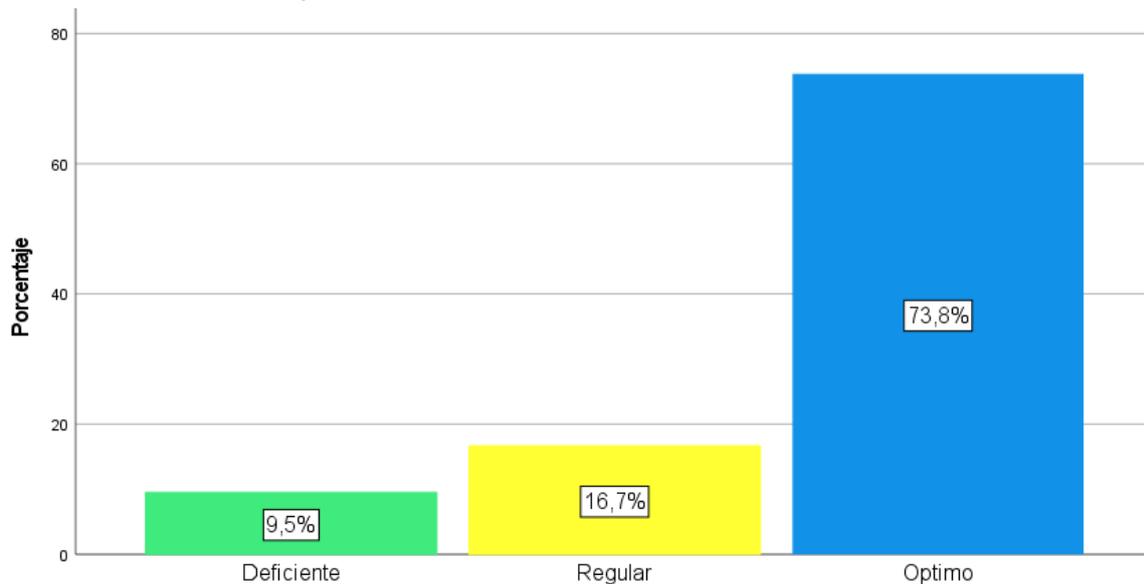
Tabla 2

Desarrollo de personas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	9,5
Regular	7	16,7
Optimo	31	73,8
Total	42	100,0

Figura 1

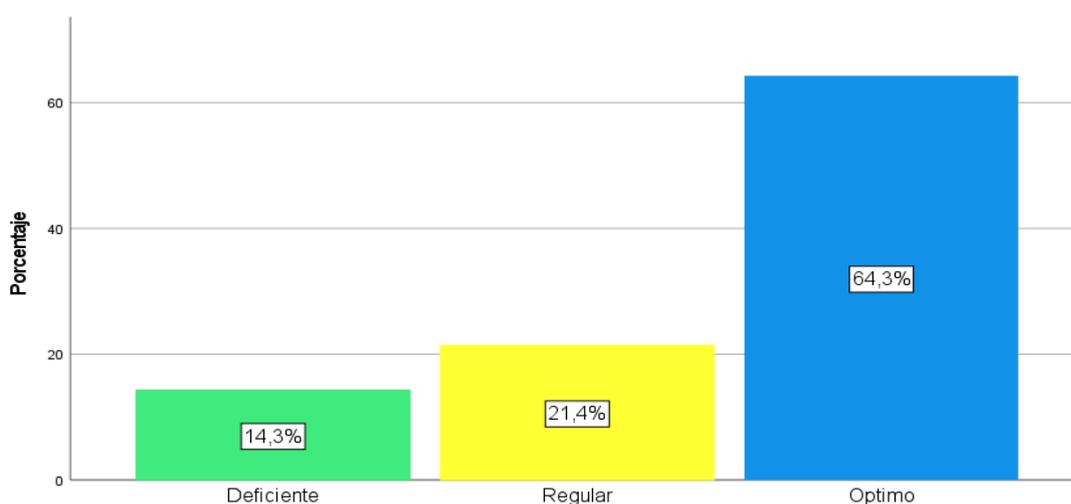
Plan de desarrollo de personas



La tabla 2 y figura 1, muestran que el desarrollo de personas con el 73.8% se encuentra en un nivel óptimo de desarrollo, el 16.7% como regular, mientras que una minoría del 9.5% como deficiente; evidenciando una base sólida de competencias y habilidades. Sin embargo, existe un margen de mejora significativo, por ende, la municipalidad debería enfocarse en estrategias de capacitación y desarrollo específicas para elevar el desempeño del personal.

Tabla 3*Dimensión 01: Diagnóstico de Necesidades*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	14,3
Regular	9	21,4
Optimo	27	64,3
Total	42	100,0

Figura 2*Dimensión 01: Diagnóstico de Necesidades*

La Tabla 3 y figura 2 presentan los resultados del diagnóstico de necesidades en un nivel óptimo con el 64.3%, regular con el 21.4%, mientras que una minoría del 14.3 como deficiente; evidenciando un panorama positivo en la capacidad de diagnóstico de necesidades dentro de la municipalidad, sin embargo, existe un margen de mejora significativo, donde la municipalidad debería implementar programas de capacitación enfocados en mejorar las habilidades de diagnóstico del personal, conduciendo a una identificación más precisa de las necesidades de la comunidad, permitiendo una asignación más eficiente de recursos y una mejora en la calidad de los servicios municipales..

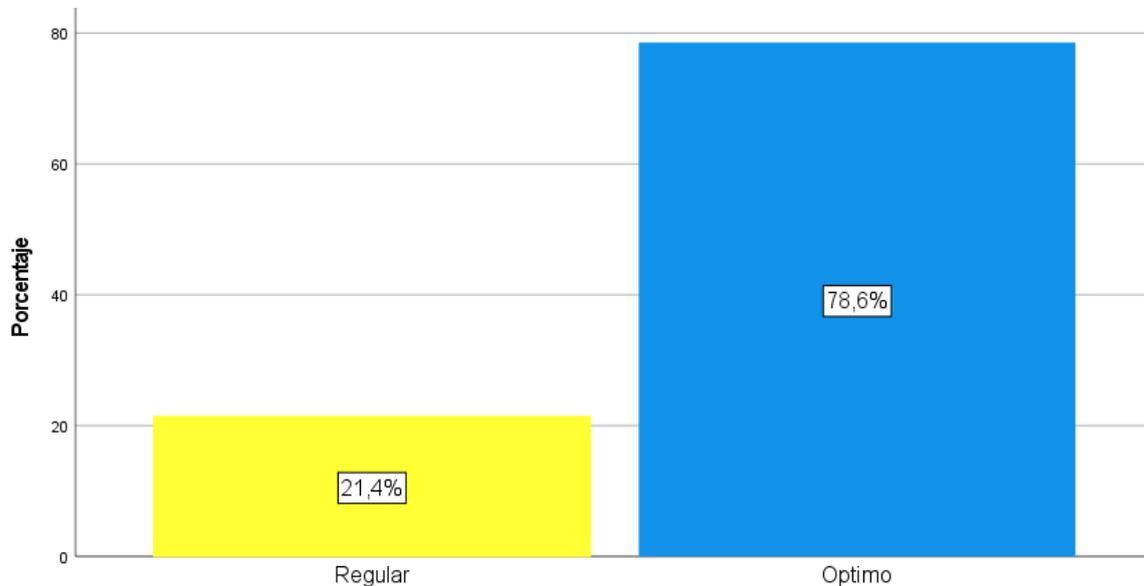
Tabla 4

Dimensión 02: Programa de capacitación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	9	21,4
Optimo	33	78,6
Total	42	100,0

Figura 3

Dimensión 02: Programa de capacitación



La Tabla 4 y figura 3 presenta que el 78.6% se encuentra en un nivel óptimo con respecto al programa de capacitación, mientras que una minoría 21.4% se clasifica en nivel regular; indicando un escenario muy positivo en cuanto a las capacitaciones en la municipalidad, donde, las estrategias de capacitación y desarrollo implementadas han sido efectivas. Sin embargo, aún existe un margen de mejora, conllevando a que la municipalidad se enfoque en identificar las necesidades específicas y diseñe programas de desarrollo personalizados para elevarlos al nivel Óptimo.

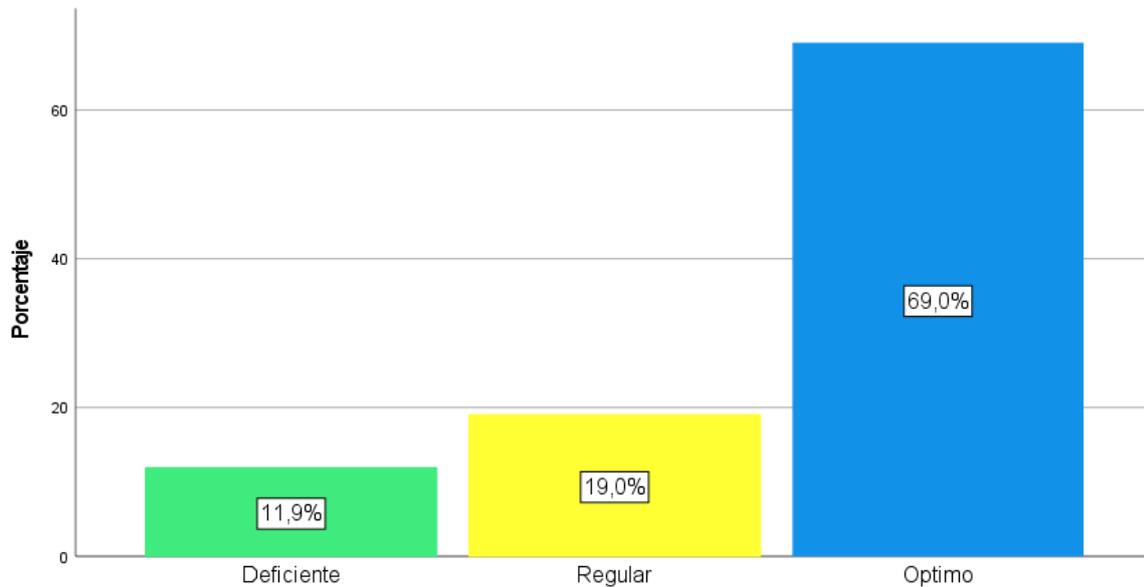
Tabla 5

Dimensión 03: Evaluación de acciones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	11,9
Regular	8	19,0
Optimo	29	69,0
Total	42	100,0

Figura 4

Dimensión 03: Evaluación de acciones



La Tabla 5 y figura 4 muestran que el 69.0% calificaron la evaluación de acciones en un nivel óptimo, el 19.0% regular, mientras que el 11.9% como deficiente, evidenciándose un panorama generalmente positivo en cuanto a la capacidad de evaluación de acciones dentro de la municipalidad, no obstante, existe un margen de mejora significativo, donde la municipalidad debería implementar programas de capacitación enfocados en mejorar las habilidades de evaluación, siendo crucial para asegurar la eficacia de las intervenciones municipales, optimizar el uso de recursos y promover una cultura de mejora continua.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

Teniendo en cuenta el objetivo general: se encontró que el de desarrollo de personas, se halló en un nivel óptimo con el 73,8% demostrando que el diagnóstico de las necesidades, desarrollo de personas y evaluación de acciones se realizan de la mejor manera; sin embargo, existe un porcentaje en un nivel regular con el 16,7% y deficientes con el 9,5%, por ende, existe la necesidad de plantear estrategias de mejora para eliminar los niveles regulares y deficientes; elevando más el nivel óptimo.

Los resultados se contrastan con Miao et al. (2023) quienes encontraron que el 83% afirmó tener un correcto crecimiento profesional, el 68% elaboraba de manera correcta sus tareas asignadas y el 34% ejecutaba sus tareas de manera racional; asimismo, Nguyen et al. (2021) hallaron que el 76% estaba de acuerdo con que se potencien sus conocimientos, el 68% era innovador, el 3% adquiriría mayor experiencia, el 64% considero que un plan de desarrollo de personas, beneficiaría en potenciar su desempeño laboral y Alejandro y Ccencho (2020) encontró que el 53% estaba totalmente en desacuerdo con que se cumplieran con la planificación de capacitaciones de acuerdo con los reglamentos vigentes, el 61% consideraba que no se seleccionaban proveedores eficientes y oportunos para las capacitaciones, el 65% consideraron que algunas veces se aplican encuestas para conocer en qué temas se deberían realizar las capacitaciones. Y Pairazamán (2022) encontró que el 30% está de acuerdo con los resultados de PDP para tener mejoras en su desempeño, el 48% está en desacuerdo con que la municipalidad le brinde algún PDP, para el 30% se le brinda líneas de carrera y el 41% consideró que no se le brinda ninguna evaluación de desempeño.

Asimismo, con el diagnóstico de las necesidades, se halló en un nivel óptimo con el 64,3% y regular con el 21,4%, demostrando que en su mayoría el personal tiene conocimiento sobre el contenido del plan de capacitaciones ajustándose a sus necesidades y estando orientadas de acuerdo con sus intereses para mejorar su nivel de desempeño, lo que significa que las capacitaciones planificadas y ejecutadas de manera eficaz y eficiente ayudan a la formación laboral y profesional; sin embargo, existe un porcentaje considerable en nivel regular y deficiente, por lo que, se

necesitan estrategias enfocadas en esta dimensión para mantener e incluso elevar el nivel del diagnósticos de necesidades.

Al contrastar estos resultados con estudios, se observan tanto similitudes como diferencias significativas. Donde, Miao et al. (2023) y Nguyen et al. (2021) muestran porcentajes similares e incluso superiores en aspectos como el crecimiento profesional y la potenciación del conocimiento. Sin embargo, los resultados de Alejandro y Ccencho (2020) y Pairazamán (2022) presentan una perspectiva más crítica, con porcentajes considerables de desacuerdo en aspectos como la planificación de capacitaciones y la provisión de planes de desarrollo, subrayándose la importancia de contextualizar los resultados y sugieren que, a pesar de los avances logrados en la municipalidad Lagunas, aún existen áreas que requieren atención y mejora continua para optimizar el PDP y, por ende, el desempeño de los servidores civiles.

También, el programa de capacitación se halló en un nivel óptimo con el 78,6% y regular con el 21,4%, demostrando que las capacitaciones les ayuda en su crecimiento individual, permitiendo el desarrollo óptimo de sus tareas y competencias blandas y duras; para que crezcan profesionalmente dentro de la municipalidad; lo que significa que la dimensión es adecuada, por lo tanto, se deben crear estrategias para mantenerle elevada y que no recaiga en un nivel bajo.

Contrastándose con Yao et al. (2020) quienes hallaron que los programas básicos de capacitaciones incrementaron el desempeño laboral en un 25% y los programas de desarrollo de personas potenciaron el desempeño en un 17% y ambos aumentan el nivel de desempeño en un 52,8%, Jiménez (2020) encontraron que el 56,9% consideraron que la aplicación de un PDP fue regular, el 63,8% que su desempeño fue malo, para el 41,4% que la calidad de su trabajo era regular, para el 63,8% su iniciativa de trabajar era regular, el 58,7% opinó que las relaciones humanas eran regulares y el 48,3% consideraron regulares a los logros de metas, también, Nevado y Nuñez (2021) demostraron que las prácticas de liderazgo fueron medias con el 75%, el compromiso fue medio con el 62%; la accesibilidad al conocimiento fue medio con el 59.4% y las competencias laborales fueron medias con el 59.4% y Cerna (2020) encontró que el 67% se sentía satisfecho con sus labores, el 70,2% indicó que no se realizaban frecuentemente reuniones, el 79,8% consideró que no se establecían

acciones para el desarrollo de personas y el 64,9% no recibió ningún tipo de incentivos o reconocimientos por realizar sus labores.

Y la evaluación de acciones, se halló en un nivel óptimo con el 69% y deficiente con el 11,9%, evidenciando que los servidores públicos estaban satisfechos con las capacitaciones recibidas, y que mejoran sus habilidades, destrezas y competencias profesionales, además pueden aplicar lo que aprenden en su puesto laboral, mejorando así su productividad, ya que, también han sido evaluados por la municipalidad luego de haber recibido las capacitaciones; lo que significa que, es necesario crear estrategias de mejoras para mantenerse en un nivel alto y no decaer a un nivel bajo.

Al contrastar estos resultados con estudios anteriores Miao et al. (2023) y Nguyen et al. (2021) muestran porcentajes similares en aspectos como el crecimiento profesional y la potenciación del conocimiento. Sin embargo, los resultados de Alejandro y Ccencho (2020) y Pairazamán (2022) presentan una perspectiva más crítica, con porcentajes considerables de desacuerdo en aspectos como la planificación de capacitaciones y la provisión de planes de desarrollo; donde, estas discrepancias subrayan la importancia de contextualizar los resultados y sugieren que, a pesar de los avances logrados en la municipalidad Lagunas, aún existen áreas que requieren atención y mejora continua para el desempeño de los servidores civiles.

4.2. Conclusiones

Se analizó que el desarrollo de personas estuvo en un nivel óptimo con el 73,8% demostrando que el diagnóstico de las necesidades, desarrollo de personas y evaluación de acciones se realizan de la mejor manera; sin embargo, existe un porcentaje en un nivel regular con el 16,7% y deficientes con el 9,5%, por ende, existe la necesidad de plantear estrategias de mejora para eliminar los niveles regulares y deficientes; elevando más el nivel óptimo.

Se identificó que el diagnóstico de las necesidades, estuvo en un nivel óptimo con el 64,3%, demostrando que en su mayoría el personal tiene conocimiento sobre el contenido del plan de capacitaciones ajustándose a sus necesidades y estando orientadas de acuerdo con sus intereses para mejorar su nivel de desempeño, lo que significa que las capacitaciones planificadas y ejecutadas de manera eficaz y eficiente ayudan a la formación laboral y profesional; sin embargo, existe un porcentaje considerable en nivel regular y deficiente, por lo que, se necesitan estrategias enfocadas en esta dimensión para mantener e incluso elevar el nivel del diagnósticos de necesidades.

Se describió que el programa de capacitación estuvo en un nivel óptimo con el 78,6% y regular con el 21,4%, demostrando que las capacitaciones les ayuda en su crecimiento individual, permitiendo el desarrollo óptimo de sus tareas y competencias blandas y duras; para que crezcan profesionalmente dentro de la municipalidad; lo que significa que la dimensión es adecuada, por lo tanto, se deben crear estrategias para mantenerle elevada y que no recaiga en un nivel bajo,

Se determinó que la evaluación de acciones estuvo en un nivel óptimo con el 69% y deficiente con el 11,9%, evidenciando que los servidores públicos estaban satisfechos con las capacitaciones recibidas, y que mejoran sus habilidades, destrezas y competencias profesionales, además pueden aplicar lo que aprenden en su puesto laboral, mejorando así su productividad, ya que, también han sido evaluados por la municipalidad luego de haber recibido las capacitaciones; lo que significa que, es necesario crear estrategias de mejoras para mantenerse en un nivel alto y no decaer a un nivel bajo.

REFERENCIAS

- Alejandro, E., y Ccencho, A. (2020). Implementación del plan de desarrollo de las personas para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/7646>
- Al-Kharabsheh, S. A., Attiany, M. S., Alshawabkeh, R. O. K., Hamadneh, S., y Alshurideh, M. T. (2023). The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 275-282. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.10.006>
- Alles, M. (2019). Formación, Capacitación, Desarrollo: Diseñar, planificar e implementar actividades formativas efectivas y eficaces mirando al 2030/2040. (Vol. 1). Ediciones Granica. https://www.google.com.pe/books/edition/Formaci%C3%B3n_Capacitaci%C3%B3n_Desarrollo_Volu/keH4DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=plan+de+desarrollo+de+personas&printsec=frontcover
- Amo, A. (2017). Dirección de Recursos Humanos. Editorial Elearning, S.L.
- Aponte, O., Orihuela, E., Elespuro, T., y Angulo, A. (2020). Metodología de la Redacción Científica. Universidad Nacional de Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5304>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/CONC_819058edb832f289c9c3b6afa8ae66e7
- Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Arroyo, A. (2020). Metodología de la investigación en las ciencias empresariales. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5402>
- Berrocal, F., y García, M. (2020). Técnicas de formación y desarrollo de personas en las organizaciones. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.

https://www.google.com.pe/books/edition/T%C3%A9nicas_de_formaci%C3%B3n_y_desarrollo_de/odD8DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=plan+de+desarrollo+de+personas&printsec=frontcover

Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A., y Castagnola, C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 188-198. <https://doi.org/10.37956/jbes.v0i0.140>

Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. Independently Published. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_de_Talento_Humano/F4IbZgEACAAJ?hl=es-419

Dávila, R., Agüero, E., Palomino, J., y Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202022000100576&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Figuerola, A., Hidalgo, I., y Maco, J. (2020). Derecho de Capacitación y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria. Caso: Amazonas. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.24265/iggp.2020.v7n2.07>

Gonzales, Y., y Cereceda, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4), 536-551. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7925390>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología Investigación Científica*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Jiménez, P. (2020). El plan de desarrollo de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46521>

- Mahmood, M., Ostrovskiy, A., y Capar, N. (2023). Effect of orientation training on employee and firm performance. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(4), 49-62. <https://doi.org/10.1002/joe.22173>
- Mangahas, T. (2023). Human capital development in university teaching environment: The role of workplace and innovation culture. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 8(4), 469-484. <https://doi.org/10.22034/IJHCUM.2023.04.03>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., y Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/90>
- Miao, R., Yu, J., Bozionelos, N., y Bozionelos, G. (2023). Organizational career growth and high-performance work systems: The roles of job crafting and organizational innovation climate. *Journal of Vocational Behavior*, 143, 103879. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103879>
- Nevado, D., y Nuñez, N. (2021). Estrategia de desarrollo del capital humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa Elmertex SAC, Chiclayo 2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/8937>
- Nguyen, T., Nguyen, A., Tran, A. L., Le, H., Le, H., y Vu, L. (2021). Do workers benefit from on-the-job training? New evidence from matched employer-employee data. *Finance Research Letters*, 40, 101664. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101664>
- Pairazamán, R. (2022). Plan de desarrollo de personal para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas—Mocupe, 2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/9864>
- Rivaldo, Y., y Nabella, S. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182-188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>

Troilo, F. (2022). Rediseñando Recursos Humanos: El futuro de la gestión de personas. Errepar.

https://www.google.com.pe/books/edition/Redise%C3%B1ando_Recursos_Humanos/EnCkEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=plan+de+desarrollo+de+personas&printsec=frontcover

Vásquez, A., Guanuchi, L., Tapia, R., Vera, R., y Julio Holgado. (2023). Métodos de investigación científica. En Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.094>

Yao, Y., Liu, G., y Cui, Y. (2020). Job training and organizational performance: Analyses from medical institutions in China. *China Economic Review*, 60, 101396. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2019.101396>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	
¿Cómo es el desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024?	Analizar el desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024	<u>Tipo de investigación</u> Enfoque: Cuantitativa Tipo: descriptiva
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	
¿Cuál es el nivel de diagnóstico de necesidades del desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024?	Identificar el nivel de diagnóstico de necesidades del desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024	<u>Diseño de investigación:</u> No experimental - transversal
¿Cuál es el nivel del programa de capacitación en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024?	Describir el nivel del programa de capacitación en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024	<u>Población:</u> 42 servidores
¿Cuál es el nivel de evaluación de acciones en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024?	Determinar el nivel de evaluación de acciones en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024	<u>Técnica e instrumento:</u> Encuesta - Cuestionario

Anexo 2. Cuestionario

Desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2023

Estimado servidor civil, a continuación, encontrará ítems con respecto al desarrollo de personas. Cada una de las interrogantes tienen cinco opciones para dar respuesta de acuerdo con lo que crea conveniente. Lea cuidadosamente cada interrogante y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. La información recolectada será anónima y los resultados solo serán tratados para fines de este estudio.

Donde

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Desarrollo de personas.						
Dimensión 01: Diagnóstico de Necesidades						
1	Tiene conocimiento del contenido del plan de capacitación de la municipalidad Lagunas					
2	La municipalidad le ha presentado a Ud. los planes de capacitación					
3	El contenido del plan de capacitación se ajusta a las necesidades del personal de la municipalidad					
4	Las capacitaciones planificadas, están orientadas de acuerdo a los intereses del personal para un mejor desempeño.					
5	Las capacitaciones planificadas, le permiten un mejor desempeño laboral.					
6	Las autoridades se interesan por la ejecución eficiente y eficaz del Plan de capacitación					
7	Se señala si la acción de capacitación corresponde a Formación Laboral o Formación Profesional					
8	Se indica el o los niveles de evaluación.					
9	Las capacitaciones planificadas, se ajustan a los objetivos de la institución.					
Dimensión 02: Programa de capacitación.		1	2	3	4	5
10	Considera que las capacitaciones, le permiten su crecimiento individual					

11	Las capacitaciones, le permiten el desarrollo óptimo de sus funciones en términos de liderazgo, motivación, comunicación, dinámicas de grupos					
12	Las capacitaciones, le permiten el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes para un mejor desempeño					
13	Las capacitaciones, le permiten su desarrollo profesional dentro de la municipalidad					
14	Realiza reconocimientos y premiaciones a su personal administrativo y asistencial por los logros obtenidos.					
Dimensión 03: Evaluación de acciones.		1	2	3	4	5
15	Está satisfecho con las capacitaciones recibidas por la municipalidad, como parte del Plan de Desarrollo de Personas.					
16	Ha adquirido competencias profesionales, habilidades y destrezas en las capacitaciones que le permiten un mejor desempeño.					
17	Aplica los conocimientos recibidos en las capacitaciones en su puesto de trabajo.					
18	Ha mejorado la productividad en la municipalidad, a partir de las capacitaciones recibidas.					
19	En las capacitaciones se realiza una evaluación, y autoevaluación de las competencias obtenidas por parte de los trabajadores con fines de mejora.					
20	Ha sido evaluado por la municipalidad de Lagunas					
Desempeño de los servidores civiles						
Dimensión 01: Calidad de trabajo.		1	2	3	4	5
21	Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.					
22	Cumple con las tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.					
23	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área que pueden afectar su desempeño					
24	Se muestra proactivo (a) ante las dificultades dentro del área de su trabajo.					
25	Da a conocer a tu jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño					
26	Realizas con facilidad las funciones encomendadas y muestras compromiso en tu trabajo.					
Dimensión 02: Iniciativa.		1	2	3	4	5
27	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.					
28	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral					
29	Se muestra asequible al cambio.					

30	Asume las causas y consecuencias de la toma de sus decisiones según el grado de responsabilidad de tu puesto					
31	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.					
32	Tiene capacidad de resolución de problemas.					
Dimensión 03: Relaciones humanas.		1	2	3	4	5
33	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.					
34	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.					
35	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo					
36	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios					
37	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios					
Dimensión 04: Logro de metas.		1	2	3	4	5
38	Planifica sus actividades con mucha capacidad.					
39	Maneja racionalmente los recursos asignados.					
40	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos, instructivos y otros					
41	Se muestras proactivo para el cumplimiento de sus metas en el tiempo programado.					
42	Se preocupa por alcanzar las metas institucionales					

Anexo 3. Validación del Cuestionario

1.	NOMBRE DEL JUEZ	Sandra Mary Guarnizo
2.	PROFESION	lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Gestión del Talento Humano
	GRADO ACADEMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFECIONAL (AÑOS)	20 años
	CARGO	Docente
Desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024		
3.	GRUPO: 5	
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Gines Montalvo Maria Mercedes Montenegro Baca Anibal Francisco
3.2	PROGRAMA DE ESTUDIOS	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista () Cuestionario (X)
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p><u>GENERAL:</u> Analizar el desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024</p> <p><u>ESPECIFICOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel diagnóstico de necesidades del desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024 Describir el nivel del programa de capacitación en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024 Determinar el nivel de evaluación de acciones en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024
<p>INSTRUCCIONES. - MARCAR CON UN (X) EL NUMERO QUE CORRESPONDA SEGUN SU PERSPECTIVA CON RESPECTO A LOS SIGUIENTES ITEMS, TENER EN CUENTA LOS SIGUIENTES INDICADORES:</p> <p>Indicar los indicadores</p>		
6.	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento ha sido construido a partir de los indicadores de operacionalización de variables. Este cuestionario será aplicado a los servidores civiles en la municipalidad Lagunas. Agradeceré evaluar cada ítem marcando con un aspe en "TA" o "TD" si están en desacuerdo de ser así, indique sugerencias.
<p>VARIABLE: Desarrollo de personas.</p> <p>Dimensión 01: Diagnóstico de Necesidades</p>		
01	Tiene conocimiento del contenido del plan de capacitación de la municipalidad Lagunas	TA (X) TD () SUGERENCIAS:
02	La municipalidad le ha presentado a Ud. los planes de capacitación	TA (X) TD () SUGERENCIAS:
03	El contenido del plan de capacitación se ajusta a las necesidades del personal de la municipalidad	TA (X) TD () SUGERENCIAS:
04	Las capacitaciones planificadas, están orientadas de acuerdo a los intereses del personal para un mejor desempeño.	TA (X) TD () SUGERENCIAS:

05	Las capacitaciones planificadas, le permiten un mejor desempeño laboral.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
06	Las autoridades se interesan por la ejecución eficiente y eficaz del Plan de capacitación	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
07	Se señala si la acción de capacitación corresponde a Formación Laboral o Formación Profesional	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
08	Se indica el o los niveles de evaluación.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
09	Las capacitaciones planificadas, se ajustan a los objetivos de la institución.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
Dimensión 02: Programa de capacitación.			
10	Considera que las capacitaciones, le permiten su crecimiento individual	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
11	Las capacitaciones, le permiten el desarrollo óptimo de sus funciones en términos de liderazgo, motivación, comunicación, dinámicas de grupos	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
12	Las capacitaciones, le permiten el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes para un mejor desempeño	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
13	Las capacitaciones, le permiten su desarrollo profesional dentro de la municipalidad	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
14	Realiza reconocimientos y premiaciones a su personal administrativo y asistencial por los logros obtenidos.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
15	Está satisfecho con las capacitaciones recibidas por la municipalidad, como parte del Plan de Desarrollo de Personas.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
16	Ha adquirido competencias profesionales, habilidades y destrezas en las capacitaciones que le permiten un mejor desempeño.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
17	Aplica los conocimientos recibidos en las capacitaciones en su puesto de trabajo.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
18	Ha mejorado la productividad en la municipalidad, a partir de las capacitaciones recibidas.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
19	En las capacitaciones se realiza una evaluación, y autoevaluación de las competencias obtenidas por	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()

	parte de los trabajadores con fines de mejora.		
20	Ha sido evaluado por la municipalidad de Lagunas	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD <input type="checkbox"/>
		SUGERENCIAS:	
	PROMEDIO	TOTAL TA...20.....	TOTAL TD.....
	OBSERVACIONES	Ninguna	
	SUGERENCIAS	Ninguna	


 FIRMA Y SELLO
 DNI 16658540

1. NOMBRE DEL JUEZ		Abelardo José García Povera
2.	PROFESION	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Gestión Pública
	GRADO ACADÉMICO	Dr. Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	16 Años
	CARGO	Coordinador de Investigación
Desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024		
3. GRUPO: 5		
3.1 NOMBRES Y APELLIDOS		Gines Montalvo Maria Mercedes Montenegro Baca Anibal Francisco
3.2 PROGRAMA DE ESTUDIOS		ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL: Analizar el desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel diagnóstico de necesidades del desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024 Describir el nivel del programa de capacitación en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024 Determinar el nivel de evaluación de acciones en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024
INSTRUCCIONES. - MARCAR CON UN (X) EL NUMERO QUE CORRESPONDA SEGÚN SU PERSPECTIVA CON RESPECTO A LOS SIGUIENTES ITEMS, TENER EN CUENTA LOS SIGUIENTES INDICADORES:		
Indicar los indicadores		
6.	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento ha sido construido a partir de los indicadores de operacionalización de variables. Este cuestionario será aplicado a los servidores civiles en la municipalidad Lagunas. Agradeceré evaluar cada ítem marcando con un aspa en "TA" o "TD" si están en desacuerdo de ser así, indique sugerencias.
VARIABLE: Desarrollo de personas.		
Dimensión 01: Diagnóstico de Necesidades		
01	Tiene conocimiento del contenido del plan de capacitación de la municipalidad Lagunas	TA (X) TD () SUGERENCIAS:
02	La municipalidad le ha presentado a Ud. los planes de capacitación	TA (X) TD () SUGERENCIAS:
03	El contenido del plan de capacitación se ajusta a las necesidades del personal de la municipalidad	TA () TD () SUGERENCIAS:
04	Las capacitaciones planificadas, están orientadas de acuerdo a los intereses del personal para un mejor desempeño.	TA (X) TD () SUGERENCIAS:

05	Las capacitaciones planificadas, le permiten un mejor desempeño laboral.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
06	Las autoridades se interesan por la ejecución eficiente y eficaz del Plan de capacitación	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
07	Se señala si la acción de capacitación corresponde a Formación Laboral o Formación Profesional	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
08	Se indica el o los niveles de evaluación.	TA () SUGERENCIAS:	TD ()
09	Las capacitaciones planificadas, se ajustan a los objetivos de la institución.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
Dimensión 02: Programa de capacitación.			
10	Considera que las capacitaciones, le permiten su crecimiento individual	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
11	Las capacitaciones, le permiten el desarrollo óptimo de sus funciones en términos de liderazgo, motivación, comunicación, dinámicas de grupos	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
12	Las capacitaciones, le permiten el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes para un mejor desempeño	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
13	Las capacitaciones, le permiten su desarrollo profesional dentro de la municipalidad	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
14	Realiza reconocimientos y premiaciones a su personal administrativo y asistencial por los logros obtenidos.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
15	Está satisfecho con las capacitaciones recibidas por la municipalidad, como parte del Plan de Desarrollo de Personas.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
16	Ha adquirido competencias profesionales, habilidades y destrezas en las capacitaciones que le permiten un mejor desempeño.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
17	Aplica los conocimientos recibidos en las capacitaciones en su puesto de trabajo.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
18	Ha mejorado la productividad en la municipalidad, a partir de las capacitaciones recibidas.	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()
19	En las capacitaciones se realiza una evaluación, y autoevaluación de las competencias obtenidas por	TA (✓) SUGERENCIAS:	TD ()

	parte de los trabajadores con fines de mejora.		
20	Ha sido evaluado por la municipalidad de Lagunas	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
		SUGERENCIAS	
	PROMEDIO	TOTAL TA 20	TOTAL TD 0
	OBSERVACIONES	Ninguna	
	SUGERENCIAS	Ninguna	


 FIRMA Y SELLO

1. NOMBRE DEL JUEZ		Juan Amador Villanueva Calderon
2.	PROFESION	Lic. Administracion
	ESPECIALIDAD	Administracion de Negocios
	GRADO ACADEMICO	Doctor en Gestion Publica y Gobernabilidad
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	14 años
	CARGO	Jefe Editor de Revista Científica H.E.-UIS
Desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024		
3. GRUPO: 5		
3.1 NOMBRES Y APELLIDOS		Gines Montalvo Maria Mercedes Montenegro Baca Anibal Francisco
3.2 PROGRAMA DE ESTUDIOS		ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL: Analizar el desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel diagnóstico de necesidades del desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024 Describir el nivel del programa de capacitación en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024 Determinar el nivel de evaluación de acciones en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024
<p>INSTRUCCIONES. - MARCAR CON UN (X) EL NUMERO QUE CORRESPONDA SEGUN SU PERSPECTIVA CON RESPECTO A LOS SIGUIENTES ITEMS, TENER EN CUENTA LOS SIGUIENTES INDICADORES:</p> <p>Indicar los indicadores</p>		
6.	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento ha sido construido a partir de los indicadores de operacionalización de variables. Este cuestionario será aplicado a los servidores civiles en la municipalidad Lagunas. Agradeceré evaluar cada ítem marcando con un aspa en "TA" o "TD" si están en desacuerdo de ser así, indique sugerencias.
VARIABLE: Desarrollo de personas.		
Dimensión 01: Diagnóstico de Necesidades		
01	Tiene conocimiento del contenido del plan de capacitación de la municipalidad Lagunas	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS:
02	La municipalidad le ha presentado a Ud. los planes de capacitación	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS:
03	El contenido del plan de capacitación se ajusta a las necesidades del personal de la municipalidad	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS:
04	Las capacitaciones planificadas, están orientadas de acuerdo a los intereses del personal para un mejor desempeño.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS:

05	Las capacitaciones planificadas, le permiten un mejor desempeño laboral.	TA <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: TD ()
06	Las autoridades se interesan por la ejecución eficiente y eficaz del Plan de capacitación	TA <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: TD ()
07	Se señala si la acción de capacitación corresponde a Formación Laboral o Formación Profesional	TA <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: TD ()
08	Se indica el o los niveles de evaluación.	TA <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: TD ()
09	Las capacitaciones planificadas, se ajustan a los objetivos de la institución.	TA <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: TD ()
Dimensión 02: Programa de capacitación.		
10	Considera que las capacitaciones, le permiten su crecimiento individual	TA <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: TD ()
11	Las capacitaciones, le permiten el desarrollo óptimo de sus funciones en términos de liderazgo, motivación, comunicación, dinámicas de grupos	TA <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: TD ()
12	Las capacitaciones, le permiten el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes para un mejor desempeño	TA <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: TD ()
13	Las capacitaciones, le permiten su desarrollo profesional dentro de la municipalidad	TA <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: TD ()
14	Realiza reconocimientos y premiaciones a su personal administrativo y asistencial por los logros obtenidos.	TA <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: TD ()
15	Está satisfecho con las capacitaciones recibidas por la municipalidad, como parte del Plan de Desarrollo de Personas.	TA <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: TD ()
16	Ha adquirido competencias profesionales, habilidades y destrezas en las capacitaciones que le permiten un mejor desempeño.	TA <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: TD ()
17	Aplica los conocimientos recibidos en las capacitaciones en su puesto de trabajo.	TA <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: TD ()
18	Ha mejorado la productividad en la municipalidad, a partir de las capacitaciones recibidas.	TA <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: TD ()
19	En las capacitaciones se realiza una evaluación, y autoevaluación de las competencias obtenidas por	TA <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: TD ()

	parte de los trabajadores con fines de mejora.		
20	Ha sido evaluado por la municipalidad de Lagunas	TA <input checked="" type="checkbox"/>	TD ()
		SUGERENCIAS:	
	PROMEDIO	TOTAL TA... 20.....	TOTAL TD... 0.....
	OBSERVACIONES	Ninguna	
	SUGERENCIAS	Ninguna	


 FIRMA Y SELLO
 DNI: 41420983

Anexo 4. Carta de la empresa donde autoriza realizar la investigación



LAGUNAS
MUNICIPALIDAD DISTRITAL

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chiclayo, 18 de Julio de 2024

CARTA N° 078 – 2024 - MDLM

SR:

SEGUNDO ATILANO CASTILLO ESPINOZA

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS

ASUNTO: Comunica autorización para recojo de información pertinente para el proyecto de Bachiller "Desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024"

Por medio del presente, el que suscribe Mg. Abg. Wilson Roldán Díaz Valdera, Gerente Municipal comunica a vuestro despacho como máxima autoridad edil, que se autoriza a: Gines Montalvo Maria Mercedes con DNI: 47622451 y Montenegro Baca Anibal Francisco con DNI:73241685, estudiantes del X ciclo de la escuela profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán (US) autores del proyecto de Bachiller denominado: "Desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024", para que se les facilite la información necesaria para efectos exclusivamente académicos, en la realización de su trabajo de Bachiller.

Agradezco de antemano la atención a la presente.

Atentamente

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS

Wilson R. Díaz Valdera

Mg. Abg. Wilson Roldán Díaz Valdera

Gerente Municipal MDLM

LAGUNAS

Anexo 5. Resolución de trabajo de investigación



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0355-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 18 de julio de 2024.

VISTO:

El Oficio N°0166-2024/FACEM-DC-USS, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde se solicita la aprobación de Trabajos de Investigación, de los estudiantes del Curso de Investigación II, del X ciclo Sec. A, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Mirko Merino Núñez, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

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

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, los Trabajos de Investigación de los estudiantes del Curso de Investigación II, correspondiente al X ciclo – Sec. A, del ciclo académico 2024-I, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Mirko Merino Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

 USS Dra. Maribel Carranza Torres Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.	 USS Mg. Liset Sugely Silva Gonzales Secretaria Académica Facultad de Ciencias Empresariales UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.
--	--

Cc. Escuela / Interesado / Archivo

CAMPUS UNIVERSITARIO

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

CENTROS EMPRESARIALES

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

ESCUELA DE POSGRADO

Calle Elías Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO	LINEA DE INVESTIGACION	SUB LINEA DE INVESTIGACION
10	GALÁN PICÓN FERNANDO GABRIEL	PROMOCIÓN Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL EN EL COLEGIO JORGE BASADRE. CHICLAYO, 2023.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
11	GARCÍA BELTRÁN CLAUDIA LORENA ORELLANA QUIÑONES ELIZABETH MARLENY	PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA LA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
12	GINES MONTALVO MARIA MERCEDES MONTENEGRO BACA ANIBAL FRANCISCO	DESARROLLO DE PERSONAS EN LA MUNICIPALIDAD DE LAGUNAS. CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
13	GUERRA BALDEÓN ENITH MILAGROS ZAVALETA SÁNCHEZ KEVIN SAMUEL	DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE VENTAS DE LA EMPRESA SAN ROQUE. LAMBAYEQUE, 2023.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
14	HUAMAN PORRAS ELVIA	LA INFLUENCIA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LOS CONSUMIDORES DEL RESTAURANTE CANELO'S, CHICLAYO - 2023.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
15	MEDINA ROJAS CANDIDA DANIELA	IMPACTO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS COLABORADORES DE LA I.E. ROSA FLORES DE OLIVA, CHICLAYO - 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
16	MIRES JARA RONAIR SEGUNDO	GESTIÓN MUNICIPAL EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO – LAMBAYEQUE, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
17	ÑÁÑEZ LOPEZ LUIS RONALD	ANÁLISIS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN POLICIAL DE CHICLAYO, 2023.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
18	NORIEGA URDIALES DEODORO JUAN	ANÁLISIS DE LA GESTIÓN INTEGRAL DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS EN LA URBANIZACIÓN LAS BRISAS - CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

**CAMPUS
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

**CENTROS
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

**ESCUELA
DE POSGRADO**

Calle Elías Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

Anexo 7. Fotos de aplicación de la encuesta





Anexo 8. T1

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	52 de 52

Pimentel, 21 de agosto del 2024

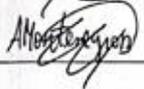
Señores
 Vicerrectorado de investigación
 Universidad Señor de Sipán S.A.C
 Presente. -

El suscrito:
 Gines Montalvo Maria Mercedes con DNI: 47622451
 Montenegro Baca Anibal Francisco con DNI : 73241685

En nuestra calidad de autores exclusivos del trabajo de investigación titulada: **Desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chiclayo 2024** presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título de de la facultad de ciencias empresariales, escuela de Administración , Programa de estudios de Administración , por medio del presente escrito autorizamos al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre nuestro trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Gines Montalvo Maria Mercedes	47622451	
Montenegro Baca Anibal Francisco	73241685	

Anexo 9. Reporte turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Desarrollo de personas en los servidores civiles de la municipalidad Lagunas, Chichayo 2024

AUTOR

Gines Montalvo Maria Mercedes Montenegro Baca Anibal Francisco

RECUESTO DE PALABRAS

5737 Words

RECUESTO DE CARACTERES

31716 Characters

RECUESTO DE PÁGINAS

21 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

142.9KB

FECHA DE ENTREGA

Aug 21, 2024 11:55 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 21, 2024 11:56 AM GMT-5

● 7% de similitud general

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

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Resumen

Anexo 10. Acta de originalidad

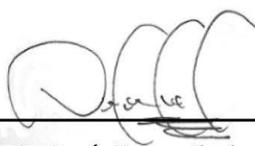
	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	21/08/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **DESARROLLO DE PERSONAS EN LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD LAGUNAS, CHICLAYO 2024**, elaborado por el estudiante(s) Gines Montalvo María Mercedes, Montenegro Baca Anibal Francisco

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 7%, 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 índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 21 de agosto de 2024



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538