



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL PARA
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE LAGUNAS - MOCUPE, 2019**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Pairazamán Goicochea Rosa Mercedes

<https://orcid.org/0000-0002-6721-7277>

Asesor:

Dra. Cubas Carranza Janet Isabel

<https://orcid.org/0000-0001-5177-8021>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

APROBACIÓN DEL JURADO

TESIS

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS - MOCUPE, 2019

Asesor (a): Dra. Cubas Carranza Janet Isabel
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dra. García Yovera Abraham José
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma

DEDICATORIA

Dedico esta tesis en primer lugar a Dios, por brindarle salud y la capacidad para poder desempeñar mis actividades diarias, tanto en el ámbito personal como profesional.

A mis padres José Pairazamán Tapia y Julia De la Rosa Goicochea Blanco que siempre me apoyaron incondicionalmente en la parte moral y económica para poder llegar a ser una buena profesional. A mis hermanos y demás familia en general por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el transcurso de cada año de mi carrera Universitaria.

Asimismo, a mi esposo Jaime Delgado Pérez, por ayudarme en todo momento a cumplir con éste objetivo tan anhelado, por sus palabras de aliento y demostrar que está conmigo en los buenos y malos momentos.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a ésta casa de Estudios: UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su seno científico para poder estudiar mi carrera, así como también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Agradezco también a mi Asesor de Tesis la Dra. Janet Cubas Carranza por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también haberme tenido toda la paciencia del mundo para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

Mi agradecimiento también va dirigido al Lic. Homero Torres Vílchez - Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Lagunas – Mocupe, por haber aceptado que se realice mi Tesis en dicha Municipalidad y brindarme la información necesaria para el desarrollo de la presente tesis.

Y para finalizar, también agradezco a todos los que fueron mis compañeros de clase durante todos los niveles de Universidad ya que gracias al compañerismo, amistad y apoyo moral han aportado en un alto porcentaje a mis ganas de seguir adelante en mi carrera profesional.

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue aplicar un plan de desarrollo del personal para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, 2019. La metodología fue de tipo aplicada con un diseño pre experimental, la muestra estuvo constituida por 69 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta. Los resultados mostraron que el aprendizaje que se desarrollaba en la entidad no era integral, no se desarrollaban de manera adecuada las habilidades blandas, no se recibía una instrucción especializada, los trabajadores no se sentían proactivos, no tenían definida su orientación profesional, la entidad no realizaba evaluaciones de desempeño, no se realizaban reuniones para atender las necesidades de los mismos, no se les ofrecía oportunidades de desarrollo personal y profesional, no se les reconocía o incentivaba sus logros y los trabajadores no se consideraban una pieza importante para el desarrollo de los procesos. Además, no se fomentaba el trabajo en equipo, la comunicación no era la adecuada, no se les daba a conocer a los trabajadores los resultados de sus áreas ni los objetivos organizacionales y la capacitación no se daba en la entidad. Se concluye que posterior a la aplicación de la propuesta del plan de desarrollo, los resultados mencionados cambiaron a gran escala de manera positiva, por lo que los trabajadores ya se sentían satisfechos en su lugar de trabajo, el desarrollo del personal se realizó de manera adecuada y el desempeño de los trabajadores se incrementó.

Palabras clave: desarrollo, desempeño, aprendizaje.

ABSTRACT

The objective of the research was to apply a staff development plan to improve work performance in the workers of the District Municipality of Lagunas-Mocupe, 2019. The methodology was applied with a pre-experimental design, the sample consisted of 69 workers to whom a survey was applied. The results showed that the learning that was developed in the entity was not integral, soft skills were not adequately developed, specialized instruction was not received, the workers did not feel proactive, they did not have their professional orientation defined, the entity did not Performed performance evaluations, meetings were not held to meet their needs, they were not offered opportunities for personal and professional development, their achievements were not recognized or encouraged and workers were not considered an important part for the development of processes In addition, teamwork was not encouraged, communication was not adequate, workers were not informed of the results of their areas or organizational objectives and training was not given in the entity. It is concluded that after the application of the proposal of the development plan, the mentioned results changed on a large scale in a positive way, so that the workers already felt satisfied in their workplace, the development of the staff was carried out in an appropriate way and the performance of the workers increased.

Keyword: development, performance, learning.

INDICE

Aprobación del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras Clave	v
Abstract	vi
Keyword	vi
Indice	vii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Trabajos previos.....	22
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	31
1.4. Formulación del Problema.....	44
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	45
1.6. Hipótesis	45
1.7. Objetivos.....	46
1.7.1. <i>Objetivo General</i>	46
1.7.2. <i>Objetivos Específicos</i>	46
II. MATERIAL Y MÉTODO	48
2.1. Tipo y Diseño de la investigación.....	48
2.2. Población y muestra.....	49
2.3. Variables, Operacionalización	50
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	53
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	55
2.6. Aspectos éticos.	55
2.7. Criterios de Rigor Científico.....	56
III. RESULTADOS	58
3.1. Tablas y Figuras.....	58
3.2. Discusión	111
3.3. Aporte científico	115
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	130
REFERENCIAS	133
ANEXOS	138

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Factores de evaluación más utilizados para evaluar el desempeño laboral.....	44
Tabla 2: Total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe.	49
Tabla 3: Operacionalización de la Variable independiente.....	51
Tabla 4: Operacionalización de la Variable dependiente.	52
Tabla 5: Estadísticas de Fiabilidad.....	54
Tabla 6: Estadísticas de Validación por Expertos	55
Tabla 7: ¿Consideras que para acceder a un cargo de jefatura es necesario tener estudios de post grado?.....	58
Tabla 8: ¿Considera que el aprendizaje que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Lagunas es de manera integral (diversa, alegre, comprensiva, contextualizada, aplicativa)?.....	58
Tabla 9: ¿Considera que sus habilidades blandas (organización, trabajo en equipo, buena comunicación, sociable, pensamiento crítico, facilidad de adaptación, etc.) están desarrolladas adecuadamente?.....	59
Tabla 10: ¿Considera que recibe por parte de la Municipalidad Distrital de Lagunas una instrucción especializada (contratación de especialista) que ayude a desempeñar mejor sus funciones?.....	61
Tabla 11: ¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa a desarrollar las habilidades de los trabajadores?.....	62
Tabla 12: ¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa a desarrollar las actitudes de los colaboradores con respecto a sus compañeros de trabajo?	63
Tabla 13: ¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa el desarrollo de los conocimientos de los trabajadores?.....	64
Tabla 14: ¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se aplica el mentoring (un empleado con más conocimientos y experiencia, aconseja y guía a otro colaborador)?.....	65
Tabla 15: ¿Considera que ha crecido profesionalmente en la Municipalidad Distrital de Lagunas durante su tiempo de trabajo?	66
Tabla 16: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas puede hacer línea de carrera (ascensos)?.....	67
Tabla 17: ¿Considera que es proactivo respecto a sus funciones?	68
Tabla 18: ¿Considera que tiene definida su orientación profesional (aspiraciones, puesto a futuro)?.....	69
Tabla 19: ¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas realiza evaluaciones de desempeño de manera periódica?	70
Tabla 20: ¿Considera sentirse satisfecho trabajando en la Municipalidad Distrital de Lagunas?.....	71
Tabla 21: ¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas realiza reuniones con frecuencia para atender las necesidades de los colaboradores?.....	72
Tabla 22: ¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas le ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional?	73

Tabla 23: ¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas reconoce o incentiva sus logros?	74
Tabla 24: ¿Considera que Usted es para la Municipalidad Distrital de Lagunas una pieza importante para el desarrollo de los procesos?	75
Tabla 25: ¿Considera que cuándo tiene un problema sus compañeros le ayudan a resolverlo?	76
Tabla 26: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se fomenta el trabajo en equipo?.....	77
Tabla 27: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se solicita opiniones a los colaboradores antes de realizar cambios que puedan afectar sus procesos?	78
Tabla 28: ¿Considera que la comunicación entre sus compañeros de trabajo es cordial?	79
Tabla 29: ¿Considera que la comunicación entre su jefe directo y Usted es adecuada?.....	80
Tabla 30: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le da a conocer los resultados de su área de trabajo de manera frecuente?	81
Tabla 31: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le da a conocer los objetivos organizacionales?.....	82
Tabla 32: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le capacita de manera frecuente para desarrollar mejor su actividad laboral?	83
Tabla 33: ¿Consideras que para acceder a un cargo de jefatura es necesario tener estudios de post grado?.....	84
Tabla 34: ¿Considera que el aprendizaje que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Lagunas es de manera integral (diversa, alegre, comprensiva, contextualizada, aplicativa)?.....	85
Tabla 35: ¿Considera que sus habilidades blandas (organización, trabajo en equipo, buena comunicación, sociable, pensamiento crítico, facilidad de adaptación, etc.) están desarrolladas adecuadamente?.....	86
Tabla 36: ¿Considera que recibe por parte de la Municipalidad Distrital de Lagunas una instrucción especializada (contratación de especialista) que ayude a desempeñar mejor sus funciones?.....	87
Tabla 37: ¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa a desarrollar las habilidades de los trabajadores?.....	88
Tabla 38: ¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa a desarrollar las actitudes de los colaboradores con respecto a sus compañeros de trabajo?	89
Tabla 39: ¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa el desarrollo de los conocimientos de los trabajadores?.....	90
Tabla 40: ¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se aplica el mentoring (un empleado con más conocimientos y experiencia, aconseja y guía a otro colaborador)?.....	91
Tabla 41: ¿Considera que ha crecido profesionalmente en la Municipalidad Distrital de Lagunas durante su tiempo de trabajo?	92
Tabla 42: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas puede hacer línea de carrera (ascensos)?.....	93
Tabla 43: ¿Considera que es proactivo respecto a sus funciones?	94

Tabla 44: ¿Considera que tiene definida su orientación profesional (aspiraciones, puesto a futuro)?.....	95
Tabla 45: ¿Considera que tiene definida su orientación profesional (aspiraciones, puesto a futuro)?.....	96
Tabla 46: ¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas realiza evaluaciones de desempeño de manera periódica?	97
Tabla 47: ¿Considera sentirse satisfecho trabajando en la Municipalidad Distrital de Lagunas?.....	98
Tabla 48: ¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas realiza reuniones con frecuencia para atender las necesidades de los colaboradores?.....	99
Tabla 49: ¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas le ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional?	100
Tabla 50: ¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas reconoce o incentiva sus logros?	101
Tabla 51: ¿Considera que Usted es para la Municipalidad Distrital de Lagunas una pieza importante para el desarrollo de los procesos?	102
Tabla 52: ¿Considera que cuándo tiene un problema sus compañeros le ayudan a resolverlo?	103
Tabla 53: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se fomenta el trabajo en equipo?.....	104
Tabla 54: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se solicita opiniones a los colaboradores antes de realizar cambios que puedan afectar sus procesos?	105
Tabla 55: ¿Considera que la comunicación entre sus compañeros de trabajo es cordial?	106
Tabla 56: ¿Considera que la comunicación entre su jefe directo y usted es adecuada?	107
Tabla 57: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le da a saber los resultados de su área de trabajo de forma constante?.....	108
Tabla 58: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le da a conocer los objetivos organizacionales?.....	109
Tabla 59: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le capacita de manera frecuente para desarrollar mejor su actividad laboral?	110
Tabla 60: Capacitación I: Sistema institucional	120
Tabla 61: Capacitación II: Relaciones humanas	122
Tabla 62: Taller de motivación.....	123
Tabla 63: Presupuesto.....	125

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Estudios de post grado para tener un cargo en la jefatura.	58
Figura 2: El aprendizaje que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Lagunas es de manera integral.	59
Figura 3: Considera que sus habilidades blandas están desarrolladas adecuadamente.	60
Figura 4: Considera que recibe una instrucción especializada que ayude a desempeñar mejor sus funciones.	61
Figura 5: La entidad impulsa a desarrollar las habilidades de los trabajadores	62
Figura 6: En la entidad se impulsa a desarrollar las actitudes de los colaboradores con respecto a sus compañeros de trabajo.	63
Figura 7: En la entidad se impulsa el desarrollo de los conocimientos de los trabajadores	64
Figura 8: Considera que en la entidad se aplica el mentoring.	65
Figura 9: Ha crecido profesionalmente en la Entidad durante su tiempo de trabajo. ...	66
Figura 10: En la Entidad puede hacer línea de carrera (ascensos).	67
Figura 11: En referencia a sus funciones considera que es proactivo.	68
Figura 12: Considera que tiene definida su orientación profesional.	69
Figura 13: La Entidad realiza evaluaciones de desempeño de manera periódica.	70
Figura 14: Considera sentirse satisfecho trabajando en la Entidad.	71
Figura 15: La Entidad realiza reuniones con frecuencia para atender las necesidades de los colaboradores.	72
Figura 16: La entidad le ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional. ..	73
Figura 17: Considera que la Entidad reconoce o incentiva sus logros.	74
Figura 18: Considera ser una pieza importante para el desarrollo de los procesos en la Entidad.	75
Figura 19: Cuándo tiene un problema sus compañeros le ayudan a resolverlo	76
Figura 20: En la Entidad se fomenta el trabajo en equipo	77
Figura 21: La entidad le solicita opiniones a los colaboradores antes de realizar cambios que puedan afectar sus procesos.	78
Figura 22: Considera que la comunicación entre sus compañeros de trabajo es cordial	79
Figura 23: Considera que la comunicación entre su jefe directo y usted es adecuada..	80
Figura 24: Considera que en la Entidad se le da a conocer los resultados de su área de trabajo de manera frecuente.	81
Figura 25: En la Entidad se le da a conocer los objetivos organizacionales	82
Figura 26: La Entidad le ofrece capacitaciones constantes para desarrollar mejor su actividad laboral.	83
Figura 27: Para acceder a un cargo público se debe tener estudios de post grado.	84
Figura 28: El aprendizaje que se desarrolla en la Entidad es de manera integral.	85
Figura 29: Considera que sus habilidades blandas están desarrolladas adecuadamente	86
Figura 30: La Entidad le ofrece una instrucción especializada que ayude a desempeñar mejor sus funciones	87
Figura 31: La Entidad impulsa a desarrollar las habilidades de los trabajadores	88

Figura 32: La Entidad se impulsa a desarrollar las actitudes de los colaboradores con respecto a sus compañeros de trabajo.....	89
Figura 33: En la Entidad se impulsa el desarrollo de los conocimientos de los trabajadores.....	90
Figura 34: En la Municipalidad Distrital de Lagunas se aplica el mentoring.	91
Figura 35: Ha crecido profesionalmente en la Entidad durante su tiempo de trabajo. .	92
Figura 36: En la Entidad se puede hacer línea de carrera.	93
Figura 37: Considera que es proactivo respecto a sus funciones	94
Figura 38: Considera que es proactivo respecto a sus funciones	95
Figura 39: Considera que tiene definida su orientación profesional.....	96
Figura 40: La Entidad realiza evaluaciones de desempeño de manera periódica	97
Figura 41: Esta satisfecho trabajando en la Entidad	98
Figura 42: La Entidad realiza reuniones con frecuencia para atender las necesidades de los colaboradores	99
Figura 43: La Entidad le ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional .	100
Figura 44: La Entidad reconoce o incentiva sus logros	101
Figura 45: La entidad es una pieza importante para el desarrollo de los procesos	102
Figura 46: Cuando tiene un problema sus compañeros le ayudan a resolverlo	103
Figura 47: La Entidad fomenta el trabajo en equipo.....	104
Figura 48: La Entidad solicita opiniones a los colaboradores antes de realizar cambios que puedan afectar sus procesos.....	105
Figura 49: La comunicación entre sus compañeros de trabajo es cordial.....	106
Figura 50: La comunicación entre su jefe directo y usted es adecuada	107
Figura 51: En la Entidad se le da a conocer los resultados de su área de trabajo de manera frecuente	108
Figura 52: En la Entidad se le da a conocer los objetivos organizacionales.....	109
Figura 53: En la Entidad se le capacita de manera frecuente para desarrollar mejor su actividad laboral	110
Figura 54: Encuestando a los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe.	157
Figura 55: Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe participando en el taller sobre Relaciones Humanas.	158
Figura 56: Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe participando en la exposición del ROF y el MOF.	159
Figura 57: Listado de Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe que participaron en la aplicación de la Propuesta.....	160

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo del personal es una pieza clave para que las operaciones de una organización se den de manera adecuada, pues la evolución del personal genera motivación interna, autoestima y aumenta el desempeño de los subordinados. El plan de desarrollo personal que viene a ser un plan de acción estructurado permite que se generen acciones en los trabajadores que les permita mejorar la perspectiva que tienen sobre la organización y sobre sí mismos. En la presente investigación se diagnosticó diferentes problemáticas entorno a cómo se desarrollaba el progreso de los subordinados de la entidad municipal en estudio, así como también se diagnosticó el desempeño laboral de los trabajadores, de esta forma se pudo implementar un plan de desarrollo que le permitiera a los trabajadores mejorar sus hábitos, desarrollar habilidades e incrementar sus conocimientos. De esta manera se pudieron obtener resultados provechosos en el bien de la comunidad del distrito de Lagunas – Mocupe y en bien de los trabajadores de la Municipalidad. A continuación, en consecuencia, se detallan los capítulos:

Capítulo I: constituye la realidad problemática, los antecedentes de estudio, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación e importancia del estudio, la hipótesis y los objetivos.

Capítulo II: constituido por el tipo y diseño de investigación, la población, la muestra, las variables, la operacionalización, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los procedimientos de análisis de datos, los criterios éticos y los criterios de rigor científico.

Capítulo III: constituido por los resultados en tablas y figuras del pre test y el pos test, además está la discusión y el aporte científico.

Capítulo IV: constituido por las conclusiones y recomendaciones teniendo en cuenta la discusión y los objetivos de la investigación.

Por último, se tienen las referencias y los anexos de la investigación.

1.1. Realidad Problemática

Internacional.

Las organizaciones empresariales hoy en día están tomando más conciencia en la manera como las personas participan dentro de su contexto laboral. La antigua forma de ver a los trabajadores como objetos de producción, de repuestos intercambiables, terminó hace dos décadas atrás, por el contrario ahora las organizaciones y empresas valoran al colaborador como el eje principal y dinamizador de la riqueza y la competitividad, es así, que dichas instituciones hacen relevancia de sus potencialidades increíbles para transformar cualquier realidad empresarial. Por ello, en la actualidad dichas empresas e instituciones realizan planes de desarrollo de personal para reforzar, mejorar, incorporar y adaptar nuevas competencias, conocimientos, habilidades, comportamientos y motivaciones para retener y convocar al mejor capital humano.

En este sentido, Hebmuller (2018) sostiene que, en Argentina, las compañías no realizan planes de desarrollo del personal y por lo tanto lo que hacen es crear factores perjudiciales de patrocinar el statu quo, posteriormente se interrogan por qué no alcanzan revertir los niveles de desempeño laboral. Asimismo, esto permite generar sistemas tribales de colecciones chicas de socios semejantes con los que están cómodos y con aquellos que precisan sus labores. Pereciendo ser que el talento implica ganarse el favor de otros que una meritocracia analítica perjudicando directamente a los resultados del desempeño organizacional.

Además, las recompensas a la conformidad y no a la creatividad por parte de los líderes promueven y protegen a la persona incompetente, conformista y alimenta a la ley del menor esfuerzo. Por último, la gran parte hace caso omiso a la significancia de la situación, transformarse en una elaboración de talentos nada tiene que ver con ascender o contratar a los subordinados óptimos, sino más bien es comprender como funciona su factor social y de edificar desde ese punto, lo que es más importante, esencialmente si lo que anhela es estimular en grande el desempeño laboral.

Díaz (2018) argumentó que en España, el principal problema del desempeño laboral es la falta de competencias laborales, es decir, que las empresas están experimentando dificultades a la hora de alcanzar los rendimientos esperados. No obstante, cada día son más las empresas que sufren el denominado incumplimiento de objetivos organizacionales y esto se debe a muchas causas entre ellas: que las personas no son

movidas por el crecimiento o desarrollo personal, sino por el objetivo de supervivencia, la falta de experiencia en los puestos, expectativas salariales elevadas, el desajuste de la oferta de profesionales y las vacantes disponibles, la alta rotación del personal, ilegalidad laboral interna, la escasez de profesionales cualificados, entre otros. Son causantes de este mal, por el contrario las organizaciones y empresas deben de realizar nuevos planes y estrategias que les permita hacer frente a estas problemáticas para poder seguir existiendo si eso desean realmente.

El diagnóstico de desempeño es calcular el comportamiento y rendimiento de los subordinados en cada unidad de trabajo y de forma global en la entidad y sobre ello instituir el nivel de su cooperación a los fines de la entidad.

Runa (2017) expuso que los principales problemas del desempeño laboral en México, son: el mal ambiente laboral como resultado de una incorrecta comunicación interna, deficiente organización, desmotivación entre empleado, ausencia de capacidades técnicas del puesto de trabajo, entre otros. Asimismo, la rotación y ausentismo es producto de una pésima administración que otorgue funciones de forma imparcial y en parte también resultado de la desmotivación, las constantes acciones de rotación son generadoras de conflictos. Por último, los malos procesos administrativos son causas de una deficiente gestión que no da lugar a los procesos de manera eficiente y ecuánime esta también entre los conflictos identificados. Estos tres males de las organizaciones mexicanas podrían tener su origen en la incompetencia del procedimiento de selección y reclutamiento, y un adiestramiento incorrecto que da como resultado desempeños laborales no esperados que desaniman y desmotiva a la alta gerencia.

Por otro lado, es necesario y urgente realizar planes de desarrollo profesional donde se ayude al colaborador a obtener las competencias, habilidades y conocimientos que le faltan para que realice de manera optima su trabajo y se pueda con ello alcanzar los fines organizacionales.

En países como Europa, es muy valorada la formación de los empleados, es decir se preocupan más por tener un personal desarrollado. Araújo (2017) indica que la alineación de los colaboradores en Europa es fundamental y muy valorada, está a la vanguardia de las actualizaciones tecnológicas y busca distinguirse con los Smartphone. En España los colaboradores son pioneros en tomar la iniciativa para formarse, estos son más decisivos con el adiestramiento y con su administración.

Mediante un estudio anual realizado por el Grupo Cegos da a conocer sobre el adiestramiento o formación en las organizaciones de Europa donde se entrevistó a 2,480 subordinados y 687 gerentes de Recursos Humanos quienes son responsables de la formación en 5 países como son Alemania, Francia, España, Inglaterra e Italia; con el único propósito de saber las necesidades y los conocimientos de la formación de los subordinados es dinámico en profundidad. El 95% de los gerentes de Recursos Humanos europeos infieren que la formación aumenta verdaderamente las habilidades. El acumulo de gerentes de RRHH que aprecia la formación como muy efectiva la cual varía significativamente entre países; la información en España y Francia son peculiarmente bajas pues solo el 23% infieren que la formación es muy efectiva, lo cual sucede lo contrario en Inglaterra considerando un 40%.

Se puede analizar que los Directores de Recursos Humanos, deben de preocuparse por la formación y desarrollo de su personal, y lograr así tener un personal calificado y competente, en el caso de la Municipalidad de Lagunas Mocupe, el Jefe de Personal debe de tomar las medidas necesarias para que el personal que esta liderando en sus labores y obtengan así mejores resultados, lo cual se verá reflejado en su desempeño Laboral.

Valorar el desempeño del subordinado es un factor esencial para las organizaciones, porque socorre a realizar estrategias y mejorar la eficiencia. La técnica comprende la descripción de: cultura empresarial, visión, misión y las habilidades laborales de cada uno de los puestos de trabajo.

Lora (2017) declara en que, en Colombia, existe una tolerancia hacia el deficiente desempeño laboral, un ejemplo de ello es: el tiempo en el puesto laboral de una persona puede determinar su permanencia a seguir en el a pesar de tener un pésimo desempeño laboral. El buen plan de desarrollo del personal o desarrollo profesional implica remunerar, fomentar y promocionar a los subordinados de acuerdo a su desenvolvimiento y cooperación a los propósitos de la organización, es decir, los reclutadores deberán ser muy cuidadosos al momento de contratar nuevos colaboradores y ser muy minuciosos en elegir a los colaboradores sobresalientes es algo que en raras entidades de Colombia lo hacen bien. Del mismo modo, los primeros errores que incurren las entidades colombianas en la gestión del desempeño laboral son: que los subordinados que no se desenvuelven muy pocas veces son reentrenados, fijados a nuevas áreas de la entidad o expulsados si las acciones remediables no actúan; los sueldos, ganancias y otras recompensas no consideran el desenvolvimiento de cada individuo; las promociones

dependen ante todo de la antigüedad, los encargados no poseen una buena gama de cogniciones y contraofertas para conservar a sus subordinados más perspicaces y la alta jerarquía no es examinada y mucho menos garantizada por sus destrezas para crear, aumentar, sostener y desplegar el buen desempeño laboral.

Es fundamental que el colaborador sepa las perspectivas de su desenvolvimiento en su área donde realiza sus funciones laborales, que se le faciliten las formas idóneas de aprendizaje y se le otorgue los incentivos si es que en caso llegase a las metas o las calificaciones más sobresalientes. Lo más conveniente sería que el dirigente tenga una conversación previa a la valoración del desempeño, para de ese modo ir contrastando desvíos si estos existieran y de ese modo tener la manera de mejorarlos.

Campos (2014) manifestó que las organizaciones y/o empresas en Ecuador, están comprendiendo la evolución del rol estratégico en los planes de mejora en como volver más efectivo el desempeño laboral. Eso constituye una transformación cultural de las organizaciones. El principal problema que enfrenta las empresas ecuatorianas es la falta de alineación entre el jefe y el colaborador de la empresa, en este sentido en la nueva era de la gestión del talento se deben de poner en claro factores de éxito como lo es el rol de la empresa frente a sus colaboradores y viceversa para poder de esta manera rescatar o desarrollar el potencial de la organización empezando desde sus trabajadores con la finalidad de obtener buenos desempeños laborales individualmente y después de manera grupal. Por ello, una de las herramientas menos usadas pero con gran capacidad de resolución son los planes de desarrollo del personal, los cuales involucran: capacitaciones, talleres, eventos, evaluaciones de control, dirección, coordinación, seguimiento y retroalimentación de los trabajadores respecto al trabajo que realizan en cada puesto.

Nacional

Las organizaciones que están en constante innovación y que tienen visión de futuro están enfocadas en tomar en cuenta todo lo que tenga que ver con el diagnóstico del desenvolvimiento de los subordinados por separado y están apostando por sencillas soluciones innovadoras que abalen un diagnóstico veraz que otorguen a la optimización del rendimiento.

Forcano (2018) manifiesta que en la ciudad de Lima, el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria en adelante (BBVA), trabaja sin cesar para convertir a sus colaboradores en

protagonistas de sus propias carreras profesionales dentro de la organización, es decir, el propósito es buscar que cada colaborador sea eficaz, que puedan ocupar el rol más adecuado a su perfil en la empresa yendo de la mano con las herramientas necesarias para su crecimiento y desarrollo profesional con el objetivo que se sientan más comprometido e identificado, esto lograra solucionar problemas de desempeño como: el abandono del trabajo por nuevas experiencias profesionales y mejores oportunidades, niveles bajos de motivación, falta de creatividad e innovación en el puesto laboral, incumplimiento de los objetivos, entre otros. En este sentido, se espera que los trabajadores puedan satisfacer sus inquietudes personales en concepto de formación y desarrollo.

Por ello, se promueve planes de desarrollo del personal basados en la movilidad de áreas para que los trabajadores puedan definir mejor su perfil profesional a nivel práctico y por supuesto puedan generar experiencia multidisciplinaria.

El personal que contrata a los colaboradores deberá considerar que el examen de desempeño es un elemento indispensable y de vital importancia para los profesionales que forman parte del área de Recursos Humanos en miras de la optimización frecuente del desempeño de cada uno de los subordinados como también de toda la entidad.

Aliana (2018) en la ciudad de Piura, expuso que el principal problema en la administración del capital humano y sus implicancias en el desempeño de los trabajadores en empresa PYMES, es la falta de comunicación, entre superiores y colaboradores. En este sentido, la digitación de los procesos industriales, mediante inteligencia artificial y la optimización de recursos y prácticas en toda la cadena de valor de las empresas y organizaciones, representan en la actualidad nuevos retos y desafíos en la gestión de personas, en conceptos de determinar perfiles y brechas como la formación, evaluación del desempeño y el desarrollo profesional. Por ello, dicho autor señala que se debe de dar soluciones prácticas y decisivas mediante herramientas factibles que beneficie a la organización por medio del colaborador como lo son los programas de desarrollo del personal los cuales deben de estar diseñados a la medida de cada organización.

Lo que en la actualidad esta afectando al desempeño laboral es el clima laboral inestable en las organizaciones, lo que perjudica a toda la organización en cumplir sus metas y mantenerse en el mercado laboral.

Vásquez (2017) explica que en la Caja Trujillo de Cajamarca, se encontró que los trabajadores de la Caja Municipal de Trujillo tienen un regular desempeño laboral y esto se debe a un inestable clima organizacional, entendemos por ello a una ineficiente comunicación que se da entre sus miembros, falta de compromiso y empatía entre pares y colegas, carencia de empatía entre dificultades y errores que pueden darse en las actividades operacionales de la empresa, entre otros.

Todos estos motivos son suficientes para generar otro gran problema el bajo desempeño laboral. En este sentido, u medio de poder solucionar ambos problemas que van en cadena es gestor de manera adecuada el talento humano de la Caja Trujillo, si los responsables desarrollaran las habilidades y actitudes del personal muchos de sus problemas se terminarían. Sin embargo, esto es visto como un costo demasiado caro que prefieren asumirlo en errores y equivocaciones entre su organización.

En Lima, siendo la capital ya está identificando la problemática que suscitan las empresas, uno de estos aspectos es el nivel de desempeño laboral, calificando como principal problema, brindar a los trabajadores la estabilidad de sus derechos y beneficios mediante la formalización del trabajo.

Jáuregui (2017) explica que en la ciudad de Lima se organizó el “Ranking Merco Talento 2017”, importante evento que premia a las mejores empresas para atraer y retener talento en el Perú. En este evento se expuso también que el principal problema del desempeño laboral es brindar a los trabajadores la estabilidad de sus derechos y beneficios mediante la formalización del trabajo, seguido de saber como la empresa debe orientar sus logros teniendo en cuenta una gestión ética y responsable del talento. Por último, el siguiente desafío se centra en diseñar estrategias competentes que obtengan resultados positivos sobre el alcance de los objetivos organizacionales y por ende sus incidencias en la utilidad de la organización y/o empresa. Todas estas problemáticas a resolver son los nuevos retos de las empresas, el cual tendrán que diseñar estrategias eficiente para asegurar que el talento humano en sus organizaciones den lo mejor de sí mismos y aseguren la sostenibilidad, el crecimiento y desarrollo de sus centros de trabajo.

D’Agostino (2015) manifestó que en la ciudad de Arequipa, existe una profunda impaciencia de los adiestradores que son el area de recursos humanos y que carecen de desenvolvimiento o desempeño laboral de los subordinados y las minimas faenas para concretar la cultura institucional siendo estas dos las nuevas problemáticas en tendencia

globales del capital humano. Asimismo, es imprescindible desarrollar eventos que conlleven a compartir experiencias e ideas en cómo hacer frente a estos problemas siendo algunas de las mejores soluciones: los programas de analítica en incentivos y recompensas, los programas de desarrollo profesional, las capacitaciones dirigidas mediante resultados, entre otros.

En entidades financieras como bancos a diferencia de otras, el desempeño laboral se maneja distinto, el principal desafío en estas entidades es la confianza generada tanto al trabajador como al cliente.

Sambra (2014) expuso en la ciudad del Cuzco que en el Banco de Crédito del Perú, se a comenzado a trabajar en uno de los principales problemas del desempeño laboral “la confianza”, esta confianza que vincula al jefe y sus trabajadores, es así que el BCP a planteado un nuevo cambio estructural enfocado a la cultura organizacional como verdadero cambio de gestión en la forma y fondo de como se debe de generar confianza en los trabajadores con el objetivo que se vuelvan super productivos, independientes e innovadores por cuenta propia y no movidos por las obligaciones o regimenes que impone la organización, manifiesta el líder de recursos humanos que esta es una accion que ya ve resultados en su organización.

Generar confianza entre trabajadores y jefes es un reto de disciplina, tolerancia y exigencia que se debe de poner en marcha para solucionar los problemas de cambio estructural de cultura, los cuales permite diseñar como se desea que los trabajadores adquieran habilidades y competencias impulsados desde los grupos de trabajo donde pertenecen.

Local

La provincia de Chiclayo cuenta actualmente con 20 municipalidades distritales donde cada una de ellas tiene distintos problemas y desafíos que enfrentar. En esta investigación se tomará a la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe como objeto de estudio. Asimismo, esta se encuentra con una nueva Gestión Municipal comprendido por los periodos (2019-2023) teniendo como Alcalde Electo, el Profesor Amancio Fernández Cacho, quien a su cargo están 69 colaboradores.

Por ende, la municipalidad investigada tiene un área de Recursos Humanos, la cual está atravesando diversas falencias que está causando malestar entre los colaboradores,

dichos problemas son los siguientes: subordinados con ausencia de formación profesional, no se muestra interés por los colaboradores, falta del compromiso, no cumplen con las tareas asignadas, colaboradores desmotivados, se realizan las operaciones con ineficiencia, mala ejecución de los recursos y materiales de trabajo, los subordinados no están enfocados en los objetivos y metas de la entidad, los colaboradores no tienen la capacidad para ejecutar funciones especializadas en cada uno de sus puestos, ausencia de habilidades técnicas, carencia de conocimientos, etc. Todas estas razones provocan que en la municipalidad se fomente un ineficiente desempeño laboral.

Por consiguiente, el diagnóstico que se ha logrado detectar en referencia a las deficiencias del desempeño laboral es que hay un acrecentamiento de los síntomas que se denotan en la entidad municipal como; movimiento de colaboradores, insatisfacción laboral, ausencia de innovación y creatividad para ejecutar sus tareas y funciones, los ciudadanos reciben una mala atención, entre otros. Lo peor que pudiera pasar en la municipalidad de Lagunas Mocupe sería la revocatoria del alcalde, gerente general y altos ejecutivos por ineficiencia en la gestión pública, negligencia administrativa y desacato de las funciones encomendadas por el Estado.

En definitiva, para hacer una supervisión del diagnóstico en optimización del desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la entidad municipal en investigación es fundamental ante todo que la gerencia y cada uno de los líderes de cada área tomen conciencia de los efectos y perjuicios de no hacer nada por solucionar dicha problemática, como segundo punto, se tienen que comprometer a nivel de entidad en las labores correctivas del conflicto y por ultimo controlar y hacer una comparación en el proceso de mejora. Por otro lado, parte de la solución de nuestro objeto de estudio será desarrollar un plan de desarrollo del personal que mejore el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad de Lagunas – Mocupe.

1.2. Trabajos previos.

Internacional

La evaluación del desempeño es una técnica que tiene que ser usada de la mejor manera dado que las estrategias empresariales dependen de ello para concretarse, contexto donde la satisfacción posee un espacio importante.

Así mismo Rodríguez (2017) en su tesis tuvo como objetivo general: determinar la relación entre la evaluación de desempeño en la satisfacción laboral de los funcionarios adscritos a la Contraloría Municipal de Los Guayos, período 2016. La población estuvo constituida por 26 colaboradores de la Contraloría Municipal de Los Guayos del Estado Carabobo, los cuales fueron tomados como fuente de investigación a quienes se le aplicó una encuesta. Las principales falencias del desempeño se ven reflejados en los siguientes porcentajes, el 46,1 % indica que nunca recibió una formación y el 53,9% sostienen que nunca se les ha otorgado una promoción o incentivo. Finalmente se concluyó que, la relación que se tiene entre evaluación del desempeño y satisfacción laboral de los subordinados anexados a la Contraloría Municipal del presente estudio, al corroborarse a través de la prueba de Spearman un coeficiente $\rho=0,859$, con significación bilateral $p=0.01$, para una relación de tipo fuerte y directa con magnitud al 99 por ciento.

La mayoría de los problemas en las Instituciones Públicas surgen cuando se detecta que el desempeño laboral mengua sistemáticamente en el pasar del tiempo, lo que tiene como efecto que no se alcance los objetivos trazados por dichas Instituciones, como es el caso de la Entidad estatal de la ciudad de Guayaquil - Coordinación Zonal 8.

Para, Alava y Gómez (2016) tuvo como objetivo general examinar el predominio de la administración de los subsistemas del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores, ejecutando una indagación presencial en una entidad estatal de la ciudad de Guayaquil 2014. La indagación ejecutada en la entidad se centró en una población de 241 Servidores Públicos y un muestreo no probabilístico por conveniencia de 140 Servidores Públicos. Se utilizaron la técnica de encuesta e instrumento cuestionario, de los cuales se determinó que 69% posee un contrato ocasional, el 29% son nombrados y el 3% código laboral, lo que precisa que el tipo de contratación es una procedencia para que el desenvolvimiento del que labora se aminore. Por último se concluyó que, que existe cierto porcentaje de los colaboradores los cuales indican no estar conforme, en referencia a los subsistemas del talento humano, el cual está interviniendo en su desenvolvimiento de sus funciones, como lo son; la clasificación de colaboradores, adiestramiento y recompensas.

El Desempeño Laboral en Instituciones Públicas permite no solo ejercer seguimiento de la aportación propia de los colaboradores a la ejecución de las metas organizacionales, pero también rescatar las competencias de comportamientos y laborales

que cada individuo tiene, los cuales terminan siendo indispensables para optimizar la administración de las organizaciones y acatar los planes, y así lograr la satisfacción de los usuarios.

Para, Villagómez (2015) en su tesis tuvo como propósito global establecer la ocurrencia de la evaluación del desempeño laboral y la satisfacción de los ciudadanos en la municipalidad de San Cristóbal de Patate, de la provincia de Tungurahua. La población estuvo conformada por 3073 ciudadanos tanto internos como eternos del GADM Patate, teniendo como muestra de 341 usuarios, a los cuales se les aplicó una encuesta y a su vez una entrevista. Tuvo como resultado que la evaluación del desempeño tuvo una aprobación de un 66% y quienes se mostraron en desacuerdo fue el 34%. Se llegó a la conclusión que, la evaluación del desempeño laboral es poco aceptada como un método que diagnostica al colaborador, como también consideran que el entrenamiento del personal debe ser continua, así como también un estímulo a la optimización de los lazos interpersonales entre los jefes y colaboradores, del mismo modo es fundamental que se les de incentivos idóneos para el buen desenvolvimiento.

El Desarrollo del Personal en distintas Organizaciones, Instituciones privadas y más aún Públicas es un tema de gran importancia, ya que esto va a permitir poseer colaboradores competentes, el objetivo principal es saber identificar que influye en dicho desarrollo del personal y así dar estrategias que permitan mejorar dicho desarrollo.

Para, Sosa (2014) el objetivo principal fue determinar los elementos que debe contener un programa de capacitación del personal docente del Instituto Público Tecnológico del Nor-oriente, para el cumplimiento de sus funciones en el puesto de trabajo. La población muestral fue de 12 personas. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y el grupo focal los instrumentos fueron el cuestionario y la guía de preguntas. Tuvo como resultados que el 70% de los encuestados no participan en el trabajo en equipo e indican que existe en el grupo la falta de cooperación y coordinación en el trabajo y no han recibido capacitación en el área de desempeño laboral dentro ni fuera de la institución, mientras que el 30% indica lo contrario. Concluyó: se determinó que el método de capacitación para los maestros, debe fortalecer la actitud en los maestros puesto que no se está otorgando un buen servicio de calidad y no labora en conjunto. Del mismo modo se hace incuestionable que se tiene que

renovar las tácticas de enseñanza y construir un solo plan de trabajo puesto que no hay un lineamiento para concretar un mismo formato por parte de la dirección institucional.

En conclusión, cuando se habla de un evento de adiestramiento de los colaboradores también involucra el desarrollo del personal en los distintos ámbitos tanto profesional como personal, claro es el caso de esta investigación de Sosa Guerra, Yadira F. que la elabora en una Institución Pública, donde hace hincapié que en dicha Institución no hubo capacitación en el área en temas de desempeño laboral, entre otros lo que perjudica directamente a la Institución, por lo que se requiere realizar dicho programa de Capacitación que involucre el desarrollo personal.

Hablar de desarrollo del personal es apuntar en el desarrollo profesional de los colaboradores, brindándoles a que acaten con las expectativas y obligaciones que pide el mercado laboral.

Para, Battauz (2014) el objetivo principal fue saber si los titulados de la carrera técnico bibliotecario documentalista de la facultad de Ciencias de la Gestión, poseen algún trabajo y si su perfil profesional se adecua a las requerimientos de las bibliotecas de la provincia de Entre Ríos. La población muestra fue de 20 egresados a los cuales se les aplicó una encuesta. Tuvo como resultados que el 76% obtuvieron su empleo a través de concursos, mientras que el 12 % a través de recomendaciones personal y 12 % a través de pasantías y presentaciones personales. Concluyó que en referencia al discernimiento laboral de los profesionales se cree que todos los estudiados están desenvolviéndose de una manera satisfactoria y muy satisfactoria, lo que quiere decir, que se considera un adiestramiento el que brinda la casa educadora pues dichos conocimientos impartidos son prudentes para la realidad laboral que cada empresa exige.

Como nos dice Battauz en su tesis, es necesario que la formación profesional de los colaboradores, se analicen si cumplen con las exigencias de la formación profesional requerida en el rubro donde se desempeñan las labores diarias, es necesario que se esté a la vanguardia en la formación profesional de sus colaboradores, ya que esto implica el desarrollo del personal.

Nacional

El Desempeño Laboral se muestra en deficiencia cuando no se mantiene la Evaluación del mismo, en cada colaborador, según indican Cacho Sajami & Carrasco Fernández, en la Ciudad de Jaén en la empresa en estudio.

Cacho y Carrasco (2019) en su tesis tuvo como objetivo general determinar el desempeño laboral de los subordinados del centro de salud Los Sauces de la ciudad de Jaén. La población muestral estuvo constituida por 20 pacientes a los que se les aplicó una encuesta. Se tuvo como resultado que en referencia a eficiencia se calculó un nivel deficiente con 65% y un nivel regular con 35%. Considerando de esta forma la significancia de que se tiene que diagnosticar cada mes el desempeño laboral de todos los colaboradores de dicho establecimiento. Se determinó que el grado de desempeño laboral es poco o nada eficiente en dicha institución sanitaria.

Huillca Fernández en su tesis realizada en el 2017 indica que el Desempeño Laboral es primordial en todo tipo de Organizaciones, más aún si se trata de entidades Públicas en donde su principal Objetivo es brindar un servicio de calidad al ciudadano.

Huillca (2017) en su tesis tuvo como objetivo general detallar en desempeño laboral de los colaboradores en la Gerencia de Desarrollo de San Sebastián Cusco. El tipo de investigación fue descriptivo con un diseño no experimental. La población en estudio estuvo conformada por 60 colaboradores, a los que se les aplicó una encuesta. Tuvo como resultado que el desempeño de los subordinados es malo con un 65%, dado que no se desenvuelven de manera pertinente en sus funciones y actividades, así mismo no poseen buenas habilidades para comunicarse en el departamento de desarrollo humano mientras que el 35% indican que es bueno. Concluyó que el 2.7 del promedio de los investigados mencionan que el desempeño laboral es regular, por otro lado, el 2.8 de promedio de los evaluados consideran que el trabajo en equipo es regular, puesto que hay una presión que viene de la gerencia lo que está provocando que no exista un buen trabajo en conjunto, lo que facilita que se mejoren sus habilidades.

Contar con el personal indicado y especializado en sus áreas, involucra a crear un ambiente de buen desempeño laboral, trabajar en el desarrollo profesional de los colaboradores es rentable para la empresa, García Lara en su tesis en el 2017, manifestó que el grado de desenvolvimiento es bajo en la entidad en estudio, debido a falta de

capacitación, inexistencia de escala de remuneraciones por tiempo y metas, falta de indicadores en el desempeño de las funciones, lo que conlleva a consecuencias graves para la empresa si no son tratadas a tiempo.

García (2017) en su estudio el objetivo principal fue establecer si las tácticas de desarrollo profesional se entrelazan con la optimización del comportamiento laboral de los colaboradores del departamento de gerencia económica de la entidad Unión Andina de Cementos S.A.A. La metodología de estudio fue del tipo correlacional con un diseño no experimental – transversal. La masa en estudio fue de un total de 100 colaboradores de los cuales solo 80 individuos entraron a la evaluación y se les aplicó una encuesta. Tuvo como resultado que el 42% se mostró en desacuerdo con la ejecución de las reglas de desarrollo profesional y personal de cada subordinado, en tanto el 14% de los colaboradores de la entidad tienden a estar de acuerdo y por otro lado el 3.8 está de acuerdo. Concluyó que existe relación entre las estrategias de desarrollo profesional y el desempeño laboral, además el nivel del desempeño laboral es bajo debido a falta de capacitación, inexistencia de escala de remuneraciones por tiempo y metas, falta de indicadores en el desempeño de las funciones.

Díaz y Gil, hacen mención que el desarrollo del personal debe siempre de medirse y establecer estrategias que permitan que dichos colaboradores se involucren con la empresa, recordemos que el desarrollo del personal en las entidades es parte de la cultura corporativa; es un desarrollo perenne y metódico que permite identificar, mantener y promover el desempeño propio y el potencial de aprendizaje de los miembros del staff de todos los niveles.

Díaz y Gil (2016) en su tesis el objetivo principal fue calcular la repercusión del desarrollo de los colaboradores de la gerencia de personal de la municipalidad provincial de Trujillo. Se consideró a todos los trabajadores siendo un total de 57, la cual también por criterio del autor se tomó como muestra, a los cuales se les aplicó una encuesta. el tipo de investigación fue aplicada con enfoque cuantitativo. Tuvo como resultado que 2% de los colaboradores están muy satisfechos con las reglas de acatamiento de funciones, el 40% se encuentran satisfechos, el 32% consideran estar poco satisfechos y el 26% se encuentran nada satisfechos. Se concluyó que al saber la significancia del desarrollo personal se pudo establecer que este podrá contribuir elocuentemente a la optimización de la satisfacción laboral.

El investigador discernió cuán importante es saber sobre la importancia del crecimiento de los colaboradores la cual favorece proporcionalmente a la optimización de satisfacción laboral, también hace mención que en los trabajadores influye mucho en la satisfacción laboral las condiciones de trabajo, lo que vincula a que los colaboradores no desempeñen muy bien sus funciones.

El crecimiento de los subordinados interviene de forma directa en el desenvolvimiento laboral, como bien lo indican Moreno Castro, Ramirez Cueva y Tamani Valladares, en su tesis en el año 2016, por lo que es importante mantener estrategias que permitan el desarrollo continuo de nuestros colaboradores, que son hoy en día el recurso más importante en una entidad.

Moreno, Ramírez y Tamani (2016) en su estudio tuvo como objetivo global establecer la influencia del crecimiento del personal en el desempeño laboral de los colaboradores del Fondecut, Lima. La investigación fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo se utilizó una investigación descriptiva, correlacional y explicativa. La población de estudio fueron 105 trabajadores tanto del régimen 728 y CAS 87; y la muestra de estudio fue 83 colaboradores, a los cuales se les aplicó una encuesta. Tuvo como resultado que los subordinados consideran importante el grado de instrucción con un 76%, por otro lado, el 17% menciona que es necesario solo algunas veces, y 7,2% cree que casi siempre es fundamental. Concluyó que el crecimiento de los subordinados interviene de manera positiva en el desenvolvimiento laboral de los colaboradores de dicha entidad en estudio, dado que en referencia las dimensiones de investigación los subordinados no están óptimamente capacitados o no poseen una orientación pertinente en función a sus labores a ejecutar, tanto jefes como institución no poseen la capacidad de amoldar al colaborador pertinente y por ende que muchos colaboradores permanecen por largos periodos en su mismo puesto laboral y acatando las mismas funciones y del mismo modo no desarrollan una línea de carrera.

El autor en dicha tesis tuvo como resultado a través de la aplicación de la encuesta a los mismos colaboradores, que el grado de Instrucción es primordial para el desarrollo de las funciones laborales en cada área, se debe de tener en cuenta que una entidad pública debe de brindar siempre un buen servicio a la ciudadanía por tal motivo se debe de analizar bien los puestos de trabajo.

Hablar de desarrollo del Personal implica una constante aplicación de estrategias que permitan al colaborador desarrollarse con gran plenitud en sus actividades diarias, no solo implica en brindar estrategias que involucren desarrollo en el ámbito laboral sino también en estar pendientes de sus propias inquietudes e intereses.

Espinoza (2014) en su tesis tuvo como objetivo principal sostener de qué forma el desarrollo de los subordinados interviene en la satisfacción de los colaboradores, en la municipalidad provincial de Sánchez de Carrión. La hipótesis a aprobar fue: el crecimiento de los colaboradores influye de forma positiva en la satisfacción laboral en dicha entidad estatal. La masa en estudio estuvo conformada por 115 trabajadores de los cuales se tomó como muestra a 53 subordinados; a estos se les aplicó una encuesta, entrevista y del mismo modo también una observación directa. Tuvo como resultado que, en referencia a los subordinados que cuentan con un cargo de confianza, solo el 25% de ellos indicaron que poseen estudios no universitarios, mientras que el 75% poseen estudios universitarios. En referencia a los colaboradores sin cargos de confianza, el 63% no cuentan con estudios universitarios y solo el 37% han conseguido estudios universitarios. Concluyó que la entidad posee debilidades en referencia al crecimiento de los colaboradores sin cargos de confianza, el rango académico no se ha optimizado, no se está incentivando la presencia de cursos cortos o diplomados, mucho menos a talleres o capacitaciones.

En dicha investigación podemos notar una realidad que acompaña a todas las Municipalidades, ya que sabemos que existen cargos de confianza los cuales gozan de privilegios laborales, como bien lo dice el autor en esta investigación los colaboradores con cargos de no confianza, prevalece un inadecuado trato ya que no se les brinda o no se les insentiva a la asistencia a cursos cortos, mucho menos a programas de capacitación.

Local

López y Vásquez (2019) en su tesis tuvieron como objetivo global, establecer la intervención de un plan de crecimiento de los colaboradores para optimizar el desempeño laboral de los subordinados de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ferreñafe, la cual está plasmada en la ley servir 2016. La población estuvo constituida por los colaboradores de dicha institución, de los cuales se seleccionaron a 35 subordinados. Se aplicó como técnicas: la observación – instrumento de medición guía de Observación, la encuesta – instrumento de medición un cuestionario, la entrevista– instrumento de medición

cuestionario para la entrevista y el análisis documental– instrumento de medición. La guía de análisis documental. Tuvo como resultado que en referencia a la administración del conocimiento y de forma determinada a los puntos de que, si la entidad estatal promueve y ejecuta un apropiado esfuerzo en el crecimiento de los colaboradores, en ello el 85,7% manifiesta que a veces, por consiguiente 4 subordinados que representan 11,4% infieren que nunca. Por tanto, solo 1 subordinado que simboliza el 2,9% indica que siempre ha realizado suficientes esfuerzos por el crecimiento de los mismos. Concluyó que el plan de crecimiento del personal y de forma muy determinada a la de formación profesional se puede especificar que el 91% no poseen con el perfil el puesto en que se viene desarrollando, y ello esta corroborado según el CAP y los perfiles establecidos en la ley Servir.

Linares (2018) en su estudio tuvo como objetivo global evaluar el desempeño laboral de los subordinados de una entidad medico particular. La masa en evaluación estuvo conformada por 20 colaboradores a los cuales se les aplicó una encuesta. Tuvo como resultado refieren que poseen un rango de desempeño laboral muy bueno siendo este un 75%, y que solo el 25% es bueno, lo que quiere decir que presentan un desempeño insuperable para alcanzar los propósitos de la entidad. Concluyó que los elementos más fundamentales e importantes en la entidad son el ambiente laboral y la eficiencia, donde se puede ver que los tienden a muy bueno y bueno, lo cual quiere decir que es fundamental administrar dichos elementos. Hacen hincapié en la eficiencia se muestra que, de todos los subordinados encuestados, el 65% enfatizan muy buena la eficiencia en el desarrollo de sus funciones, en tanto el 35% de estos lo califican como buena y en las investigaciones de desempeño laboral en referencia al ambiente organizacional el 55% de los subordinados diagnosticados creen como bueno el clima organizacional que hay en la entidad, al mismo tiempo el 45% consideran que es muy bueno. Esto refleja que el desempeño laboral le hace falta tomar acciones tácticas para ser eficientes y conseguir que la entidad sea altamente competitiva.

Checalla y Pajuelo (2018) en su tesis tuvo como propósito global, definir la Administración de los colaboradores por competencias para optimizar el desempeño laboral en la universidad Los Ángeles de Chimbote Católica, sede Chiclayo. La población estuvo constituida por 50 subordinados de la entidad en estudio, de los cuales 10 son administrativos y 40 maestros, a los cuales se les aplico una encuesta y guía de observación. Tuvo como resultado que el 88% de los trabajadores se encontraron con un

nivel bajo en su desempeño laboral y el 12% se encontraron en el nivel regular. Se concluyó la confirmación de la hipótesis proyectada donde se expresó que la ejecución de tácticas de administración, intervienen en el rendimiento laboral la cual está representada por el bienestar laboral, relaciones interpersonales, compromiso, experiencia, desempeño, valores y capacitaciones en dicha casa de estudios.

Moscoso (2018) en su tesis tuvo como objetivo principal proponer un evento de calidad de vida laboral para optimizar el desempeño de los subordinados en la Zonal Cusco del Provias Nacional 2016. La población estuvo conformada por 41 trabajadores y la muestra estuvo conformada por 25 trabajadores a los cuales se les aplicó una encuesta. Tuvo como resultados el 85% de los trabajadores se encontraron con un rango bajo en referencia al desempeño laboral y el 15% se encontraron en el nivel regular. Se concluyó: el elemento humano de dicha entidad posee un rango bajo en cuanto a motivación, lo que influye de forma negativa en el desenvolvimiento laboral, mostrándose la retribución económica apreciada como el factor menos motivador, el cual está afectando directamente en rendimiento productivo de los subordinados y en consecuencia toda la entidad en estudio.

Bravo y Estela (2015) en su tesis tuvo como propósito global, establecer la intervención del ambiente laboral de la Municipalidad Distrital de la Victoria en el desempeño laboral de sus subordinados. La población estuvo constituida por 35 colaboradores a los que se les aplicó una encuesta. Tuvo como resultado que el 52,6% de los diagnosticados consideraron que los ambientes donde se desenvuelven son regulares, el 21,1% creen que son malas, el 15,8% indican que son buenas y solo el 10,5% precisan que son muy buenas. Concluyeron que hay un elemento que altera el rango de desempeño laboral en dicha entidad; la escasez de capacitaciones en referencia a los puestos laborales y a la ausencia de eventos de realización personal, es muy probable que no exista líneas de carrera, y por último no se encuentran alineadas a la visión y misión de la institución municipal.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Plan de desarrollo del personal

1.3.1.1 Definición plan de desarrollo del personal

United Nations Economic Commission for Europe (2019) definen al desarrollo de los colaboradores en las entidades como: “elemento de la cultura

empresarial e institucional; es un método incesante y continuo que facilita mantener, identificar y promover el desenvolvimiento individual y la capacidad de aprendizaje de todos los niveles jerárquicos” (p.1)

Chiavenato (2009) define al desarrollo del personal como: las diligencias de educación relacionados con los métodos más completo de la personalidad y de la optimización de la capacitación para entender y descifrar el conocimiento. Del mismo modo, está más orientado hacia el desarrollo personal de los colaboradores y se enfoca hacia la futura carrera y no se centra solo en el área de trabajo presente (p.414)

Según Siliceo (2015) el plan de crecimiento del personal es el grupo de acciones de RRHH que la entidad desarrollara en el transcurso del año para desplegar las habilidades, aptitudes y conocimientos de sus comisionados. En dicho plan de desarrollo se detallan la gama de iniciativas como: evaluaciones periódicas, entrenamientos y los presupuestos para cada etapa.

Development (2018) define que un método de crecimiento personal: “se instauran los métodos y formas para el logro de objetivos respecto a los trabajadores que crezcan y se desarrollen a nivel profesional y laboral, por medio de los diversas áreas laborales y el desempeño ejecutado” (p.4)

Curós y Oltra (2011) un método de desarrollo para los colaboradores es un plan transcrito que contenga los departamentos laborales para optimizarlos. El plan global se escribe tanto con los subordinados como con los gerentes. Los objetivos que son significativos para el colaborador, y del mismo modo para la entidad entonces se sentirán identificados y caminarán así un mismo destino. El gerente también debe otorgar datos sobre los recursos que poseen accesibilidad para socorrer al subordinado para de ese modo alcanzar los propósitos, como la educación, la guía y la capacitación.

Noe y Wayne (2015) un plan de desarrollo profesional es un escrito para dirigir y controlar el crecimiento y desarrollo de habilidades de los colaboradores y de sus profesiones con el propósito mayor de obtener las metas que se quieran conseguir, como puede ser: conseguir un ascenso laboral o mejor sus sueldos.

1.3.1.2 Beneficios del Plan de desarrollo

Pérez (2015) describe que existen muchos beneficios del porque las empresas y organizaciones deberían de implementar planes de desarrollo de personal o planes de desarrollo profesional entre estos mencionaremos algunos:

Permite que el colaborador tengo bien en claro el conocimiento sobre la dirección que está tomando la organización en que trabaja. Esto es vital para los colaboradores al saber que existe un futuro laboral cuyos objetivos son de permanecer y sostenerse.

Ayuda a tender medios y vías de comunicación entre superiores y subordinados acerca del desarrollo individual de los trabajadores en los puestos de trabajo y saber con exactitud las competencias y potencialidades debe de tener dicho colaborador para superar las expectativas y de la misma manera el superior conocerá con precisión que medios y recursos necesita el trabajador para realizar esa expectativa.

Alinear las tácticas de la entidad junto con las de los colaboradores y los prepara mejor para el éxito en el desarrollo de las funciones.

Desarrolla en los empleados el espíritu de superación al promoverlos de puestos y otorgándoles muy aparte de los aumentos salariales correspondientes la oportunidad de tomar mayores responsabilidades y desarrollar nuevas capacidades.

Disminuye la rotación del personal al garantizar la evolución y un sentido de protección, del mismo modo al aminorar la incertidumbre sobre su crecimiento profesional.

Incrementa la capacidad de los trabajadores al preservar el recurso humano de calidad al ofertarles óptimas oportunidades de crecimiento obviando con ello que cuando indaguen en una oportunidad mayor en su trabajo lo puedan realizar en el ámbito externo.

Acrescenta el compromiso y fertilidad de los subordinados al otorgarles que actividades y tareas, carreras importantes con objetivos por efectuar.

Ello provoca un efecto de apreciación y reconocimiento por parte de la entidad hacia los esfuerzos y saberes.

Fortaleza de forma positiva la imagen de la institución al ser vista como un sitio respetable para laborar dado que muestra preocupación e interés por el bienestar y desarrollo de sus trabajadores.

1.3.1.3 Objetivos del desarrollo del personal.

López y Vásquez (2019) explican que el desarrollo del personal tiene objetivos que persigue ya sea como plan o programa de desarrollo del personal profesional, dentro de una organización pueden existir muchos objetivos diferentes, pero en esta investigación expondremos algunos:

- Impulsa el crecimiento tanto personal como profesional.
- Concede a las entidades optimizar la eficacia, eficiencia, rendimiento y a la solvencia económica.
- Impulsa un empleo más coordinado y planificado en el ámbito interno de la entidad con el propósito de obtener los fines tanto a largo, medio y corto plazo.
- Mejorar el liderazgo y la autoridad de los altos mandos internos de la entidad.
- Transformación tanto de aptitudes como actitudes de forma interna como externa de la institución en función de desplegar una óptima calidad de vida.
- Favorece a fortalecer y desarrollar sus saberes por medio de la obtención de novedosos conocimientos al perseguir profesión que esta alineada al área laboral que se desenvolverá.

1.3.1.4 Dimensiones del desarrollo del personal

Siliceo (2015) indica que para realizar un plan de desarrollo personal, en primera instancia se deberá diagnosticar el desarrollo personal de una organización, y para realizar ello se debe tener en cuenta los siguientes factores:

Formación Profesional: la educación profesional se deduce a todos aquellos saberes y estudios enfocados a actualización e inserción laboral, cuyo propósito global es acrecentar y ajustar las habilidades y el conocimiento de los futuros y actuales colaboradores. Como indicadores del desarrollo personal tenemos los siguientes:

Nivel de instrucción: es el nivel más grande de saberes ejecutados o que se están llevando sin considerar si se han concluido o son temporales o en definitiva

están inconclusos. Lo que quiere decir, el grado de estudios como nivel académico que se logrado en la enseñanza formal.

Estudios de Posgrado: son todos aquellos saberes que se conseguido después de haber obtenido un título profesional, como por ejemplo estudiar para alcanzar una maestría o un doctorado.

Aprendizaje integral: considerando que el aprendizaje habitual es monótono, memorístico, aburrido, mecánico, aburrido y absurdo para el que lo recibe, se deberá optar por nuevas técnicas para adquirir conocimientos, dicho de otro modo, un aprendizaje más completo, dado que, diferente, variada, comprensible, análogo, lo que quiere decir el aprendizaje bajo novedosas guías creativas y actuales.

Capacidad de Liderazgo: se describe al liderazgo como la capacidad para intervenir en un grupo para alcanzar las metas u objetivos. El origen de esta intervención podrá ser prudente, como dicho elemento que da el enfoque de un organigrama dirigente en una entidad. Dado que las diferentes áreas administrativas están acompañadas de cierto nivel de mando que ha sido asignada de manera formal, un individuo toma un rol de liderazgo unitario puesto que posee una buena posición en la entidad. No obstante, no todos los que son líderes pueden ser de la alta jerarquía, ni mucho menos por esa razón, todos los administradores con líderes. Tampoco quiere decir que si la empresa da la facultad de que los gerentes sean líderes esto no significa que sean capaces para dirigir con eficacia. Dicho de otro modo, los que dirigen nacen desde el interior de un conjunto o bien por el nombramiento serio para dirigirlo.

Capacitación: es el método de desplegar caracteres en el talento humano, adiestrándolos para sean más fructíferos y favorezcan óptimamente a alcanzar los propósitos de la entidad, el fin es intervenir en las conductas de los colaboradores para acrecentar su fertilidad en su área de trabajo. Es un método de inculcar saberes en un corto tiempo ejecutado de forma metodológica e instituida, por tan razón es que los individuos obtienen saberes y es así que forman habilidades y capacidades en margen de propósitos establecidos. En consecuencia, se presenta los siguientes indicadores:

Educación especializada: se ajusta a las insuficiencias determinadas y aquellas que son de carácter más o menos inmediatas de la entidad.

Desarrollo de Habilidades: permitir a los individuos para la ejecución y la maniobra de las actividades, administración del equipo, herramientas y máquinas. Este tipo de capacitación está dirigida hacia las operaciones y tareas que ejecutan.

Desarrollo de Actitudes: es darles un giro diferente a aquellas actitudes negativas y convertirlas en positivas, tomar conciencia de las relaciones y corregir la sensibilidad frente a los individuos

Desarrollo de Conceptos: crear conceptos e ideas para socorrer a los individuos a discernir en técnicas generales y tácticas.

Mentoring: es una analogía de progreso entre dos individuos que laboran que sería una persona que tiene varios años de trabajo con una persona que recién está laborando lo que envuelve asesoría, esculpir roles, dar un sostén genérico y compartir contactos.

Línea de Carrera: es la programación de una carrera futura para dichos colaboradores que manifiesten poseer las habilidades para obtener un cargo más elevado con el pasar de su vida profesional. En ella se presenta los siguientes indicadores:

Crecimiento Profesional: son todas aquellas experiencias que han vivido en los diferentes puestos de trabajo.

Progresión en la Carrera (ascensos): en referencia al decreto legislativo 1057 tiene la facultad de postular a los diferentes puestos laborales, no obstante, estos deben sujetarse a los perfiles que se requieren.

Proactividad (adaptación al cambio): toma el reto de tomar novedosos retos y tener la preparación para adjudicarse enfoques más eminentes, las cuales establecerá la gerencia teniendo en consideración el alto desenvolvimiento de los subordinados en su área laboral.

Orientación de carrera: es un adiestramiento personalizado de carrera socorre a cada subordinado a inspeccionar sus anhelos para su futuro profesional.

Evaluación del desempeño: es una evaluación consecuente de como se está desarrollando el colaborador en su área de trabajo y de sus fortalezas de

progreso, del mismo modo se da para incitar o calificar el importe, cualidades y experiencias de crecimiento de un subordinado que está dentro de una institución.

1.3.1.5 Métodos para el desarrollo del personal

Chiavenato (2009), explica que existe once métodos para el desarrollo del personal en esta investigación expondremos brevemente cada uno de ellos:

La rotación de puestos: es hacer que los individuos pasen por diferentes áreas con el fin de acrecentar competencias, destrezas y saberes. La rotación puede ser vertical (ascensos provisionales de puesto) o horizontal (cambio de puesto laterales) la finalidad es exponer a las personas a las operaciones de la organización para aumentar las experiencias individuales, generar nuevas ideas y tener una estimación más grande y fehaciente del desempeño.

Puestos de asesoría: son para personas con gran potencial, se le brinda la facilidad de poder laborar por un periodo corto en diversos puestos de la entidad con un gerente de alto nivel, bajo su supervisión en funciones de staff y asesoría directa.

Enseñanza práctica: es un factor de adiestramiento que facilita al colaborador trabajar a tiempo completo en resolver problemas de su departamento o en otros ciertos sobre proyectos designados con mucho análisis y cooperación de otras personas.

Asignación de comisiones: son grupos temporales que se crean con la finalidad de observar y participar en la toma de decisiones sobre problemas concretos y proponer alternativas de solución. Ampliando con ello sus conocimientos.

Participación de cursos y seminarios externos: es la forma más tradicional de desarrollar al personal en cuanto a perspectivas de conocimientos, experiencia y habilidades. Aún que en la actualidad aquella participación está emigrando a las video-cursos y seminarios por internet, ahorrando con ello muchos costos de personal.

Ejercicio de simulación: este método se ha expuesto a la selección de los subordinados y se ha transformado al mismo tiempo en un factor esencial de adiestramiento y crecimiento. Incluyen juegos de empresa, investigaciones de situaciones, simulación de cargos, entre otros.

Adiestramiento en el exterior de la entidad: es un método que lo incorporan empresas y/o organizaciones que tienen especialidad en entrenamiento y desarrollo las cuales ofrecen estructuras y esquemas integrados de enseñanza. La finalidad es que el trabajador adquiera experiencia y testimonio de otros contextos y se relacione con otras personas de empresas diferentes.

Estudio de casos: se refiere en resolver individual o en equipo problemas reales en empresas, con la finalidad de analizar y resolver. Esto ayuda a los participantes a diagnosticar, generar alternativas de solución y aplicar la comunicación para el éxito de la solución. Aumentando con ello el ejercicio de sus competencias.

Juegos de empresas: es un método de videojuego que se realiza en grupo el cual permite mediante simuladores estar vivenciando una experiencia real con factores reales de complejidad que ayude a desarrollar en los participantes la comunicación, las habilidades directivas y a formar desarrollar la toma de decisiones.

In house development o lugares internos de crecimiento: es un método que se aplica en sedes que están dentro de una institución y que tienen la intención de dar a conocer a los gerentes y a los individuos a oficios reales para que crezcan y se optimicen sus habilidades propias, como, por ejemplo; las entidades universitarias corporativas.

Coaching: la finalidad es capacitar a un ejecutivo en funciones integradas de liderazgo, orientación y dirección con la finalidad que se convierta en un coach.

1.3.2. Desempeño Laboral

1.3.2.1 Definición del Desempeño Laboral

Chiavenato (2009) define al desempeño laboral como: es un instrumento que calcula el pensamiento que poseen los subordinados como los mismos proveedores. Dicha herramienta otorga datos sobre su desenvolvimiento y sus competencias personales con el propósito de identificar cuáles son los puestos de trabajo que necesitan pronta atención para que de esa forma se puedan dar solución y se logre alcanzar los objetivos de la entidad.

Para Campbell (1990) menciona que, el desempeño laboral son todas aquellas acciones y comportamientos que son significativos para los propósitos de una entidad, y se miden en cláusulas del rendimiento del subordinado dando a conocer sus capacidades. Del mismo modo, el investigador sintetiza que la productividad laboral de cada uno de los colaboradores es semejante de actuación laboral, y ello solo toma únicamente a las conductas concernientes con la obtención de los propósitos de la entidad.

Del mismo modo, también se ha estimado como las formas que arrastran a secuencia de las derivaciones, en conclusión, es un grupo de comportamientos que envuelve alguna pauta de ganancia para la entidad. En la conceptualización de rendimiento se podría circunscribir no solo las funciones de cada área sino también las actividades recientes y los comportamientos de los colaboradores que en la entidad laboran (Ramos, Gracia, y Peiró, 1996).

Dessler (2012) indica que el desempeño laboral es un diagnóstico de conductas que denota un subordinado mediante el desarrollo de sus labores. Es una estimación personal el cual está enfocada en evaluar los esfuerzos de cada uno de ellos.

Según Cuesta (2017) conceptualiza que el desempeño laboral es la productividad laboral y el desenvolvimiento que ejecuta el colaborador al acatar sus tareas y funciones primordiales que se les encomienda en su centro laboral, con lo cual podrán demostrar todas sus habilidades.

1.3.2.2 Beneficios

Pérez (2009) infiere que las estimaciones o evaluaciones del desempeño laboral posee los siguientes ventajas significativas para diferentes entidades:

- Asiste en la ejecución de novedosas políticas de resarcimiento.
- Optimiza el desempeño laboral de los cargos en específico.
- Fortalece la toma de decisiones tanto de ubicación como ascenso.
- Da lugar a especificar si hay la necesidad de realizar nuevas capacitaciones.
- Identifica falencias en el esbozo de los puestos laborales.
- Socorre en detectar su hay falencias individuales que dañen al colaborador en el acatamiento de sus funciones encargadas.
- Optimiza los lazos entre los seres humanos, esto quiere decir entre todos los ámbitos jerárquicos.

- Favorecer al subordinado a mejorar por su propia cuenta en cada uno de sus labores.
- Incita al rendimiento en la entidad.

1.3.2.3 Objetivos del desempeño laboral

Pérez (2009) sostiene que el desempeño laboral tiene unos objetivos determinando el cual se mencionaran a continuación:

Concede situaciones de cálculo de las capacidades humanas en referencia de establecer su global ejecución.

Consentir el procedimiento del capital humano como una técnica sencilla de la entidad y capacidad de rendimiento puede ser realizada independientemente de la forma de gestión.

Proporcionar alternativas de desarrollo y contextos de participación de todos los individuos de la entidad, considerando siempre los propósitos empresariales y del mismo modo las metas de cada uno de ellos.

1.3.2.4 Dimensiones del desempeño laboral

Chiavenato (2014) indica que las entidades para tener la potestad de poder otorgar una óptima asistencia a sus clientes tienen que tener presente dichos factores que están vinculados e intervienen de una forma vertical en el desenvolvimiento de los subordinados, en ellos se tiene en cuenta: que el colaborador este contento con lo que hace, su autoestima, trabajo en grupo y su respectivo adiestramiento a los colaboradores.

Satisfacción del trabajo.

Chiavenato (2014) definen que es el grupo de emociones tanto positivas como negativas con los que el individuo asume sus funciones, que se demuestran en ciertas formas de laborales. Los cuales están entrelazados con el medio laboral que les rodea y con los que son parte del ambiente laboral: estructura jerárquica, equipos laborales, supervisión, etc.

En referencia a las menciones de ciertos escritores la satisfacción en el ambiente laboral es un conjunto de sentimientos de dolor como de placer que nace de los propósitos, pensamientos y designios de la conducta: estas cualidades socorren a

los administradores a saber el resultado que obtendrán las labores en la actuación próxima.

Autoestima: Chiavenato (2014) infiere que la autoestima es otro punto importante y fundamental del ser humano, expresando la necesidad alcanzar un nuevo contexto en la entidad, así como el anhelo de ser reconocido al interior de una empresa o con el mismo equipo de trabajo. La autoestima es muy esencial en dichos subordinados que otorga oportunidades a los individuos para dar a conocer sus cualidades y habilidades.

En referencia al contexto laboral, la autoestima es un elemento fundamental e importante, de enfrentar males de depresión, lo que quiere decir que la mayor fragilidad apunta a ser congruente con la alta exhibición de reales emociones, por tanto, tenemos que fiarse en los adecuados elementos y ser blandos ante los contextos complicadas, no obstante, este frágil equilibrio depende de la autoestima, esa peculiaridad del carácter que ejerce el fracaso y el éxito.

Trabajo en equipo: Chiavenato (2014) infiere que es significativo tener en consideración, que las faenas ejecutadas por los colaboradores pueden optimizar si se tiene conexión directa con los individuos a quienes otorga el servicio o si concierne a un grupo de compromiso donde se puede diagnosticar su eficiencia.

Al interior de la entidad se forman fenómenos y crecen algunos factores, como lo es la afinidad del grupo, la semejanza de quienes la conforma, el nacimiento de líderes, pautas de interacción o comunicación, etc. Pese a que las comunicaciones que despliega un conjunto en la mayor parte reposan en la conducta de sus miembros, lo que conlleva a suponer que la naturaleza de los subordinados imputa reglas que tendrán que ser tomados en consideración para un trabajo positivo.

Cuando los subordinados se congregan e indemnizan un grupo de insuficiencias se crea una distribución que tiene un método firme de interrelación, dicho comienzo al que se le conoce como grupo laboral.

Capacitación del personal: Para Chiavenato (2014) otro elemento fundamental para tener presente, y es la capacitación a los subordinados, que según el autor “es una técnica de adiestramiento ejecutado por el departamento de RRHH con el propósito de que el subordinado desenvuelva sus funciones lo más óptimo posible”.

Los eventos de adiestramiento traen consecuencias positivas en un 80 % de todos los casos. El propósito de ella es otorgar datos y un tenor determinado al deber o incitar la emulación de patrones.

El escritor opina que los eventos formales de adiestramiento envuelven casi nada las insuficiencias existentes del área laboral, las reclamaciones nacen por lo que en su mayoría en la institución sienten la ausencia de capacitaciones y no saben los pasos para alcanzarlo.

1.3.2.5 Etapas del desempeño laboral.

Según, Borman y Motowildo (1993) citado en Jáen et. Al (2009) infieren que hay dos modalidades en el desempeño laboral de los trabajadores a diagnosticar y son las que se describen a continuación:

Desempeño de funciones: esto está referido a las actitudes de los individuos en referencia a sus obligaciones o tareas dentro de una entidad, y en ella se forman los siguientes factores:

Usufructo de saberes, cualidades y habilidades como también las técnicas fundamentales para ejecutar todas sus funciones, adiestramiento para otros subordinados o en el caso de los más antiguos otorgar actualizaciones para las permutas en las peticiones de las tareas que son las mismas, ejecución de saberes, faena y formas para atraer los propósitos de la entidad.

Desempeño contextual: son actitudes que la entidad no pide de forma más oficial, pero que son fundamentales para su triunfo se determina por: ser facultativas, dicho de otro modo, es que no están entre los compromisos del puesto, el colaborador deberá ser quien por iniciativa propia decida comprometerse con la institución laboral, ello será algo positivo dado que beneficiará a la misma y de manera desinteresada; quiere decir que no será motivada por un bien personal, aunque no lo descarte, de mismo modo, los colaboradores pueden favorecer al ámbito laboral de la siguiente forma:

Optimizando las situaciones espirituales o psicológicas de la entidad: al originar la colaboración, confianza y comunicación, entre otros factores que entre los subordinados no se ocasione ningún tipo de conflictos y tratar de ese modo de evitarlos, acrecentando su inclinación para subir el valor de la institución en base a sus

comportamientos, como, por ejemplo, acatando las condiciones de labores hostiles. Perpetrando comportamientos que socorran a la entidad a economizar capitales como podrá ser volver a usar el papel que ha sido impreso.

1.3.2.6 Características de medición.

Acosta (2018) especifica que se tiene tener en consideración ciertos factores fundamentales antes de calcular el desempeño de cada subordinado. No obstante, se tiene que aceptar que cada entidad es totalmente diferente de las demás y estas tienen que conocer cuales elementos de desempeño son fundamentales para llevar a cabo sus propósitos institucionales, en consecuencia, se describen los siguientes factores que se tienen que tomar en consideración:

Logros: son certezas de las consecuencias determinadas, esto se muestra en la información numérica que da a conocer los logros, el progreso o retroceso de los fines. Así mismo, perennemente están relacionados con los comportamientos y conductas hacia el acatamiento de los propósitos.

Gestión de las funciones: es el aforo que posee los individuos para ejecutar sus tareas, funciones o actividades de forma óptima.

Destrezas para comunicarse: son aquellas habilidades para dar a conocer y discernir lo que quiere decir los encargos de forma idónea y correcta, es por ello que se tiene que tener la capacidad para poder interpretar, proporcionar y endosar los elementos lingüísticos sin fallas.

Comportamiento de colaborar: se da a conocer a través de las cavidades del colaborador para provocar el trabajo en grupo, cooperar y darse la mano cuando lo necesitamos es algo que se valora mucho. Asimismo, esgrime para crear el intercambio de idea y saberes, y la instauración de lazos consistentes con la alta jerarquía y con todos los miembros de la entidad.

Asumir responsabilidades: ¿tienen en claro sus fortalezas los subordinados?, ¿poseen el mando y los elementos idóneos para comisionar funciones? Esta peculiaridad es esencial para provocar el liderazgo.

Progreso continuo: los subordinados que se anticipan son elementos buenos para la entidad. Ello es un óptimo indicador, un comportamiento en miras de óptimas maneras para ejercer una actividad laboral.

Por consiguiente, la evaluación del crecimiento laboral está enfocado en detectar las faenas en las que los subordinados requieren de un adecuado adiestramiento. El cálculo del desempeño es una circunstancia para que el colaborador de a conocer cómo es que se siente acatando sus funciones. De igual forma, el jefe o supervisor que esté a cargo dará a conocer sus propios discernimientos.

1.3.2.7 Factores del desempeño laboral

Según Chiavenato (2009) existen una gama de factores para evaluar el desempeño laboral agrupado en tres dimensiones: habilidades o capacidades, comportamientos y metas o logros. En este trabajo expondremos algunos de ellos:

Tabla 1: Factores de evaluación más utilizados para evaluar el desempeño laboral

Capacidades/ Habilidades	Conductas	Objetivos y alcances
Discernimiento del deber	Desempeño de la tarea	Cantidad de trabajo
Discernimiento del emprendimiento	Espíritu del equipo	Calidad de trabajo
Puntualidad	Relaciones humanas	Atención al cliente
Asiduidad	Cooperación	Satisfacción del cliente
Lealtad	Creatividad	Reducción de costos
Honestidad	Liderazgo	Rapidez en las soluciones
Presentación Personal	Hábitos de seguridad	Reducción de desperdicios
Sensatez	Responsabilidad	Ausencia de accidentes
Capacidad de realización	Actitud e iniciativa	Mantenimiento del equipo
Comprensión de situaciones	Personalidad	Atención a los plazos
Facilidad de aprendizaje	Sociabilidad	Enfoque de los resultados

Fuente: recuperado de Chiavenato (2009).

1.4. Formulación del Problema.

1.4.1. Problema General

¿De qué manera el plan de desarrollo del personal mejorará el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas - Mocupe, 2019?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Qué tipo de plan de desarrollo del personal se viene aplicando en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas - Mocupe, 2019?

¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas - Mocupe, 2019?

¿Cuál es el plan de desarrollo del personal para mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas - Mocupe, 2019?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Maldonado (2015) manifiesta que: argumentar un estudio es dar a conocer los motivos por las que se ejecutará dicha indagación, debe poseer un propósito definido, como también será esencial dar a conocer puesto que es oportuna el estudio y cuáles y que son las mercedes que se quieren con los saberes recepcionados. Los siguientes elementos importantes son en el ámbito Social, practica, teórico y metodológica. (p.70)

En referencia a la argumentación teórica la investigación se fundamenta en teorías escritas por distintos autores sobre Plan de Desarrollo de Personal y Desempeño Laboral que serán aplicadas en la empresa en estudio, para optimizar el crecimiento global del individuo a través de las técnicas de gestión con el jefe, con el propósito de amoldar su perfil y orientar su línea de carrera, etc.

En alusión a la argumentación práctico el estudio otorga un Plan de Desarrollo de personal para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, ello permitirá poseer subordinados altamente calificados para asumir sus funciones

En relación al aporte social, las empresas y más aún Entidades Públicas no cuentan o no poseen preparaciones o saberes para ejecutar un plan de Desarrollo de Personal, por tal razón se esboza dicho tema para ser productor de mejora para el desempeño laboral.

En definitiva, se plantea la argumentación metodológica, este estudio es de método deductivo, va utilizar la técnica de encuesta e instrumento cuestionario, por lo que va a permitir dar mayor relevancia a la investigación.

1.6. Hipótesis

En esta investigación no infiere realizar la formulación de una hipótesis.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Aplicar un plan de desarrollo del personal para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, 2019.

1.7.2. Objetivos Específicos

Analizar el tipo de plan de desarrollo de personal que se aplica en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, 2019.

Determinar el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas - Mocupe, 2019.

Diseñar y validar la propuesta de un plan de desarrollo del personal para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, 2019.

CAPITULO II

MATERIAL Y MÉTODO

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Hernández, Fernandez y Baptista (2014) aseveran que la indagación aplicada es aquel que consiente subsanar problemas por eso de la gestión de provocaciones y procedimientos de las divergentes planteadas en el estudio. Por tal razón el actual estudio es aplicada porque mediante este estudio se aplicó un plan de desarrollo de personal para mejorar y darle una solución a la problemática del desempeño laboral que posee la entidad municipal de Lagunas Mocupe.

2.1.2. Diseño de la investigación

Hernández, Fernandez y Baptista (2014) aseveran que el estudio pre-experimental está referido al grado donde el control es menor, radica en gestionar una incitación o procedimiento a un conjunto y posteriormente ejecutar un cálculo de una o más variables para saber cuál es el rango del equipo en que se encuentra. El actual estudio es pre experimental dado que el estudio tendrá dos cálculos como es un pre test y luego un pos test es decir un antes y un después de los grupos que estudiaremos, aplicando una encuesta a los subordinados de dicha entidad en investigación.

G: Grupo de estudio.

O1: Medición pre-experimental

X: Variable Independiente (estímulo de aplicación)

O2: Medición post-experimental de la variable dependiente.

G O₁ X O₂

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Cortes e Iglesias (2004) infiere que, “el universo o población de factores o seres humanos que tienen las mismas características y son fuente de estudio”. (p.90)

La población está compuesta por 69 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, la cual será encuestada y se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2: Total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe.

TRABAJADORES		
Contratados	Administrativos	31
	Obreros	15
Estables	Administrativos	15
	Obreros	8
TOTAL		69

Fuente: Datos tomados de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe.

2.2.2. Muestra

Cortes e Iglesias (2004) “Es el extracto del universo que se tomará para ejecutar el estudio de ciertas peculiaridades”. (p.90)

La muestra utilizada en este estudio es no probabilística por criterio, donde la selección no dependió de la probabilidad sino del proceso de toma de decisiones, dicho de otro modo, al tener una población tan reducida es conveniente poseer como muestra a los 69 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe.

Cortes e Iglesias (2004) menciona que el muestreo no probabilístico es aquel donde el investigador tiene a bien a juicio personal de considerar a quienes incluirá en la indagación, ciertas técnicas más usadas es este ejemplar de muestreo como lo son; el muestreo casual, por cuotas, intencional, etc.

Cortes e Iglesias (2004) infiere que el Muestreo por criterio está referido a que el investigador selecciona a personas representativas que puedan dar información de valor.

En dicha Investigación fue encuestada toda la población y se tomará como muestra al total, obteniendo así datos reales y convincentes para el manejo y análisis de los resultados

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Definición Conceptual de Variables

Variable independiente: Plan de Desarrollo de Personal

Development (2018) define que un método de crecimiento personal: “se instauran los métodos y formas para el logro de objetivos respecto a los trabajadores que crezcan y se desarrollen a nivel profesional y laboral, por medio de los diversas áreas laborales y el desempeño ejecutado” (p.4)

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Chiavenato (2009) define al desempeño laboral como: es un instrumento que calcula el pensamiento que poseen los subordinados como los mismos proveedores. Dicha herramienta otorga datos sobre su desenvolvimiento y sus competencias personales con el propósito de identificar cuáles son los puestos de trabajo que necesitan pronta atención para que de esa forma se puedan dar solución y se logre alcanzar los objetivos de la entidad.

2.3.2. Operacionalización de variables

Tabla 3: Operacionalización de la Variable independiente.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Plan de desarrollo de personal	Formación profesional	Estudios Postgrado	¿Consideras que para acceder a un cargo de jefatura es necesario tener estudios de post grado?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Aprendizaje integral	¿Considera que el aprendizaje que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Lagunas es de manera integral (diversa, alegre, comprensiva, contextualizada, aplicativa)?	
		Habilidades blandas	¿Considera que sus habilidades blandas (organización, trabajo en equipo, buena comunicación, sociable, pensamiento crítico, facilidad de adaptación, etc.) están desarrolladas adecuadamente?	
	Capacitación	Educación especializada	¿Considera que recibe por parte de la Municipalidad Distrital de Lagunas una instrucción especializada (contratación de especialista) que ayude a desempeñar mejor sus funciones?	
		Desarrollo de habilidades	¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa a desarrollar las habilidades de los trabajadores?	
		Desarrollo de actitudes	¿Consideras que en la o Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa a desarrollar las actitudes de los colaboradores con respecto a sus compañeros de trabajo?	
		Desarrollo de conceptos Mentoring	¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa el desarrollo de los conocimientos de los trabajadores?	
	Línea de carrera	Crecimiento profesional	¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se aplica el mentoring (un empleado con más conocimientos y experiencia, aconseja y guía a otro colaborador) ¿Considera que ha crecido profesionalmente en la Municipalidad Distrital de Lagunas durante su tiempo de trabajo?	
		Progresión en la carrera	¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas puede hacer línea de carrera (ascensos)?	
		Proactividad	¿Considera que es proactivo respecto a sus funciones?	
Orientación de la carrera		¿Considera que tiene definida su orientación profesional (aspiraciones, puesto a futuro)?		
		Evaluación de desempeño	¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas realiza evaluaciones de desempeño de manera periódica?	

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 4: Operacionalización de la Variable dependiente.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Desempeño laboral	Satisfacción del trabajo	Nivel de satisfacción	¿Considera sentirse satisfecho trabajando en la Municipalidad Distrital de Lagunas? ¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas realiza reuniones con frecuencia para atender las necesidades de los colaboradores?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Autoestima	Nivel de desarrollo	¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas le ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional?	
	Trabajo en equipo	Reconocimiento	¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas reconoce o incentiva sus logros? ¿Considera que usted es para la Municipalidad Distrital de Lagunas una pieza importante para el desarrollo de los procesos?	
		Apoyo entre compañeros	¿Considera que cuándo tiene un problema sus compañeros le ayudan a resolverlo? ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se fomenta el trabajo en equipo?	
		Nivel de comunicación	¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se solicita opiniones a los colaboradores antes de realizar cambios que puedan afectar sus procesos? ¿Considera que la comunicación entre sus compañeros de trabajo es cordial? ¿Considera que la comunicación entre su jefe directo y usted es adecuada?	
	Capacitación del personal	Nivel de conocimiento	¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le da a conocer los resultados de su área de trabajo de manera frecuente? ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le da a conocer los objetivos organizacionales?	
		Frecuencia de capacitación	¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le capacita de manera frecuente para desarrollar mejor su actividad laboral?	

Fuente: Elaboración propia.

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

2.4.1. Técnicas

La Encuesta: Según Bernal (2010) sustenta que, “la encuesta se basa en un cuestionario o grupo de interrogantes que se disponen con el fin de tener datos de los individuos en estudio”. (p.253). La encuesta será ejecutada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, entre el personal estable y contrato que son un total de 69 colaboradores.

2.4.2. Instrumento

El Cuestionario: Según Bernal (2010) sintetiza que, “el cuestionario radica en un grupo de interrogantes en base a una o más variables del estudio en que serán medidas” (p.253)

En el actual estudio se usó como instrumento el cuestionario que estuvo dirigido a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe con 22 preguntas cerradas de tipo dicotómicas, de opción múltiple y de escala de Likert apropiadamente aclaradas para recolectar los datos de los colaboradores de la Municipalidad en estudio.

En el caso de la técnica de recopilación documental se empleará las hojas de documentaciones, para poder comprobar y analizar como la Municipalidad de Lagunas-Mocupe ha efectuado en todos los años de gestión frente a las capacitaciones, talleres, conferencias u otros programas para el desarrollo de sus trabajadores.

2.4.3. Validez y confiabilidad.

Hernández, Fernández y Baptista (2004) precisan que la validez, en carácter global, está referido al nivel en que un instrumento efectivamente calcule las variables en estudio.

Hernández, Fernández y Baptista (2004) infieren que la confiabilidad de un método de cálculo se refiere al nivel en que si ejecución reiterada al mismo elemento humano abordara los mismos resultados. Concurren varias programaciones para medir dicha confiabilidad del instrumento con el que obtendrá los datos. La mayoría usa estadísticas que

dan factores de confiabilidad. Dichos coeficientes pueden estar entre 0 y 1, donde 0 significara nula la confiabilidad y 1 representa una confiabilidad total.

Para la Validación y Confiabilidad del Instrumento de la Investigación se aplicarán dos métodos los cuales por el método de Alfa de Cronbach y por opinión de expertos.

Método Alfa de Cronbach

Para establecer la confiabilidad del instrumento a usar se tomará el método Alfa de Cronbach que será determinada por medio del SPSS.

Tabla 5: Estadísticas de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,813	,801	28

Fuente: elaboración propia.

La ejecución de la prueba piloto fue con la finalidad de establecer oportunos ajustes extraídos del Alfa de Cronbach de 0,813 el cual quiere decir que presenta una confiabilidad alta. Dicha prueba piloto se realizó con un cuestionario de 21 preguntas a 10 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe.

Opinión de Expertos

El juicio de expertos dio lugar para comprobar la fiabilidad del instrumento, la cual estuvo compuesto por tres especialistas en Administración, quienes se mostraron conforme con el instrumento dándole el visto bueno para ser ejecutado, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 6: Estadísticas de Validación por Expertos

VALIDACIÓN DE EXPERTOS					
Nº	EXPERTO	PREGUNTAS	APROBADAS	OBSERVADAS	CALIFICACIÓN
1	José Enrique Urbina Carranza	28	28	0	1.00
2	Ernesto Wenceslao Limonchi Falen	28	28	0	1.00
3	Carlos Daniel Gonzáles Hidalgo	28	28	0	1.00
					3.00
				3.00/3	1.00

Fuente: elaboración Propia

Se puede visualizar en la tabla 6 que el instrumento tiene una confiabilidad de 1.00 lo que se corrobora con el Alfa de Cronbach, la cual demuestra que es un instrumento confiable o de alta confiabilidad.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Los resultados e información se obtendrán por medio de la encuesta, y serán procesados para su concerniente ejecución estadística a través del software de WORD, EXCEL, versión 2013, para ordenarlos, tabularlos y presentarlos en figuras con sus pertinentes descripciones y comentarios, y al mismo tiempo se usará el conocido programa estadístico SPSS.

2.6. Aspectos éticos.

La Revista Científica del Sur (2017) alude los siguientes elementos éticos del estudio:

Autonomía: el indagador debe precisar de forma facultativa y concedora, su anhelo de contribuir con la entidad seleccionada para la indagación y permitan el manejo de los datos para los propósitos determinados del estudio.

Bien común: el propósito del estudio tiene que ser desarrollar sugerencias para asistir en las óptimas de la entidad como con la colectividad misma.

Difusión de Conocimiento: el estudio tendrá que darse a saber a los individuos implicados que intervinieron en la indagación.

Justicia: la persona que realiza el estudio y los estudiados tomaran lo que les incumbe.

Revisión Independiente: la indagación, en sus diferentes periodos, tendrá que ser sometida a la examinación autónoma para aseverar las particularidades de la misma. Tendrá que ser mediante la aceptación de las personas profesionales encargadas, según se indique, del mismo modo, será revisada por los jurados de tesis.

2.7. Criterios de Rigor Científico.

Noreña, et al. (2012) precisa una serie de criterios de rigor los cuales se describen a continuación:

Credibilidad a través del valor de la veracidad y legítima: las secuencias son examinados “verdaderos” por los partícipes.

Transferibilidad y aplicabilidad: se detalla específicamente el entorno y los que participaran; y se ejecuta una ardua recaudación de información.

Consistencia para la replicabilidad: las interrogantes usado para la recolección de datos fue garantizado por estimadores del ámbito externo para legitimar la conveniencia e importancia de la investigación.

Confirmabilidad y neutralidad: las averiguaciones del estudio son comparadas con estudios de los ámbitos tanto locales, nacionales como extranjeros y que estas hayan tenido las mismas variables que del estudio actual con un perdió de 5 años de antigüedad.

Relevancia: las derivaciones tendrán congruencia con la fundamentación.

CAPITULO III

RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

3.1.1. Resultados del pre test

Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe entre personal administrativo, personal de limpieza, entre otros. Antes de aplicar el Plan de Desarrollo de Personal.

Objetivos Específicos 1: Analizar el tipo de plan de Desarrollo de Personal que se aplica en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, 2019.

Tabla 7: ¿Consideras que para acceder a un cargo de jefatura es necesario tener estudios de post grado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	18	27%	26.1	26.1
En desacuerdo	37	53%	53.6	79.7
De acuerdo	12	17%	17.4	97.1
Muy de acuerdo	2	3%	2.9	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia

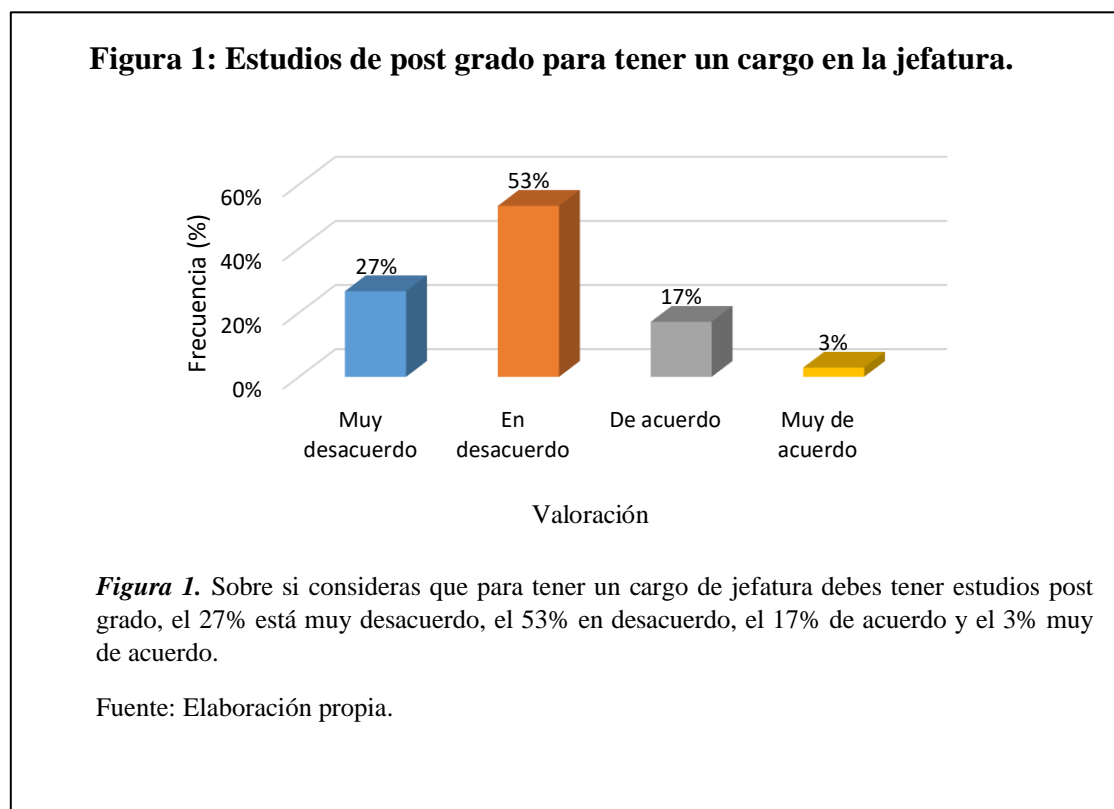


Tabla 8: ¿Considera que el aprendizaje que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Lagunas es de manera integral (diversa, alegre, comprensiva, contextualizada, aplicativa)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	32	47%	46.4	46.4
En desacuerdo	27	39%	39.1	85.5
De acuerdo	6	9%	8.7	94.2
Muy de acuerdo	4	6%	5.8	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 2: El aprendizaje que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Lagunas es de manera integral.

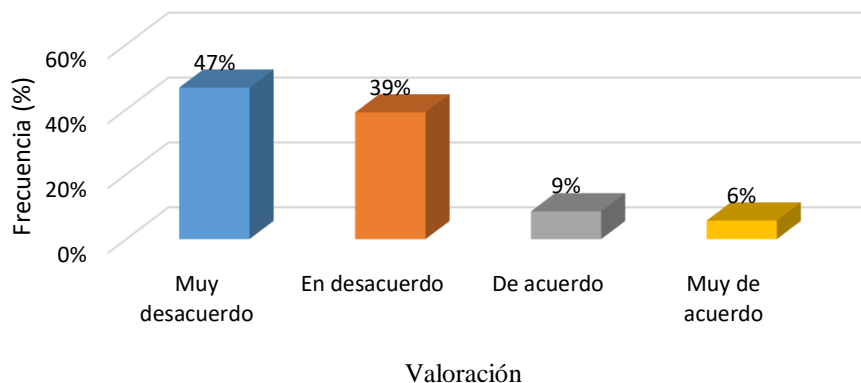


Figura 2. Sobre si consideras que el aprendizaje que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Lagunas es integral (diversa, alegre, comprensiva, contextualizada, aplicativa), el 47% está muy desacuerdo, el 39% en desacuerdo, el 9% de acuerdo y el 6% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9: ¿Considera que sus habilidades blandas (organización, trabajo en equipo, buena comunicación, sociable, pensamiento crítico, facilidad de adaptación, etc.) están desarrolladas adecuadamente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	8	11%	11.6	11.6
En desacuerdo	10	14%	14.5	26.1
Indiferente	21	30%	30.4	56.5
De acuerdo	21	30%	30.4	87.0
Muy de acuerdo	9	13%	13.0	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

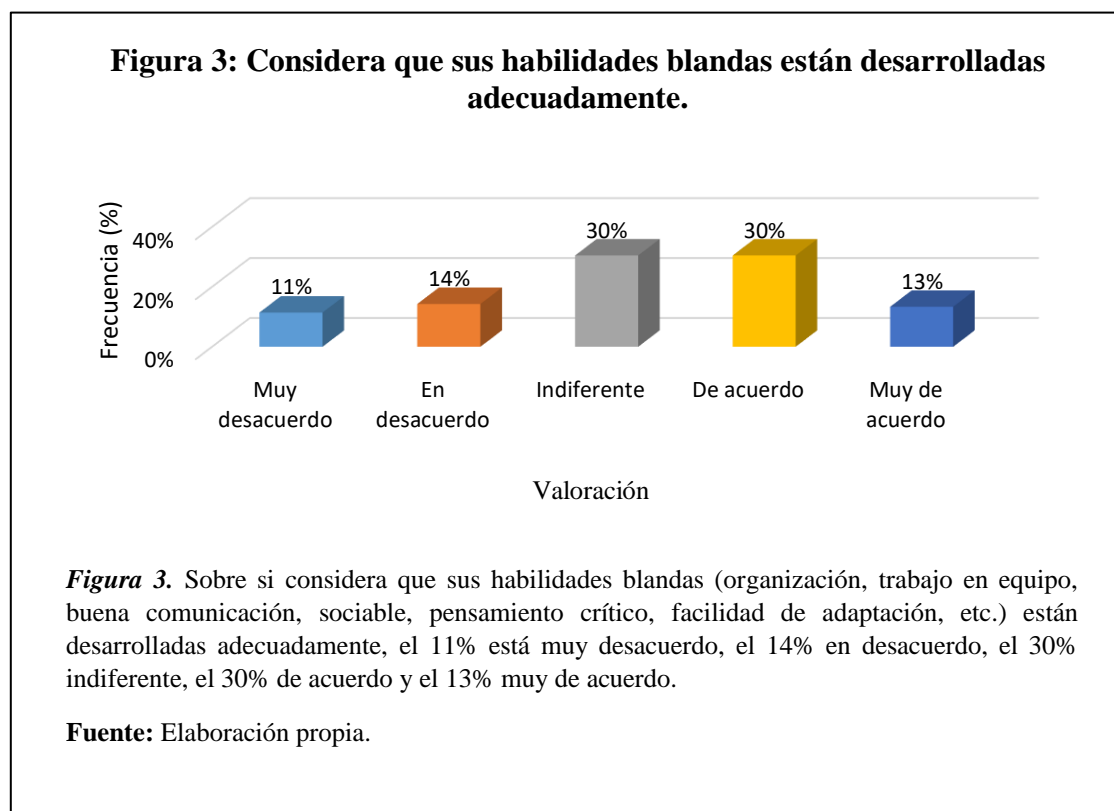


Tabla 10: ¿Considera que recibe por parte de la Municipalidad Distrital de Lagunas una instrucción especializada (contratación de especialista) que ayude a desempeñar mejor sus funciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	20	29%	29.0	29.0
En desacuerdo	33	48%	47.8	76.8
De acuerdo	12	17%	17.4	94.2
Muy de acuerdo	4	6%	5.8	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 4: Considera que recibe una instrucción especializada que ayude a desempeñar mejor sus funciones.

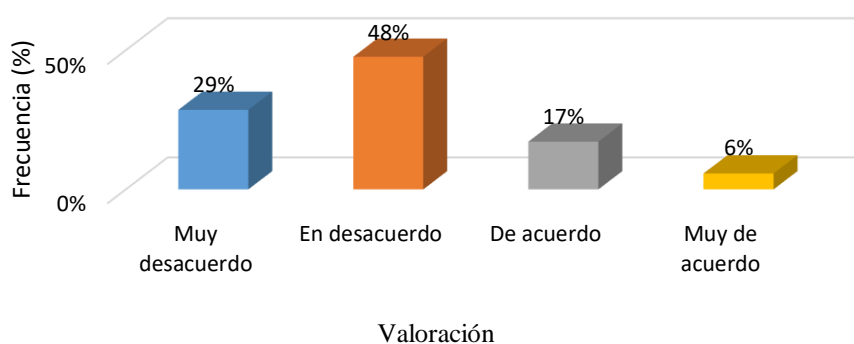


Figura 4. Sobre si considera que recibe por parte de la Municipalidad Distrital de Lagunas una instrucción especializada (contratación de especialista) que ayude a desempeñar mejor sus funciones, el 29% está muy desacuerdo, el 48% en desacuerdo, el 17% de acuerdo y el 6% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11: ¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa a desarrollar las habilidades de los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	19	28%	27.5	27.5
En desacuerdo	36	52%	52.2	79.7
De acuerdo	11	15%	15.9	95.7
Muy de acuerdo	3	5%	4.3	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

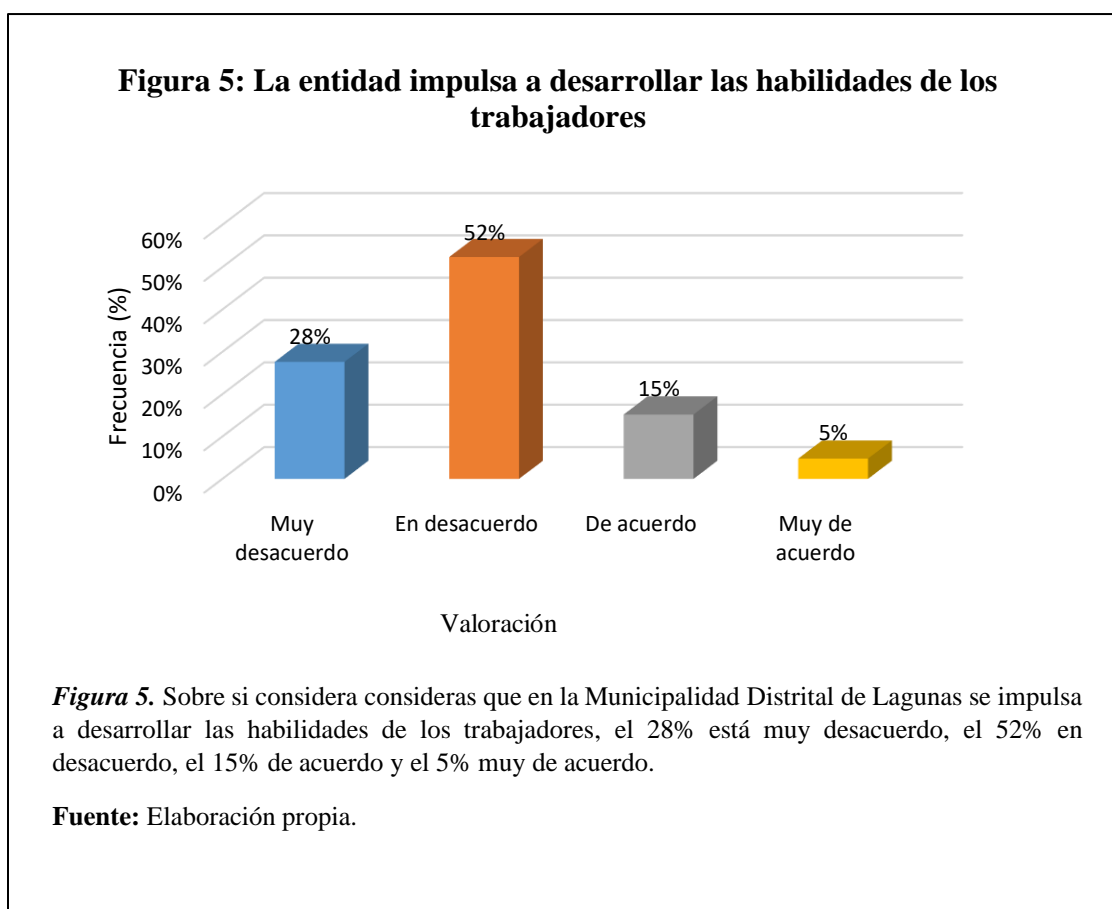


Tabla 12: ¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa a desarrollar las actitudes de los colaboradores con respecto a sus compañeros de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	10	14%	14.5	14.5
En desacuerdo	50	72%	72.5	87.0
De acuerdo	9	13%	13.0	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 6: En la entidad se impulsa a desarrollar las actitudes de los colaboradores con respecto a sus compañeros de trabajo.

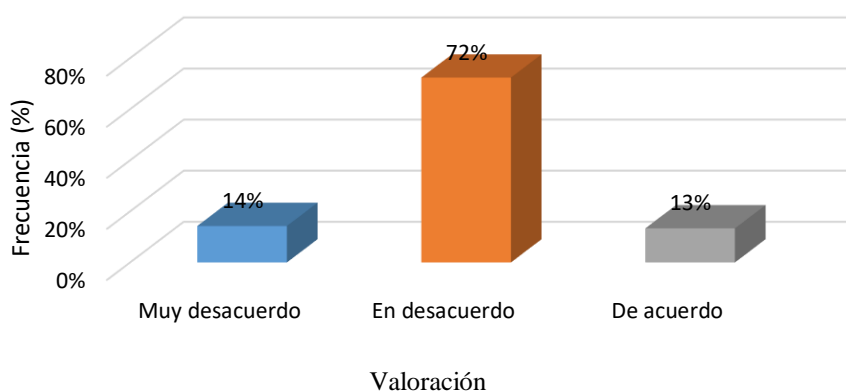


Figura 6. Sobre si consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa a desarrollar las actitudes de los colaboradores con respecto a sus compañeros de trabajo, el 14% está muy desacuerdo, el 72% en desacuerdo y el 13% de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13: ¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa el desarrollo de los conocimientos de los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	25	36%	36.2	36.2
En desacuerdo	27	39%	39.1	75.4
Indiferente	10	14%	14.5	89.9
De acuerdo	7	10%	10.1	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

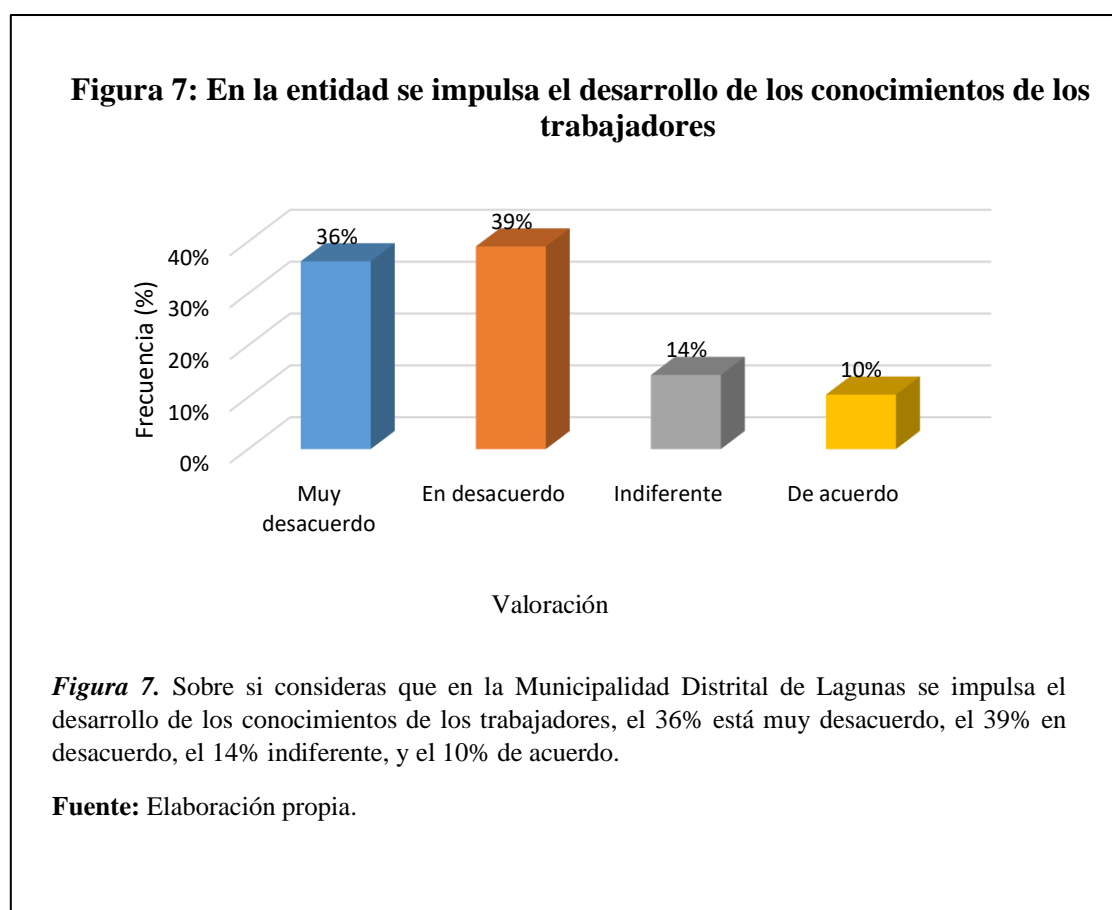


Tabla 14: ¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se aplica el mentoring (un empleado con más conocimientos y experiencia, aconseja y guía a otro colaborador)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	26	37%	37.7	37.7
En desacuerdo	22	31%	31.9	69.6
Indiferente	15	22%	21.7	91.3
De acuerdo	6	9%	8.7	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 8: Considera que en la entidad se aplica el mentoring.

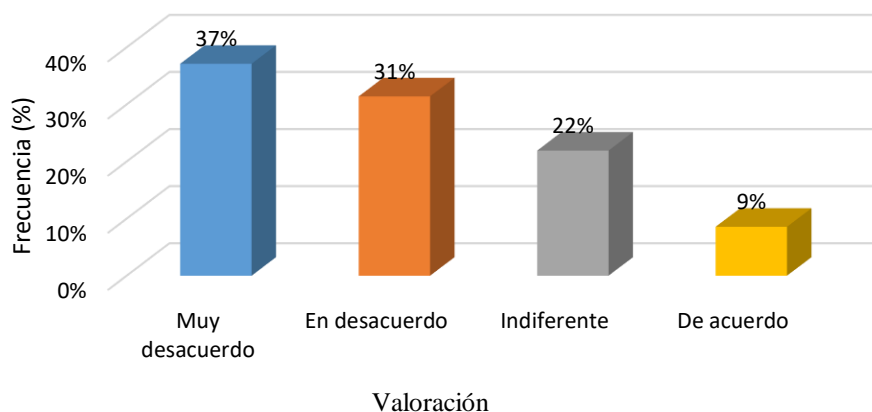


Figura 8. Sobre si consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se aplica el mentoring (un empleado con más conocimientos y experiencia, aconseja y guía a otro colaborador), el 37% está muy desacuerdo, el 31% en desacuerdo, el 22% indiferente, y el 9% de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15: ¿Considera que ha crecido profesionalmente en la Municipalidad Distrital de Lagunas durante su tiempo de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	13	18%	18.8	18.8
En desacuerdo	28	41%	40.6	59.4
Indiferente	5	8%	7.2	66.7
De acuerdo	17	25%	24.6	91.3
Muy de acuerdo	6	9%	8.7	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

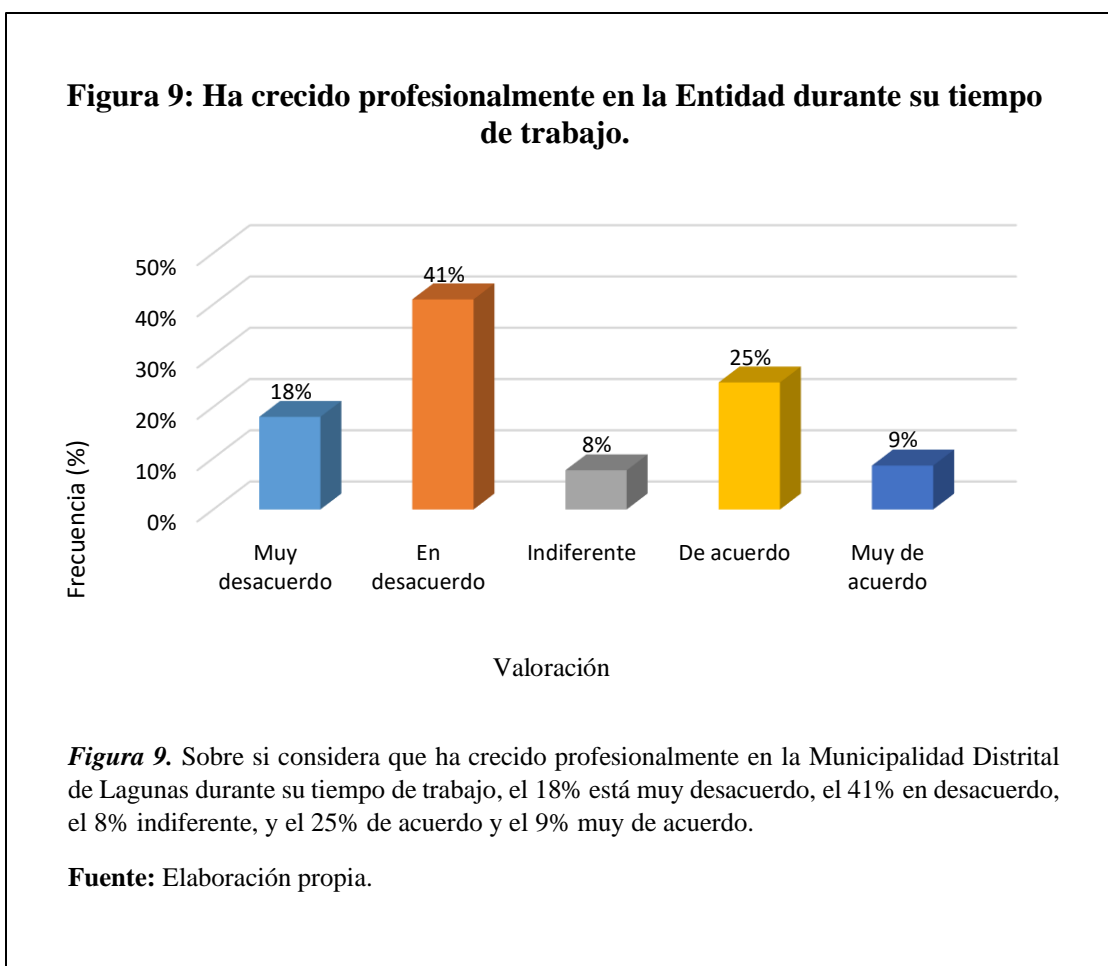


Tabla 16: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas puede hacer línea de carrera (ascensos)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	13	18%	18.8	18.8
En desacuerdo	24	34%	34.8	53.6
Indiferente	6	9%	8.7	62.3
De acuerdo	21	30%	30.4	92.8
Muy de acuerdo	5	8%	7.2	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

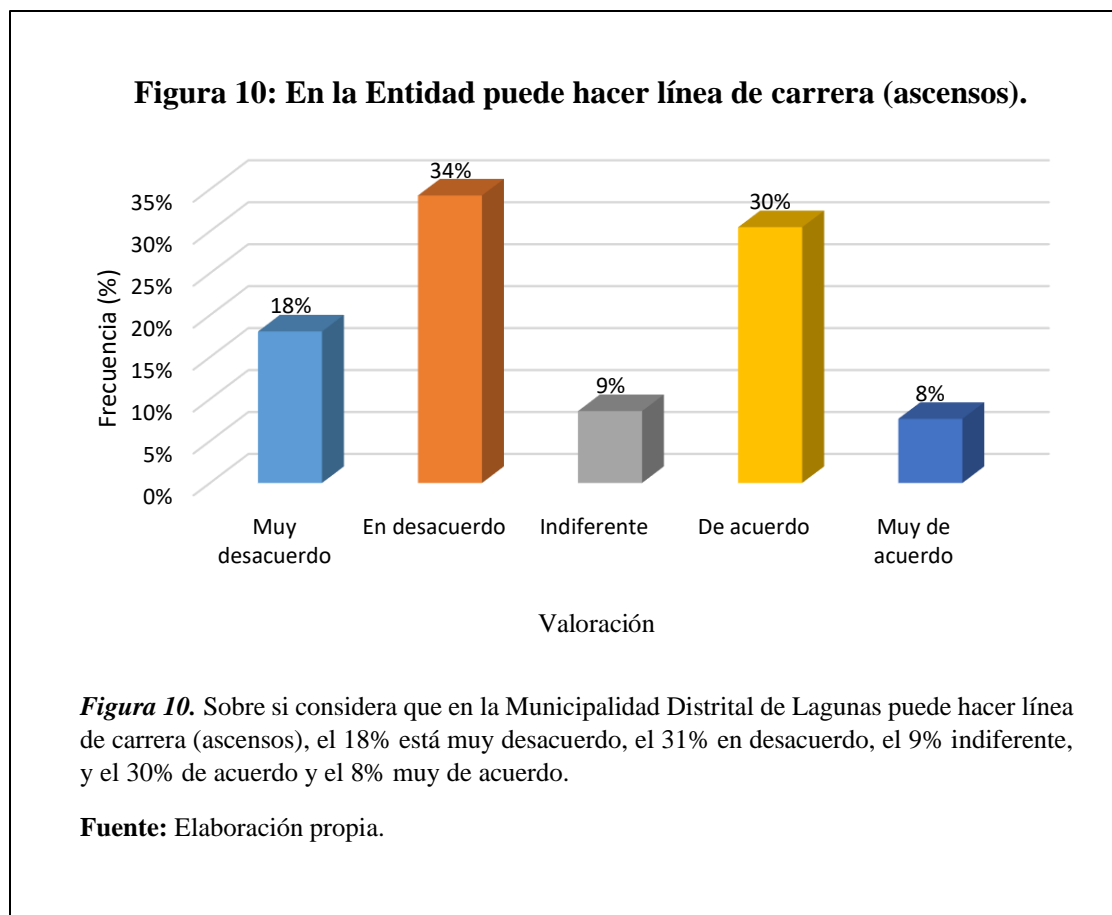


Tabla 17: ¿Considera que es proactivo respecto a sus funciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	11	15%	15.9	15.9
En desacuerdo	25	36%	36.2	52.2
Indiferente	7	10%	10.1	62.3
De acuerdo	17	25%	24.6	87.0
Muy de acuerdo	9	13%	13.0	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

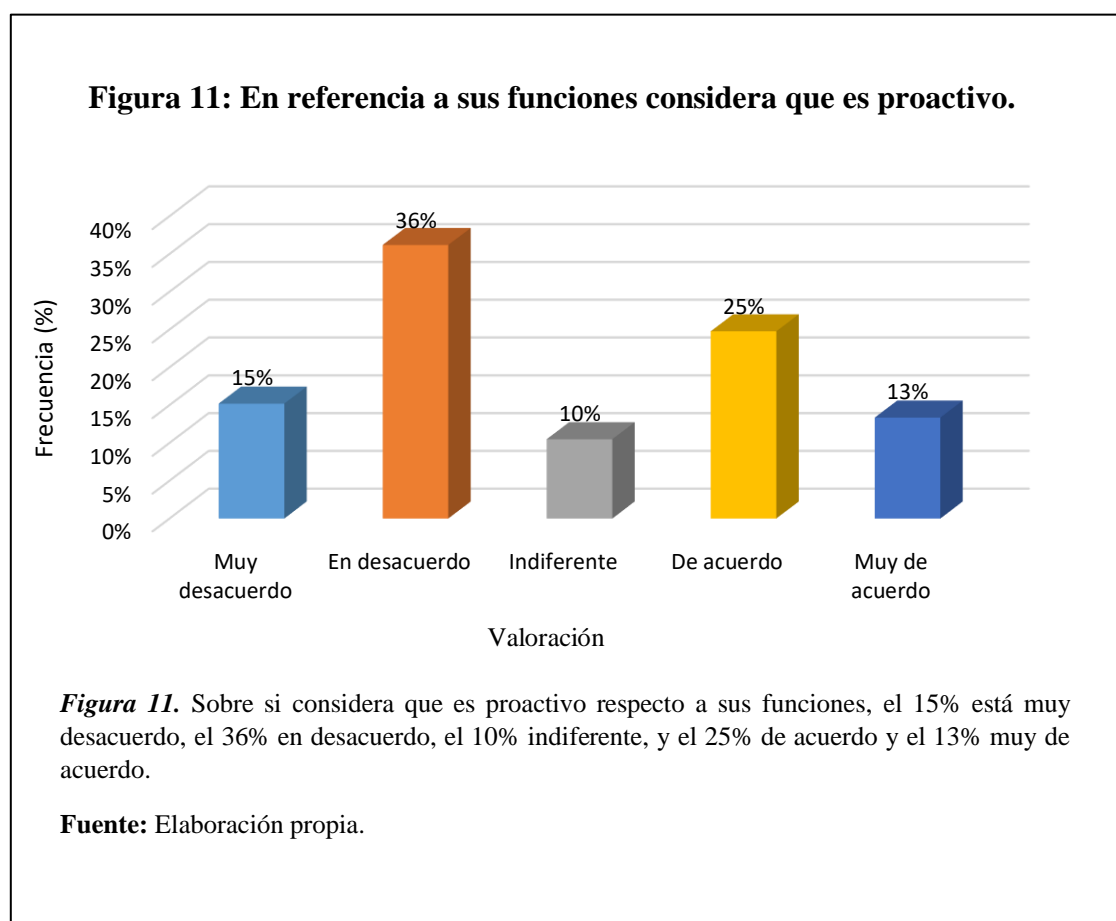


Tabla 18: ¿Considera que tiene definida su orientación profesional (aspiraciones, puesto a futuro)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	11	15%	15.9	15.9
En desacuerdo	14	21%	20.3	36.2
Indiferente	18	27%	26.1	62.3
De acuerdo	22	31%	31.9	94.2
Muy de acuerdo	4	6%	5.8	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

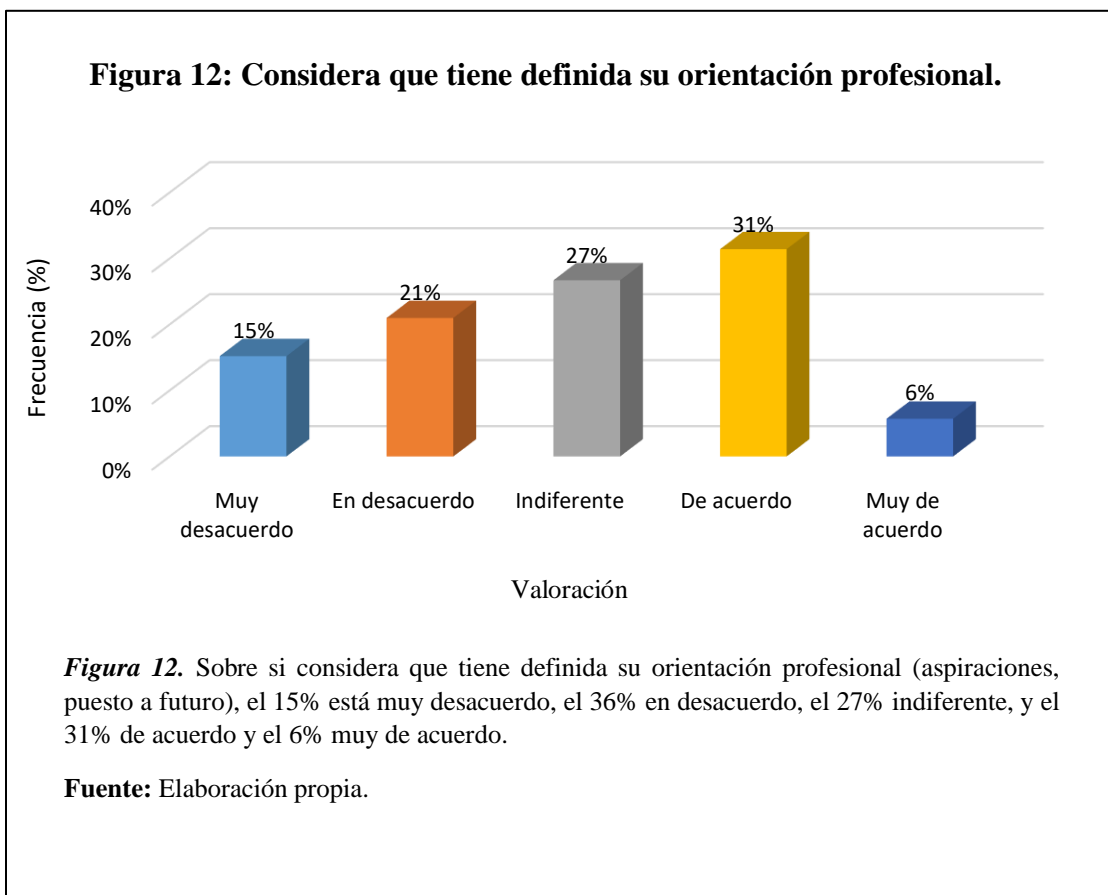
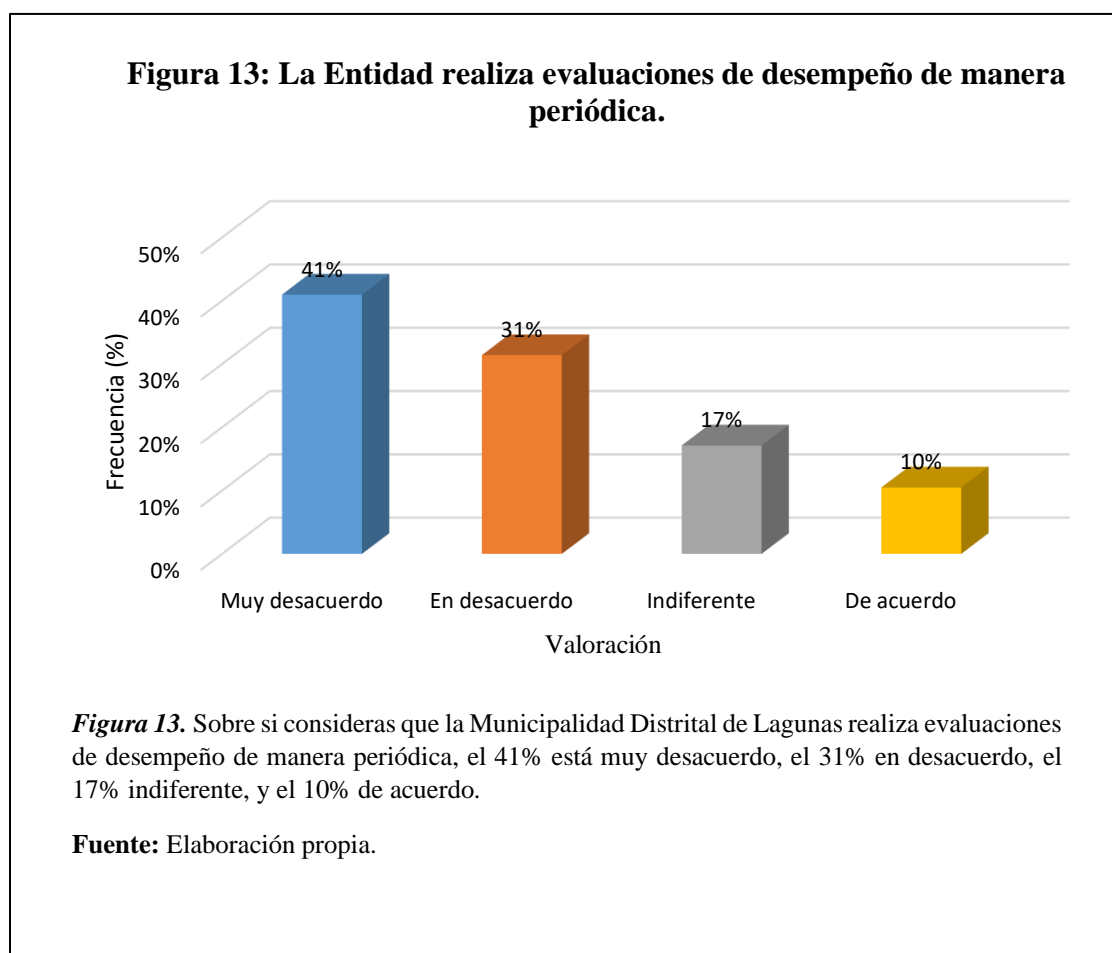


Tabla 19: ¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas realiza evaluaciones de desempeño de manera periódica?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	28	41%	40.6	40.6
En desacuerdo	22	31%	31.9	72.5
Indiferente	12	17%	17.4	89.9
De acuerdo	7	10%	10.1	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.



Objetivo Específico 2: Determinar el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas - Mocupe, 2019.

Tabla 20: ¿Considera sentirse satisfecho trabajando en la Municipalidad Distrital de Lagunas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	26	37%	37.7	37.7
En desacuerdo	18	27%	26.1	63.8
Indiferente	7	10%	10.1	73.9
De acuerdo	13	18%	18.8	92.8
Muy de acuerdo	5	7%	7.2	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

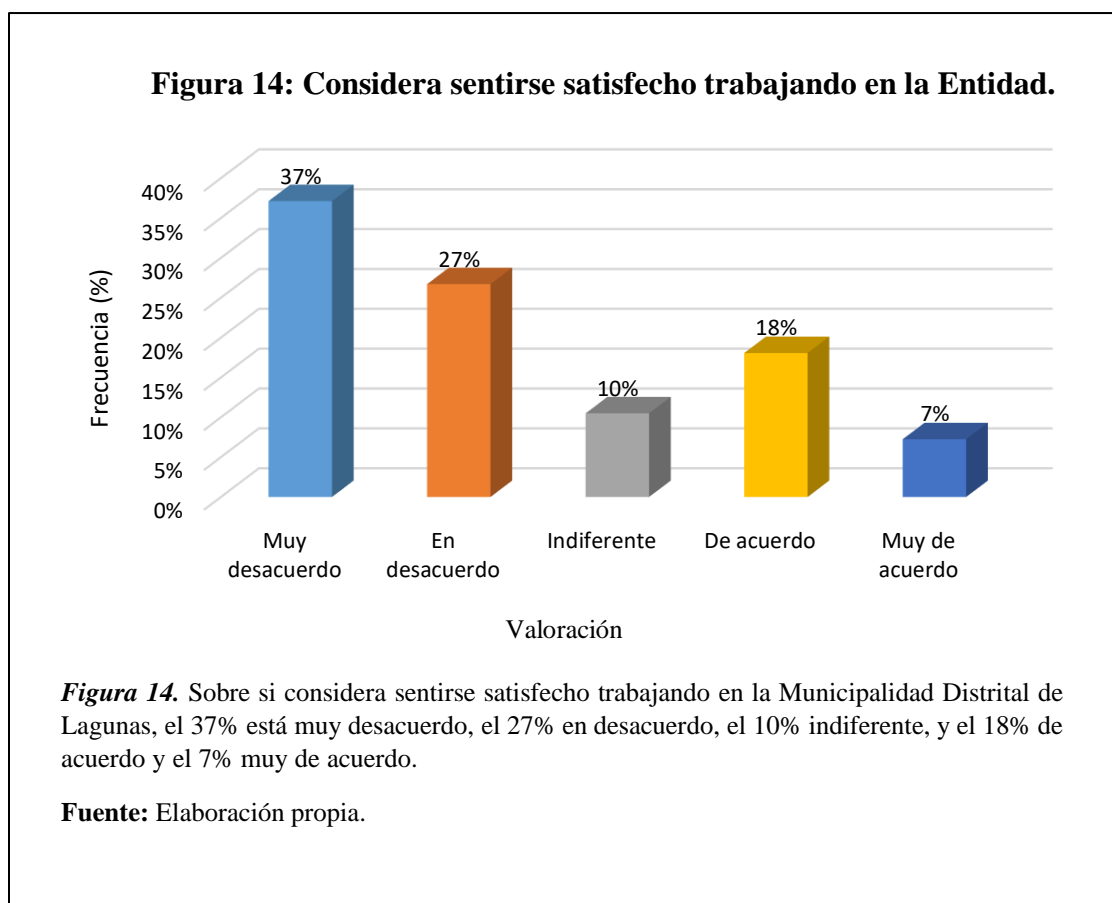


Tabla 21: ¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas realiza reuniones con frecuencia para atender las necesidades de los colaboradores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	30	44%	43.5	43.5
En desacuerdo	22	31%	31.9	75.4
Indiferente	17	25%	24.6	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

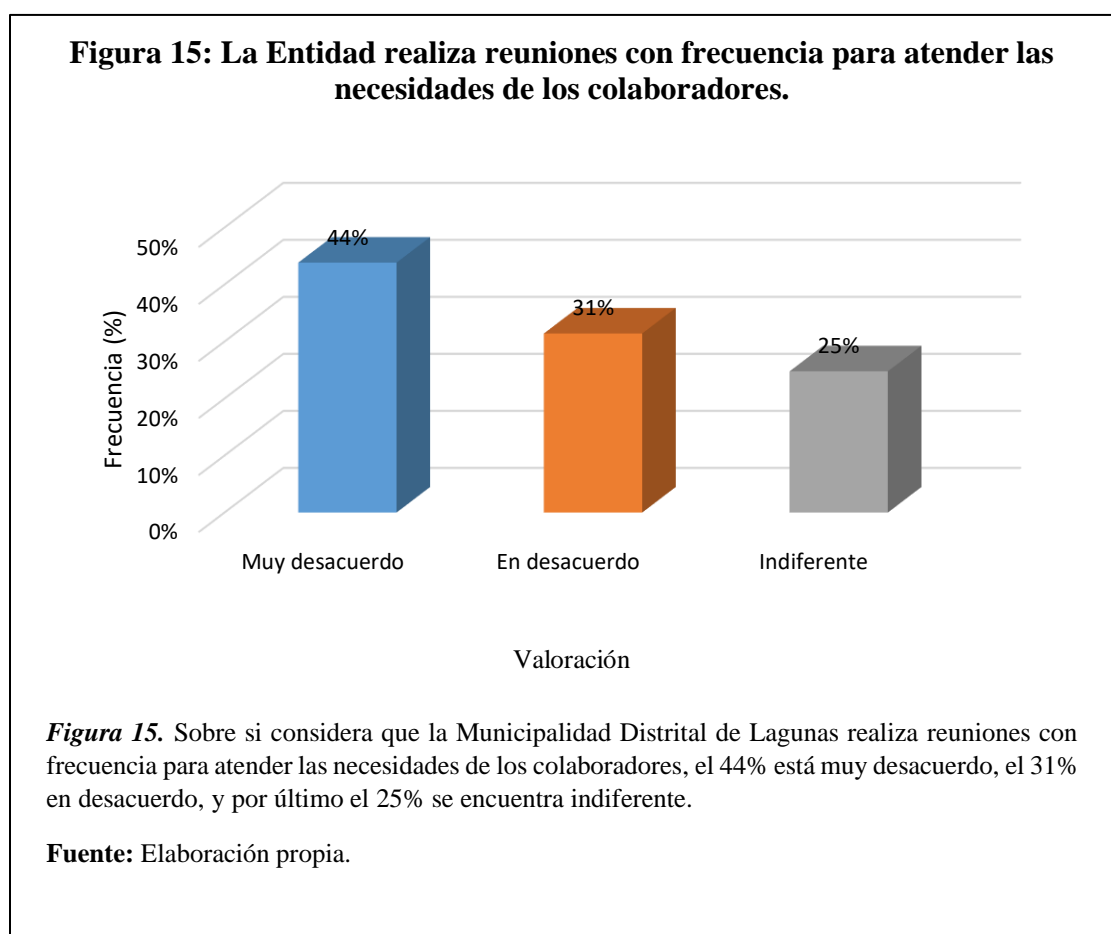


Tabla 22: ¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas le ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	32	47%	46.4	46.4
En desacuerdo	30	44%	43.5	89.9
De acuerdo	7	10%	10.1	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 16: La entidad le ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional.

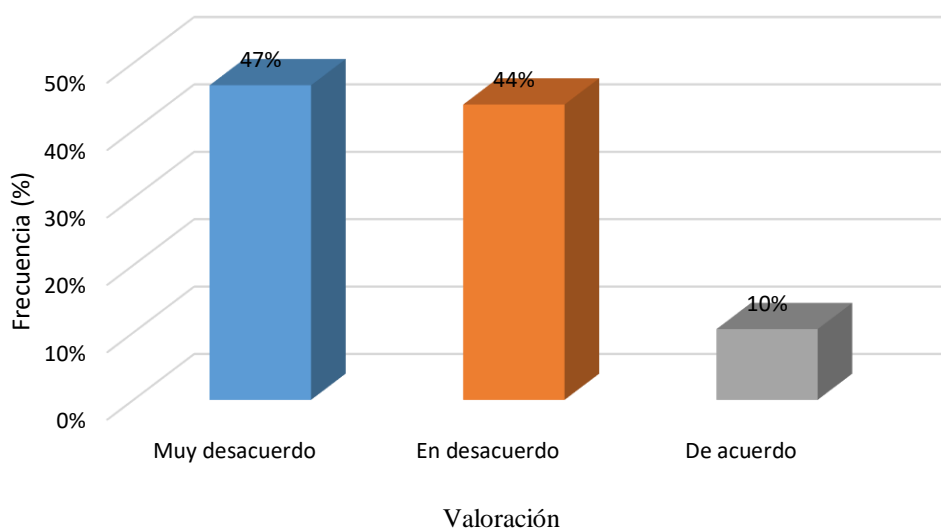


Figura 16. Sobre si considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas le ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional, el 47% está muy desacuerdo, el 44% en desacuerdo, y por último el 10% se encuentra de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 23: ¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas reconoce o incentiva sus logros?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	21	30%	30.4	30.4
En desacuerdo	34	50%	49.3	79.7
Indiferente	4	6%	5.8	85.5
De acuerdo	10	14%	14.5	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 17: Considera que la Entidad reconoce o incentiva sus logros.

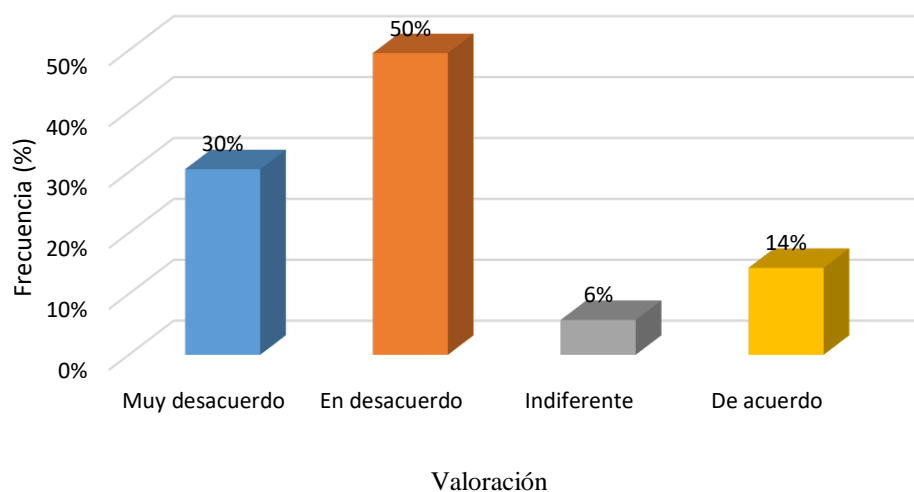


Figura 17. Sobre si considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas reconoce o incentiva sus logros, el 30% está muy desacuerdo, el 50% en desacuerdo, el 6% indiferente, y el 14% de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 24: ¿Considera que Usted es para la Municipalidad Distrital de Lagunas una pieza importante para el desarrollo de los procesos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	18	27%	26.1	26.1
En desacuerdo	28	41%	40.6	66.7
Indiferente	10	14%	14.5	81.2
De acuerdo	10	14%	14.5	95.7
Muy de acuerdo	3	5%	4.3	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 18: Considera ser una pieza importante para el desarrollo de los procesos en la Entidad.

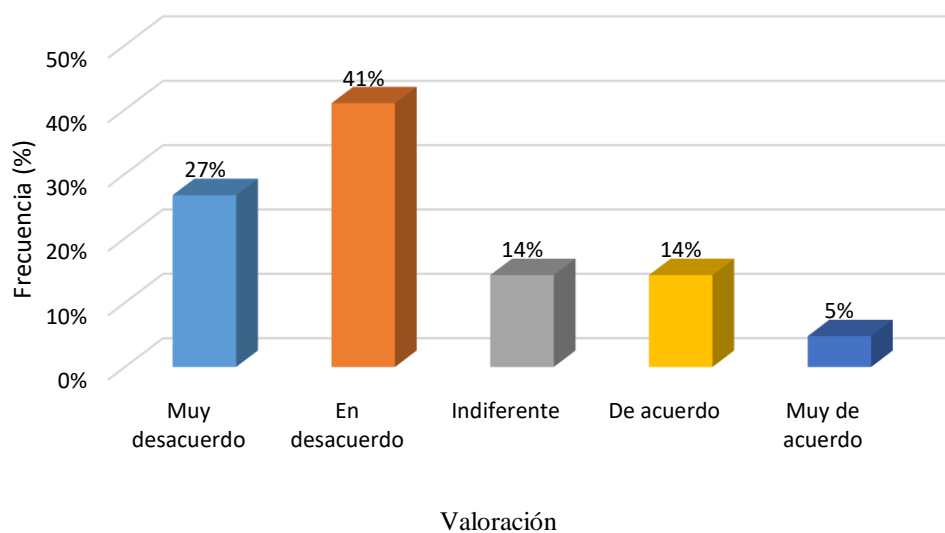


Figura 18. Sobre si considera que usted es para la Municipalidad Distrital de Lagunas una pieza importante para el desarrollo de los procesos, el 27% está muy desacuerdo, el 41% en desacuerdo, el 14% indiferente, y el 14% de acuerdo y el 5% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 25: ¿Considera que cuándo tiene un problema sus compañeros le ayudan a resolverlo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	18	27%	26.1	26.1
En desacuerdo	41	59%	59.4	85.5
De acuerdo	10	14%	14.5	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia

Figura 19: Cuándo tiene un problema sus compañeros le ayudan a resolverlo

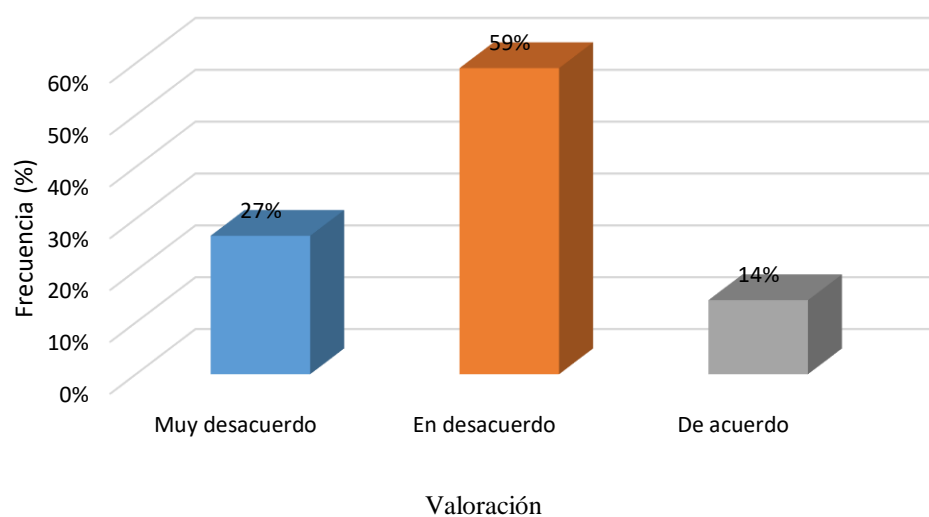


Figura 19. Sobre si considera que cuándo tiene un problema sus compañeros le ayudan a resolverlo, el 27% está muy desacuerdo, el 59% en desacuerdo, y por último el 14% se encuentra de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 26: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se fomenta el trabajo en equipo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	21	30%	30.4	30.4
En desacuerdo	38	55%	55.1	85.5
De acuerdo	10	14%	14.5	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

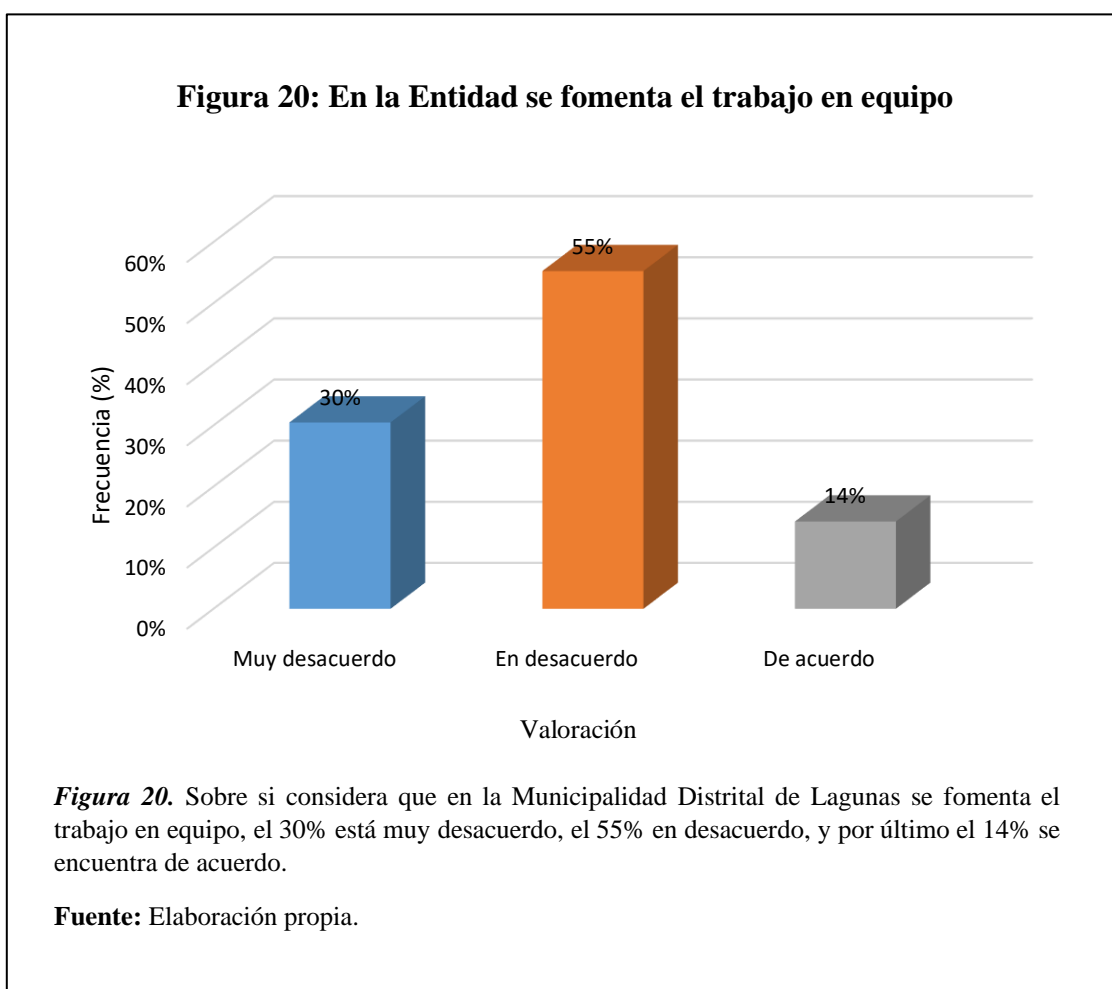


Tabla 27: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se solicita opiniones a los colaboradores antes de realizar cambios que puedan afectar sus procesos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	23	33%	33.3	33.3
En desacuerdo	21	30%	30.4	63.8
Indiferente	12	17%	17.4	81.2
De acuerdo	13	18%	18.8	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

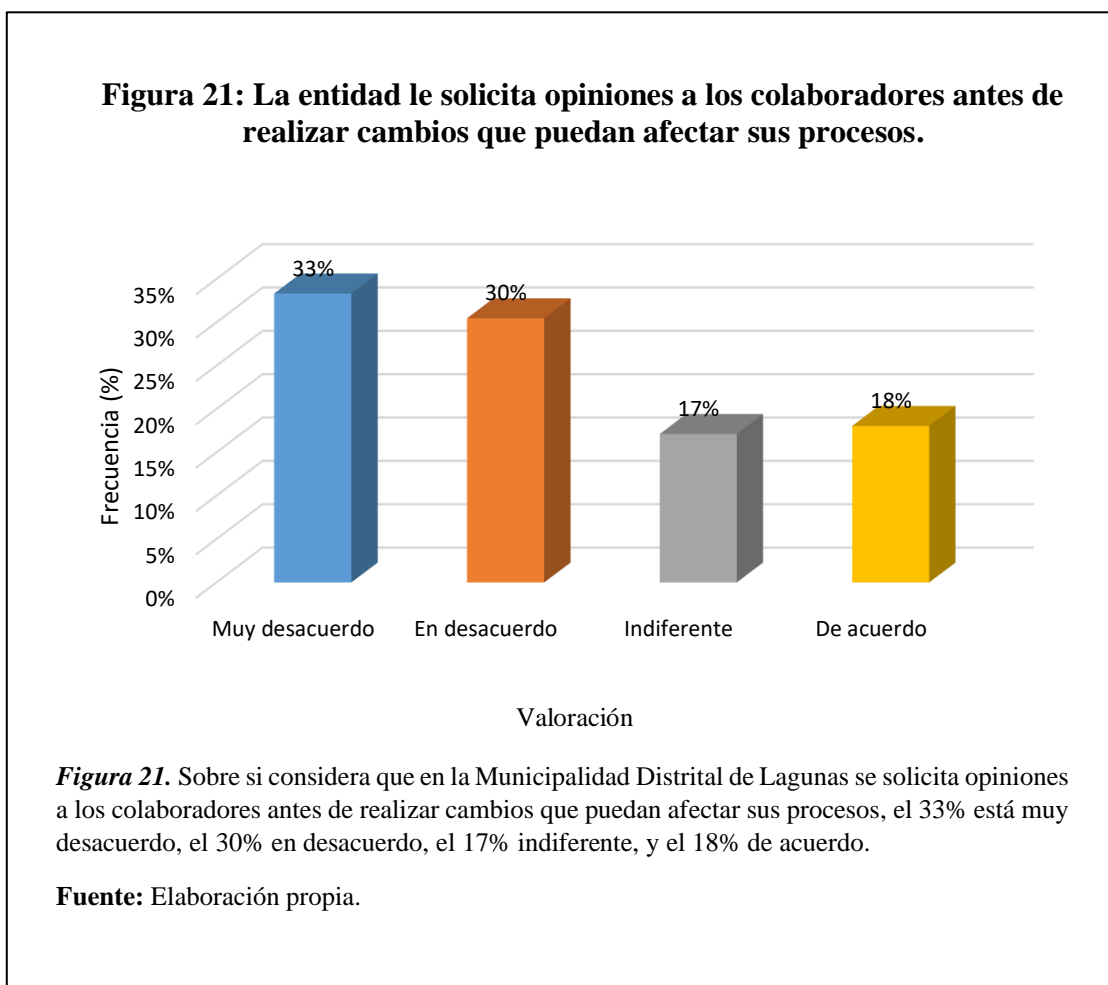


Tabla 28: ¿Considera que la comunicación entre sus compañeros de trabajo es cordial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	28	41%	40.6	40.6
En desacuerdo	21	30%	30.4	71.0
Indiferente	6	9%	8.7	79.7
De acuerdo	10	14%	14.5	94.2
Muy de acuerdo	4	6%	5.8	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 22: Considera que la comunicación entre sus compañeros de trabajo es cordial

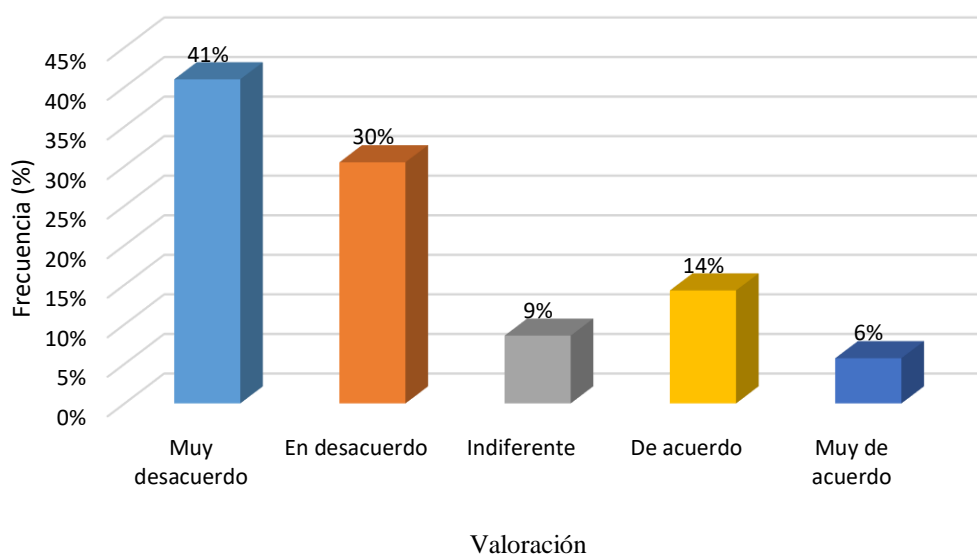


Figura 22. Sobre si considera que usted es para la Municipalidad Distrital de Lagunas una pieza importante para el desarrollo de los procesos, el 27% está muy desacuerdo, el 41% en desacuerdo, el 14% indiferente, y el 14% de acuerdo y el 5% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 29: ¿Considera que la comunicación entre su jefe directo y Usted es adecuada?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	18	27%	26.1	26.1
En desacuerdo	30	44%	43.5	69.6
De acuerdo	16	24%	23.2	92.8
Muy de acuerdo	5	8%	7.2	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 23: Considera que la comunicación entre su jefe directo y usted es adecuada

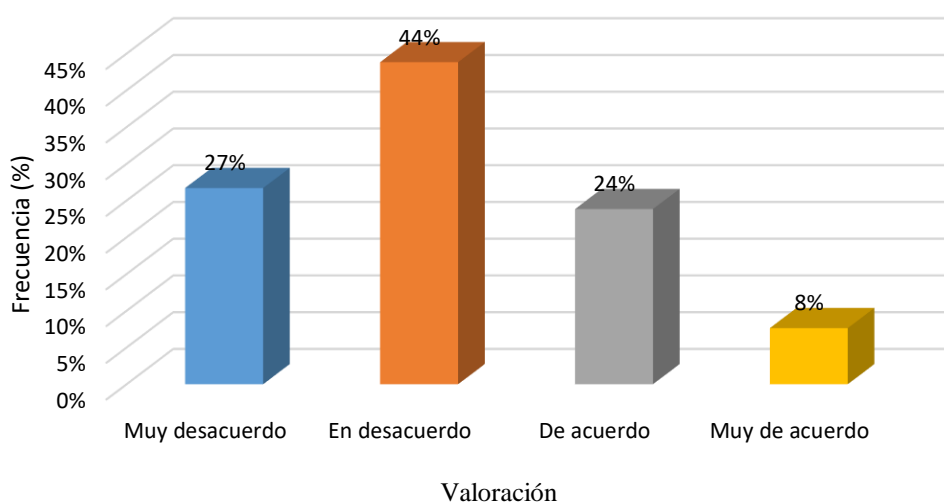


Figura 23. Sobre si considera que la comunicación entre su jefe directo y usted es adecuada, el 27% está muy desacuerdo, el 44% en desacuerdo, el 24% está de acuerdo, y el 8% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 30: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le da a conocer los resultados de su área de trabajo de manera frecuente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	29	43%	42.0	42.0
En desacuerdo	32	47%	46.4	88.4
De acuerdo	8	11%	11.6	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 24: Considera que en la Entidad se le da a conocer los resultados de su área de trabajo de manera frecuente

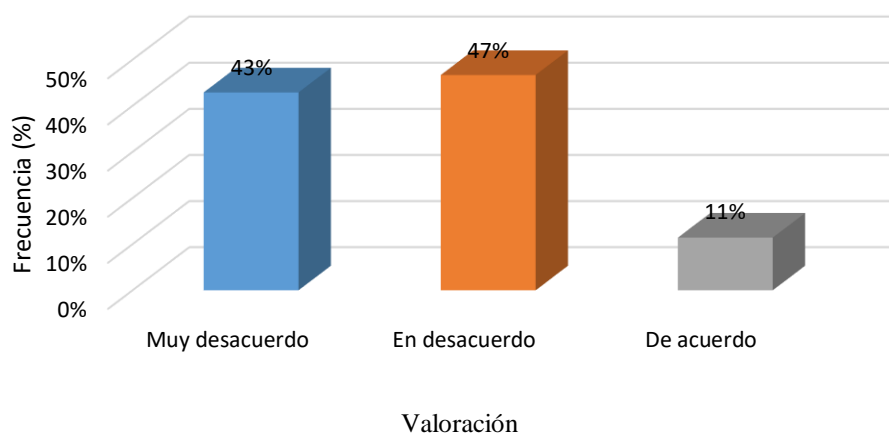


Figura 24. Sobre si considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le da a conocer los resultados de su área de trabajo de manera frecuente, el 43% está muy desacuerdo, el 47% en desacuerdo, y por último el 11% se encuentra de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 31: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le da a conocer los objetivos organizacionales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	23	33%	33.3	33.3
En desacuerdo	25	36%	36.2	69.6
Indiferente	3	5%	4.3	73.9
De acuerdo	14	21%	20.3	94.2
Muy de acuerdo	4	6%	5.8	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 25: En la Entidad se le da a conocer los objetivos organizacionales

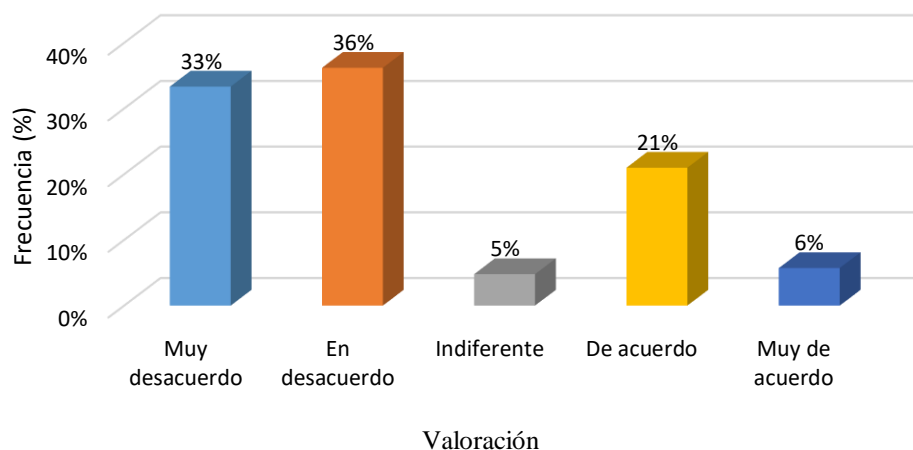


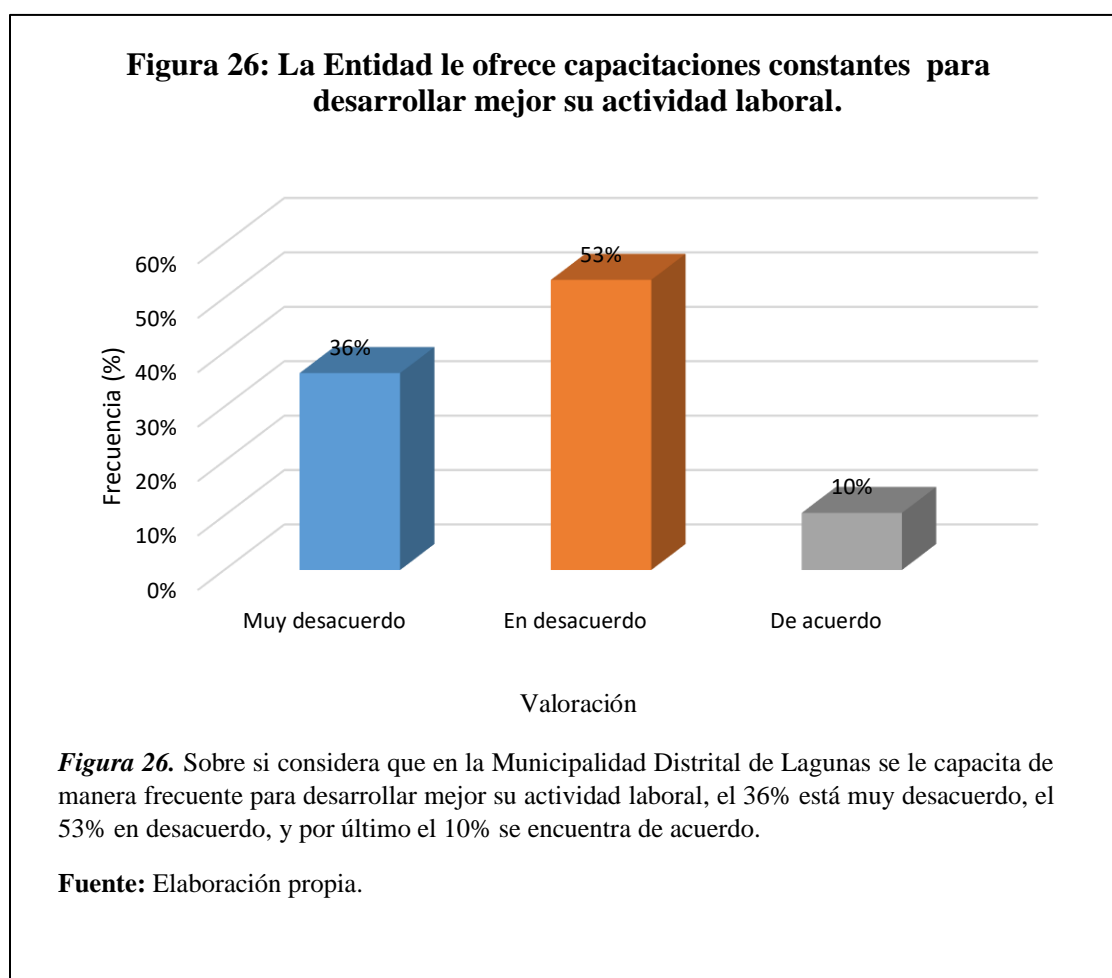
Figura 25. Sobre si considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le da a conocer los objetivos organizacionales, el 33% está muy desacuerdo, el 36% en desacuerdo, el 5% indiferente, y el 21% de acuerdo y el 6% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 32: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le capacita de manera frecuente para desarrollar mejor su actividad laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	25	36%	36.2	36.2
En desacuerdo	37	53%	53.6	89.9
De acuerdo	7	10%	10.1	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.



3.1.2. Resultados del post test

Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe entre personal administrativo, personal de limpieza, entre otros. Después de aplicar el Plan de Desarrollo de Personal.

Objetivos Específicos 1: Analizar el tipo de plan de Desarrollo de Personal que se aplica en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, 2019.

Tabla 33: ¿Consideras que para acceder a un cargo de jefatura es necesario tener estudios de post grado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	9	13%	13.0	13.0
En desacuerdo	3	4%	4.3	17.4
De acuerdo	27	39%	39.1	56.5
Muy de acuerdo	30	43%	43.5	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 27: Para acceder a un cargo público se debe tener estudios de post grado.

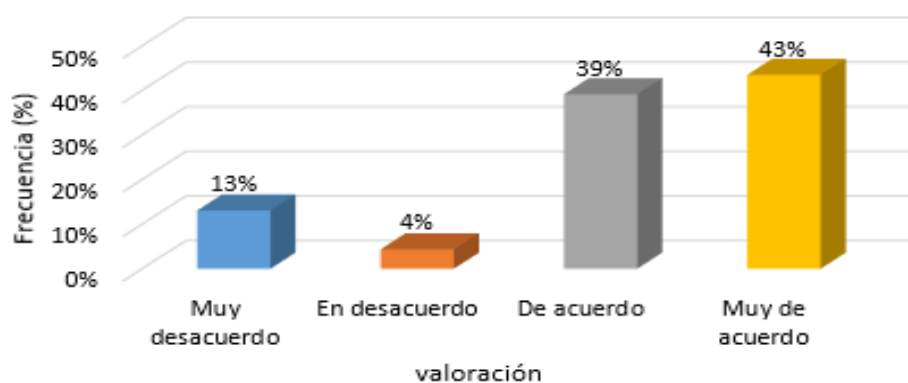


Figura 27. Sobre si considera que para acceder a un cargo de jefatura es necesario tener estudios de pos grado, el 13% está muy desacuerdo, el 4% en desacuerdo, el 39% está de acuerdo y por último el 43% se encuentra muy de acuerdo.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 34: ¿Considera que el aprendizaje que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Lagunas es de manera integral (diversa, alegre, comprensiva, contextualizada, aplicativa)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	6	9%	8.7	8.7
De acuerdo	54	78%	78.3	87.0
Muy de acuerdo	9	13%	13.0	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 28: El aprendizaje que se desarrolla en la Entidad es de manera integral.

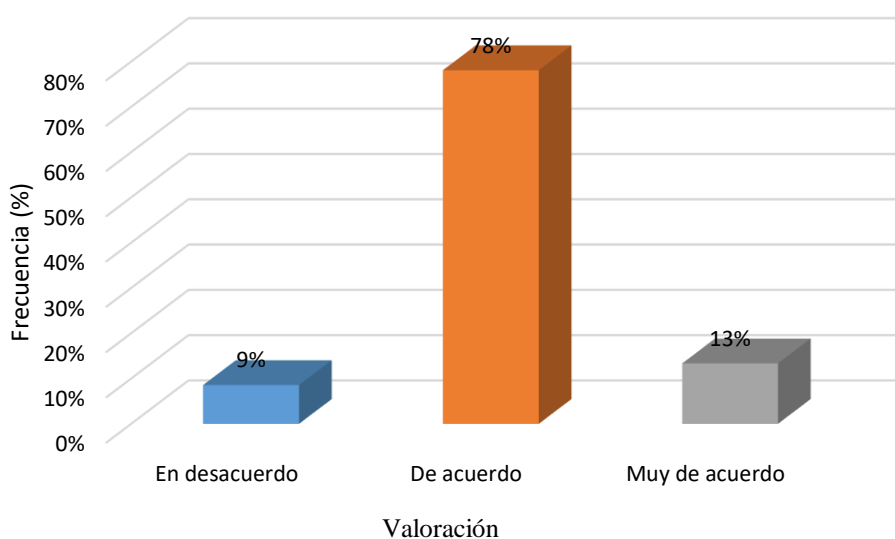


Figura 28. Sobre si considera que el aprendizaje que se desarrolla es de manera integral, el 9% está en desacuerdo, el 78% de acuerdo y el 13% están muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 35: ¿Considera que sus habilidades blandas (organización, trabajo en equipo, buena comunicación, sociable, pensamiento crítico, facilidad de adaptación, etc.) están desarrolladas adecuadamente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	2	3%	2.9	2.9
En desacuerdo	4	6%	5.8	8.7
De acuerdo	48	70%	69.6	78.3
Muy de acuerdo	15	22%	21.7	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 29: Considera que sus habilidades blandas están desarrolladas adecuadamente

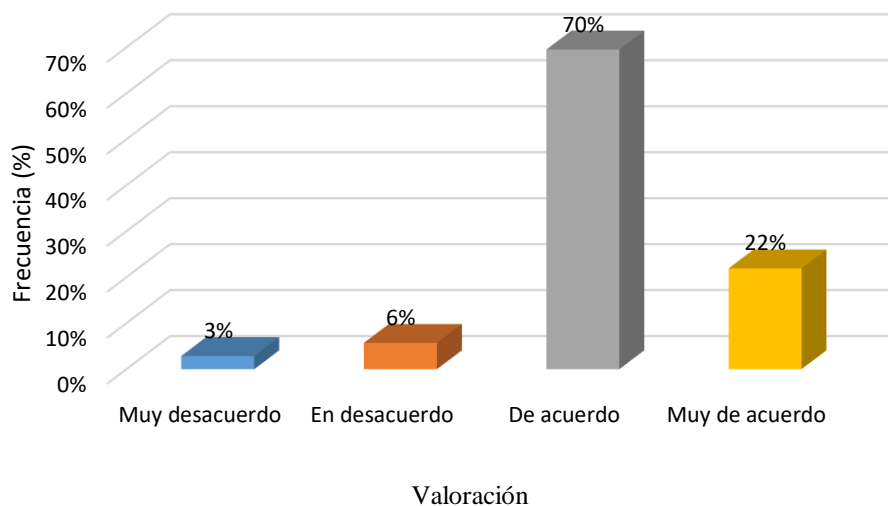


Figura 29. Sobre si se considera que las habilidades blandas de los trabajadores están desarrolladas de manera adecuada, el 3% está muy en desacuerdo, el 6% en desacuerdo, el 70% están de acuerdo y el 22% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 36: ¿Considera que recibe por parte de la Municipalidad Distrital de Lagunas una instrucción especializada (contratación de especialista) que ayude a desempeñar mejor sus funciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	1	2%	1.4	1.4
En desacuerdo	3	5%	4.3	5.8
De acuerdo	47	69%	68.1	73.9
Muy de acuerdo	18	27%	26.1	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 30: La Entidad le ofrece una instrucción especializada que ayude a desempeñar mejor sus funciones

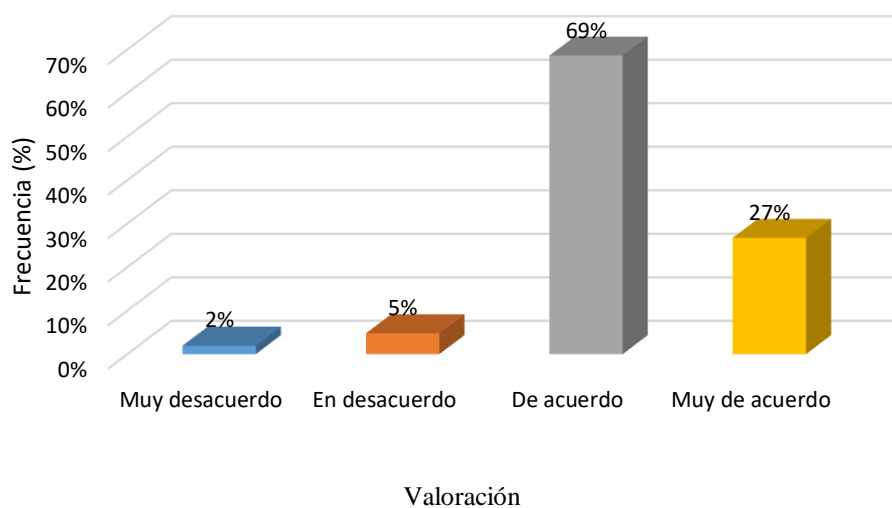


Figura 30. Sobre si se considera que se recibe por parte de la municipalidad una instrucción especializada que ayude a desempeñar mejor las funciones de los trabajadores, el 2% está muy en desacuerdo, el 5% en desacuerdo, el 69% están de acuerdo y el 27% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 37: ¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa a desarrollar las habilidades de los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	2	3%	2.9	2.9
En desacuerdo	5	8%	7.2	10.1
De acuerdo	42	61%	60.9	71.0
Muy de acuerdo	20	29%	29.0	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 31: La Entidad impulsa a desarrollar las habilidades de los trabajadores

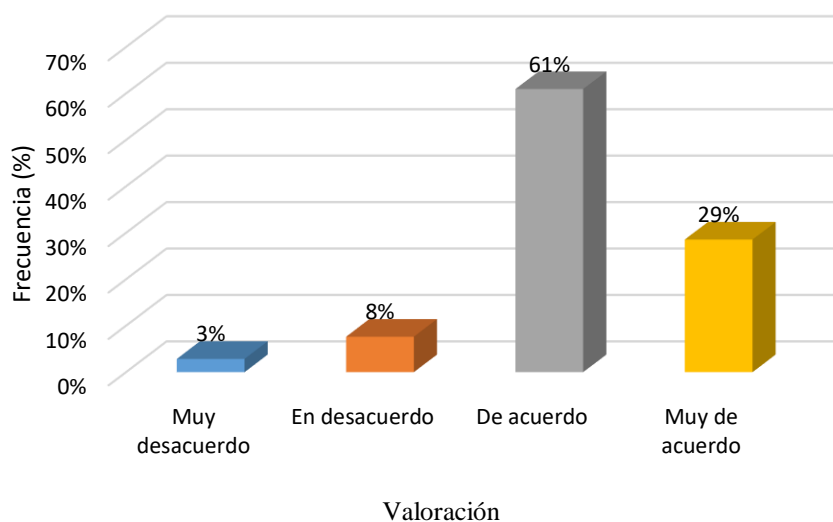


Figura 31. Sobre si se considera que en la municipalidad se impulsa a desarrollar las habilidades de los trabajadores, el 3% está muy en desacuerdo, el 8% en desacuerdo, el 61% están de acuerdo y el 29% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 38: ¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa a desarrollar las actitudes de los colaboradores con respecto a sus compañeros de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	4	6%	5.8	5.8
En desacuerdo	6	9%	8.7	14.5
De acuerdo	44	64%	63.8	78.3
Muy de acuerdo	15	22%	21.7	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

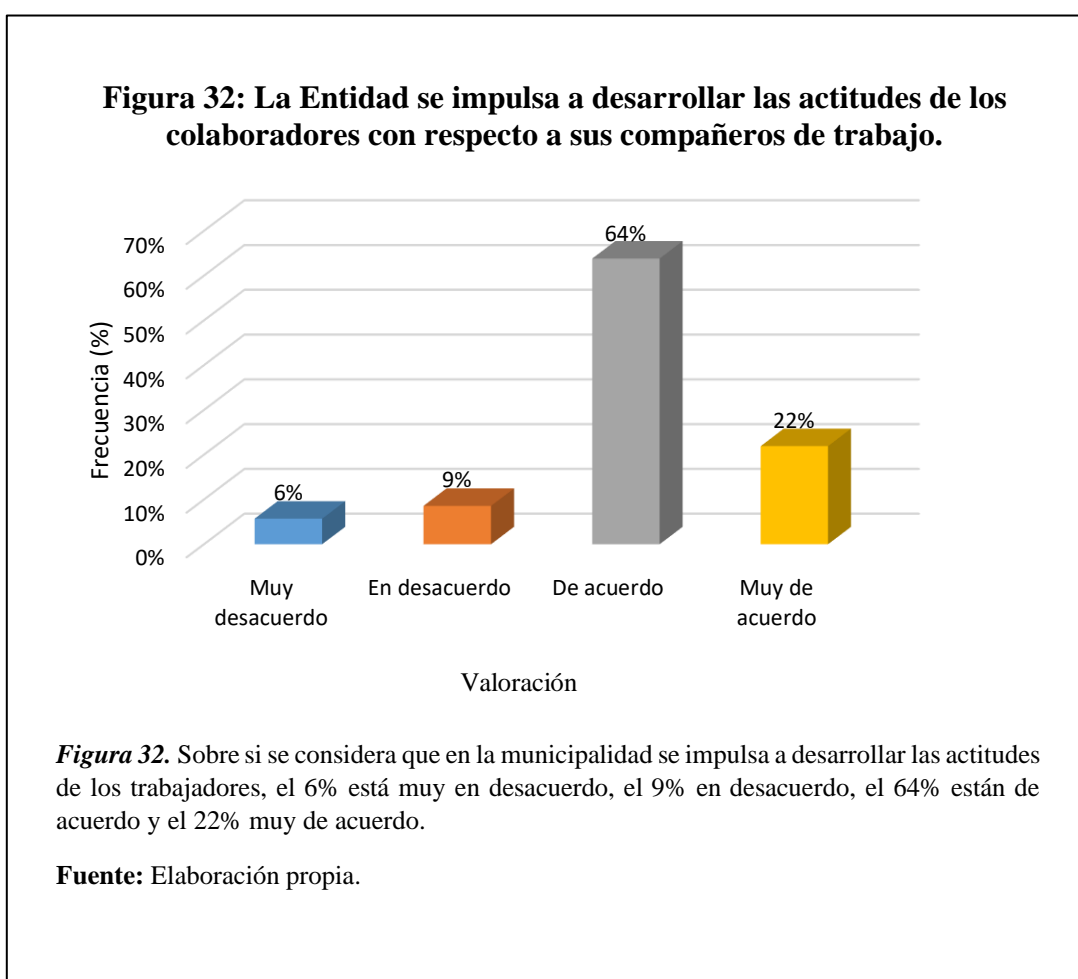


Tabla 39: ¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa el desarrollo de los conocimientos de los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	2	3%	2.9	2.9
En desacuerdo	4	6%	5.8	8.7
De acuerdo	51	73%	73.9	82.6
Muy de acuerdo	12	17%	17.4	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 33: En la Entidad se impulsa el desarrollo de los conocimientos de los trabajadores

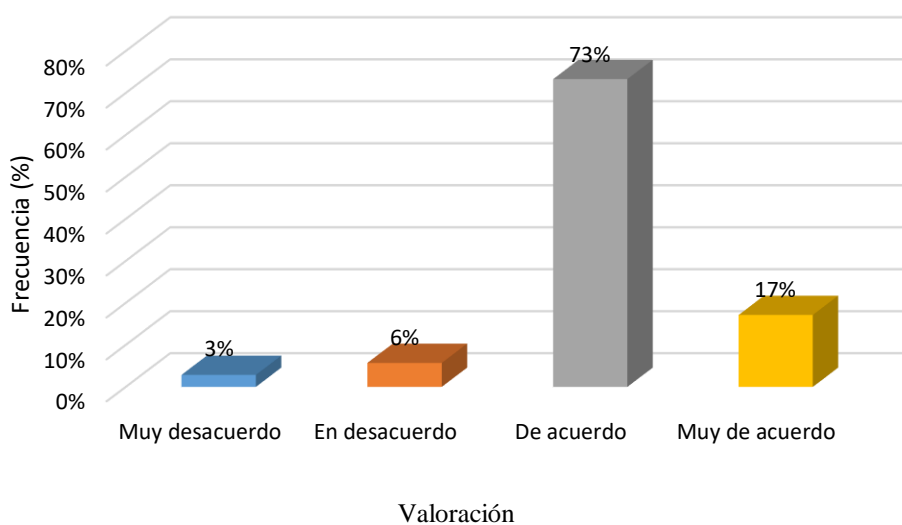


Figura 33. Sobre si se considera que en la municipalidad se impulsa el desarrollo de los conocimientos de los trabajadores, el 3% está muy en desacuerdo, el 6% en desacuerdo, el 73% están de acuerdo y el 17% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 40: ¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se aplica el mentoring (un empleado con más conocimientos y experiencia, aconseja y guía a otro colaborador)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	3%	2.9	2.9
De acuerdo	42	61%	60.9	63.8
Muy de acuerdo	25	36%	36.2	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 34: En la Municipalidad Distrital de Lagunas se aplica el mentoring.

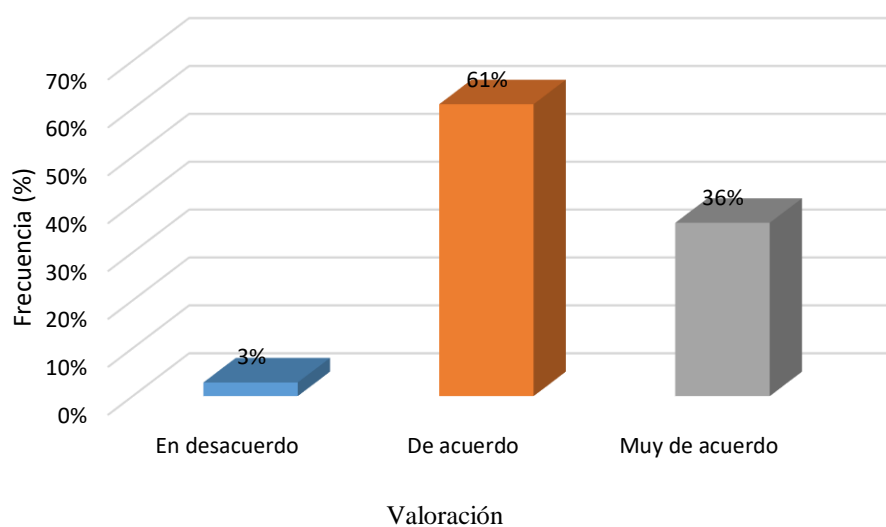


Figura 34. Sobre si se considera que en la municipalidad se aplica el mentoring, el 3% en desacuerdo, el 61% están de acuerdo y el 36% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 41: ¿Considera que ha crecido profesionalmente en la Municipalidad Distrital de Lagunas durante su tiempo de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	7	10%	10.1	10.1
En desacuerdo	12	17%	17.4	27.5
De acuerdo	32	47%	46.4	73.9
Muy de acuerdo	18	27%	26.1	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 35: Ha crecido profesionalmente en la Entidad durante su tiempo de trabajo.

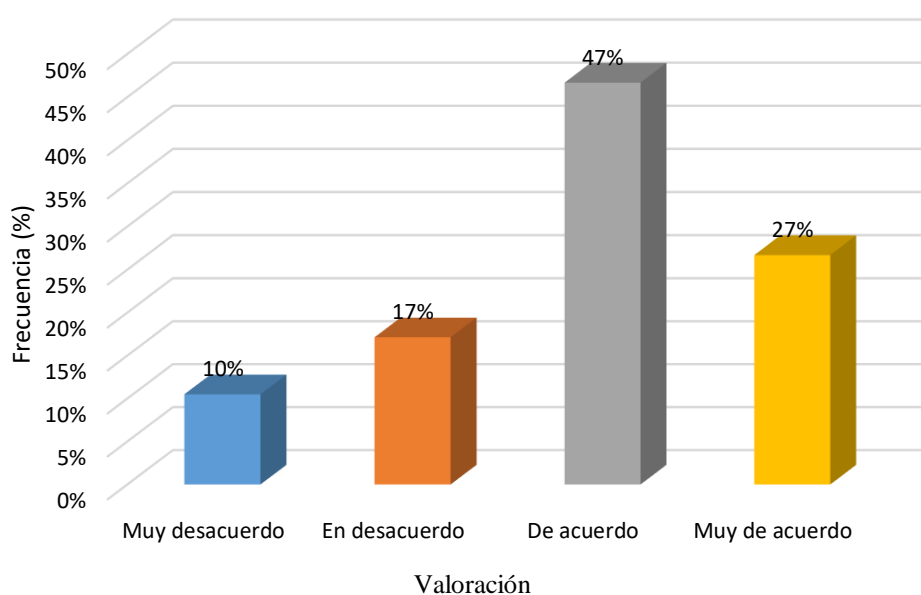


Figura 35. Sobre si se considera que en la municipalidad los trabajadores han crecido profesionalmente durante su tiempo de trabajo, el 10% está muy en desacuerdo, el 17% está en desacuerdo, el 47% están de acuerdo y el 27% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 42: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas puede hacer línea de carrera (ascensos)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	6	9%	8.7	8.7
En desacuerdo	24	34%	34.8	43.5
De acuerdo	21	30%	30.4	73.9
Muy de acuerdo	18	27%	26.1	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia

Figura 36: En la Entidad se puede hacer línea de carrera.

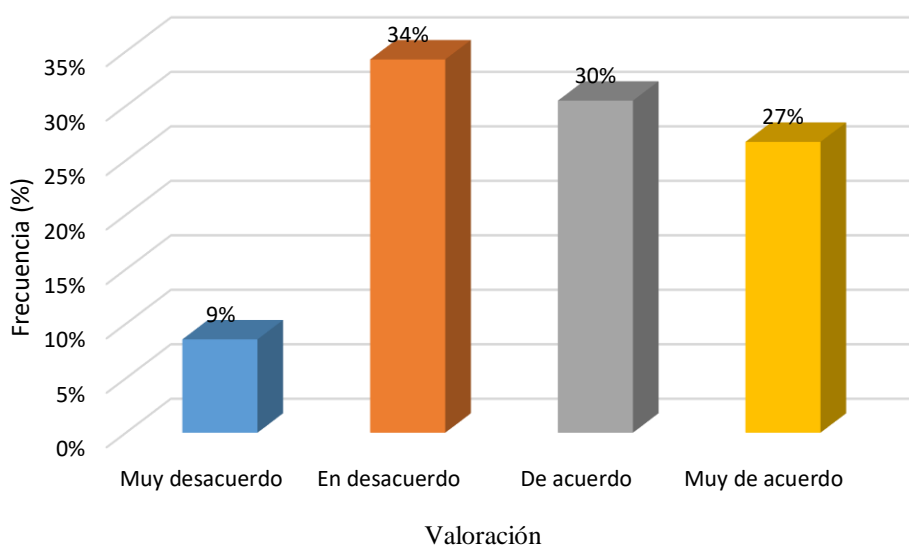


Figura 36. Sobre si se considera que en la municipalidad los trabajadores pueden hacer línea de carrera, el 9% está muy en desacuerdo, el 34% está en desacuerdo, el 30% están de acuerdo y el 27% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 43: ¿Considera que es proactivo respecto a sus funciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	2	3%	2.9	2.9
En desacuerdo	6	9%	8.7	11.6
De acuerdo	36	52%	52.2	63.8
Muy de acuerdo	25	36%	36.2	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

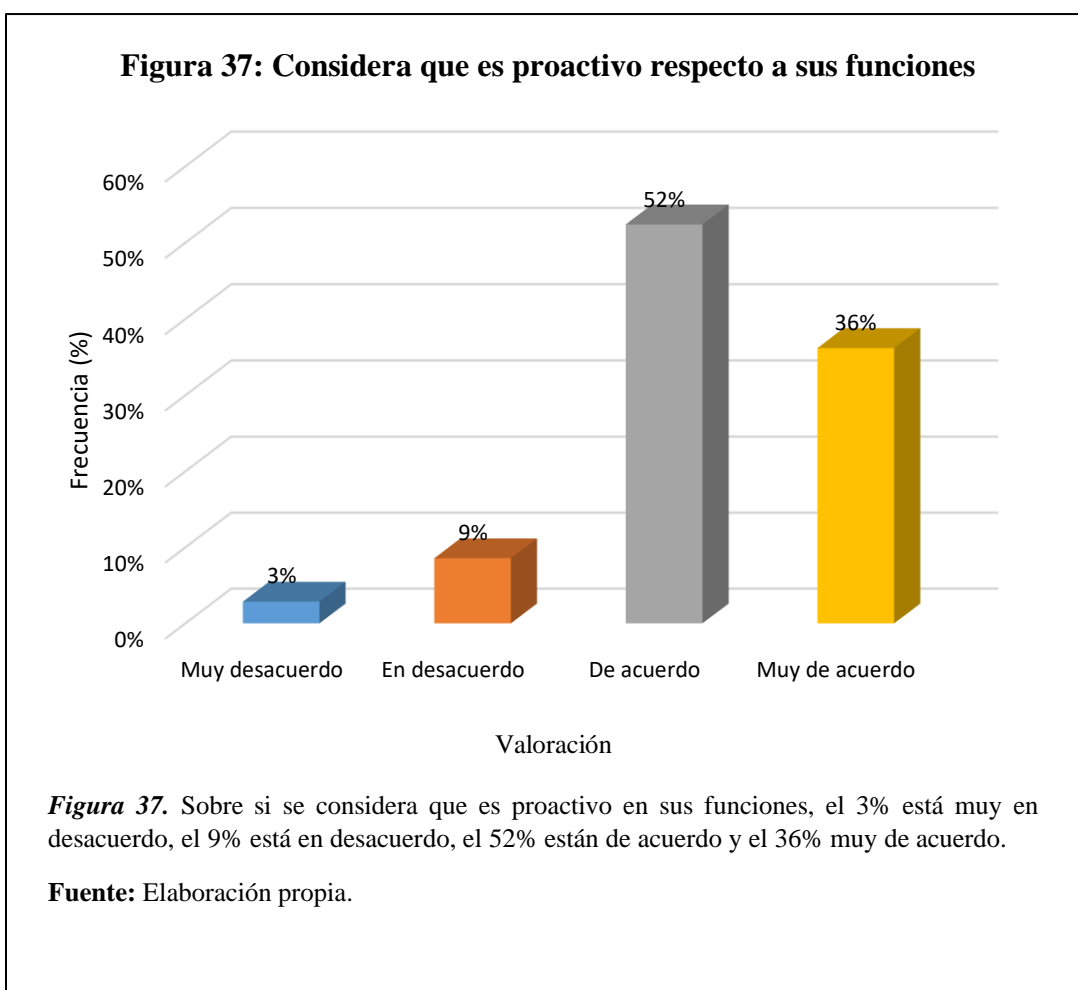


Tabla 44: ¿Considera que tiene definida su orientación profesional (aspiraciones, puesto a futuro)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	2	3%	2.9	2.9
En desacuerdo	6	9%	8.7	11.6
De acuerdo	36	52%	52.2	63.8
Muy de acuerdo	25	36%	36.2	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

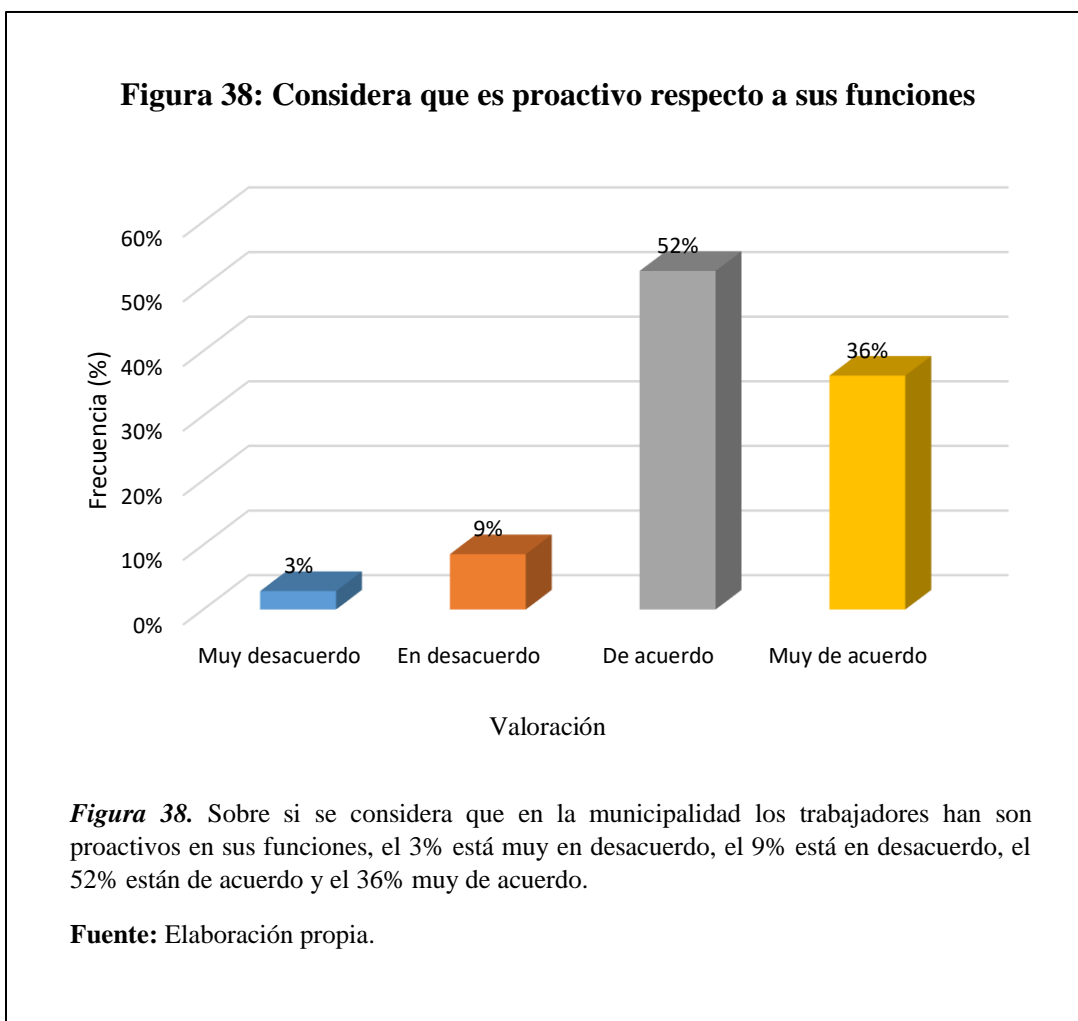


Tabla 45: ¿Considera que tiene definida su orientación profesional (aspiraciones, puesto a futuro)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	2	3%	2.9	2.9
En desacuerdo	6	9%	8.7	11.6
De acuerdo	36	52%	52.2	63.8
Muy de acuerdo	25	36%	36.2	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

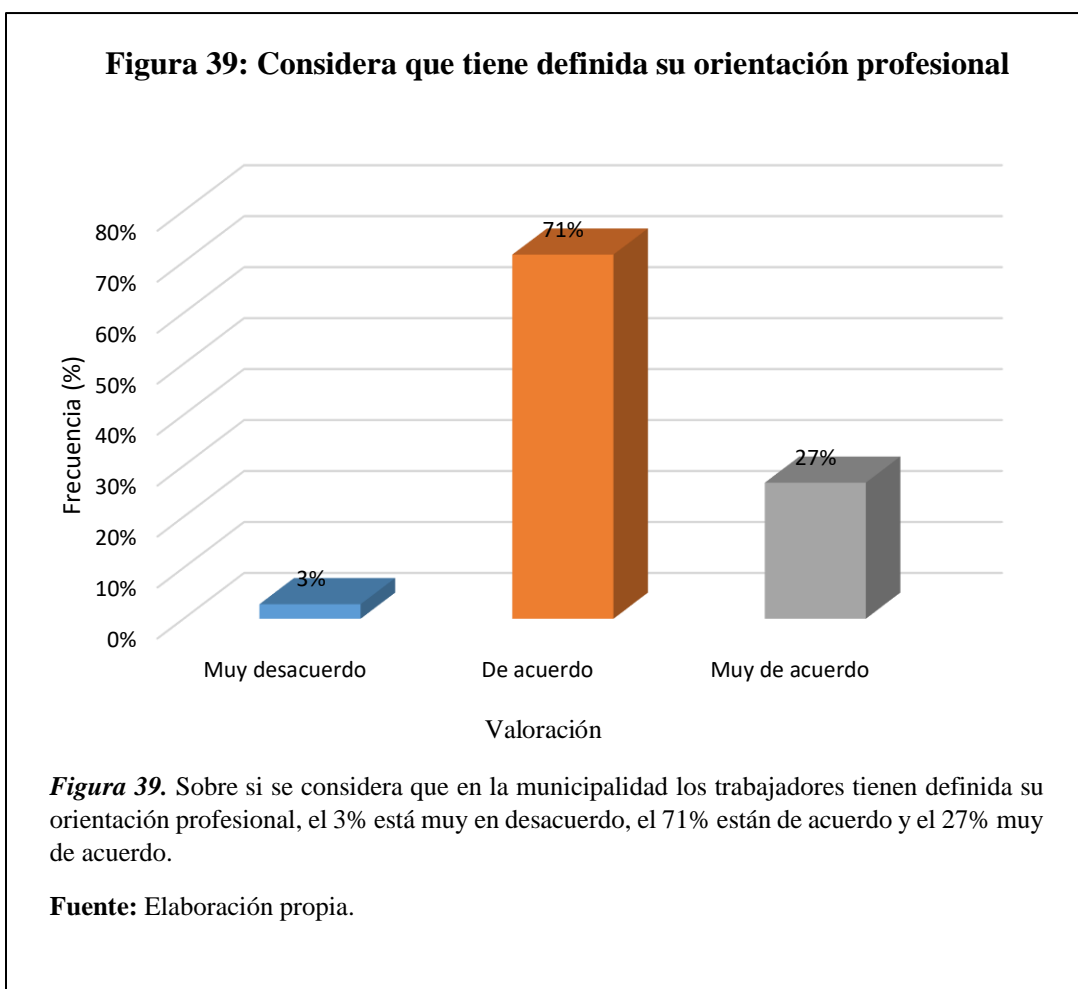


Tabla 46: ¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas realiza evaluaciones de desempeño de manera periódica?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	5	8%	7.2	7.2
En desacuerdo	8	11%	11.6	18.8
De acuerdo	33	48%	47.8	66.7
Muy de acuerdo	23	33%	33.3	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 40: La Entidad realiza evaluaciones de desempeño de manera periódica

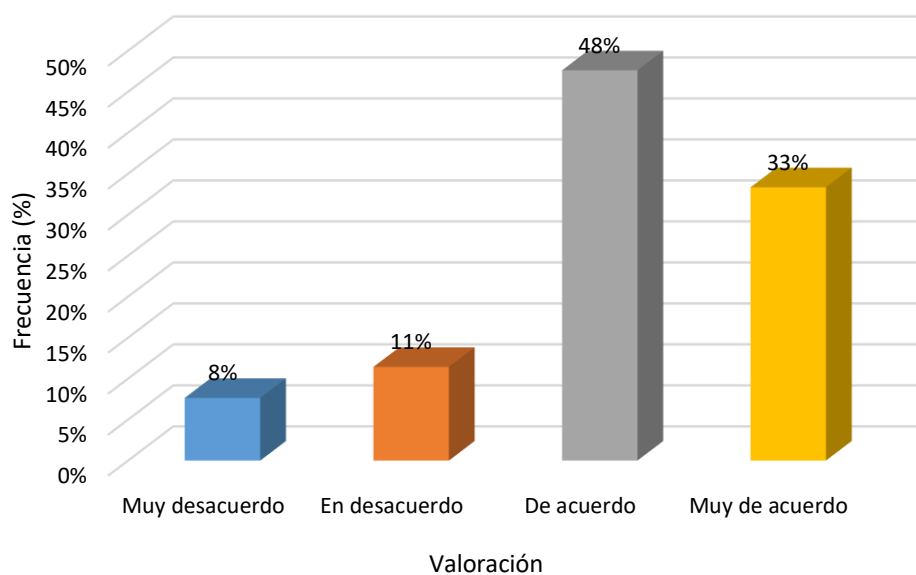


Figura 40. Sobre si se considera que en la municipalidad se realizan evaluaciones de desempeño de manera periódica, el 8% está muy en desacuerdo, el 11% está en desacuerdo, el 48% están de acuerdo y el 33% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 47: ¿Considera sentirse satisfecho trabajando en la Municipalidad Distrital de Lagunas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	5%	4.3	4.3
De acuerdo	42	61%	60.9	65.2
Muy de acuerdo	24	34%	34.8	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

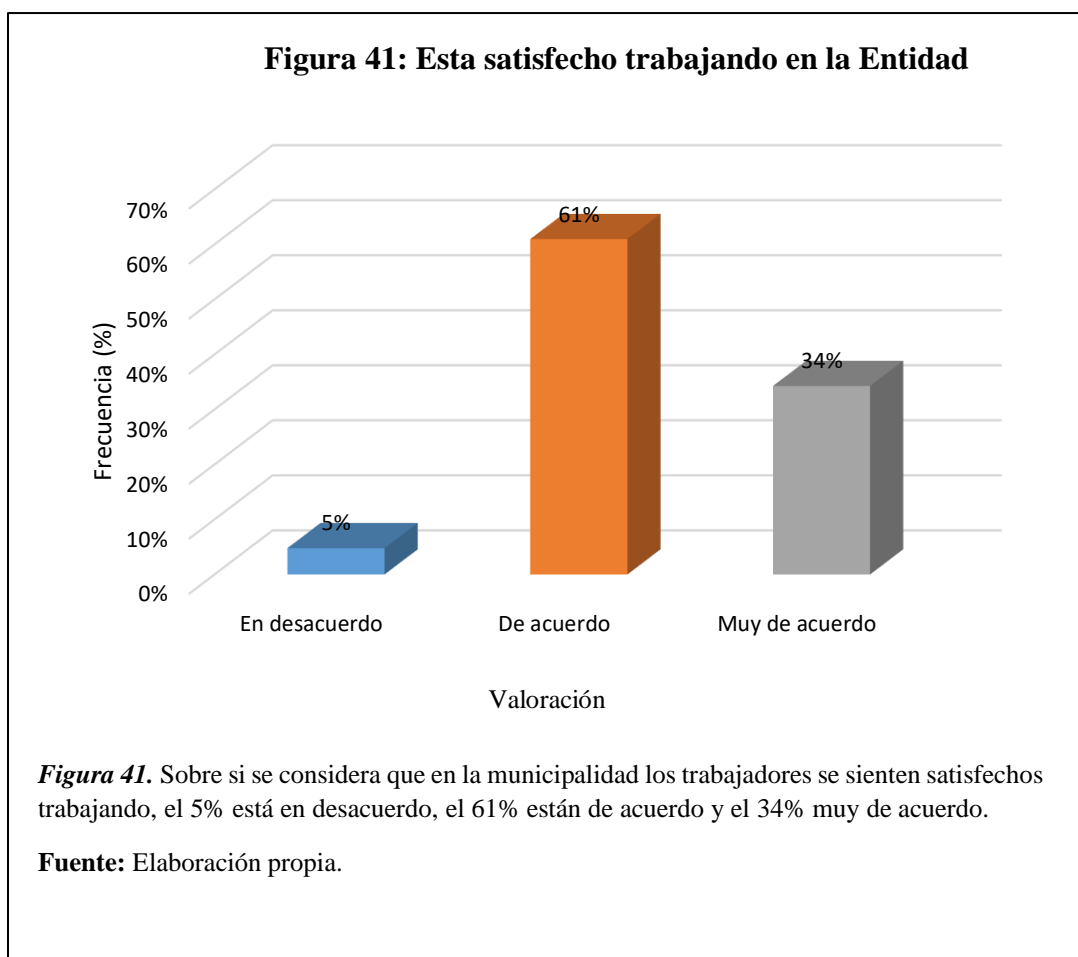


Tabla 48: ¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas realiza reuniones con frecuencia para atender las necesidades de los colaboradores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	5	8%	7.2	7.2
De acuerdo	49	71%	71.0	78.3
Muy de acuerdo	15	22%	21.7	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

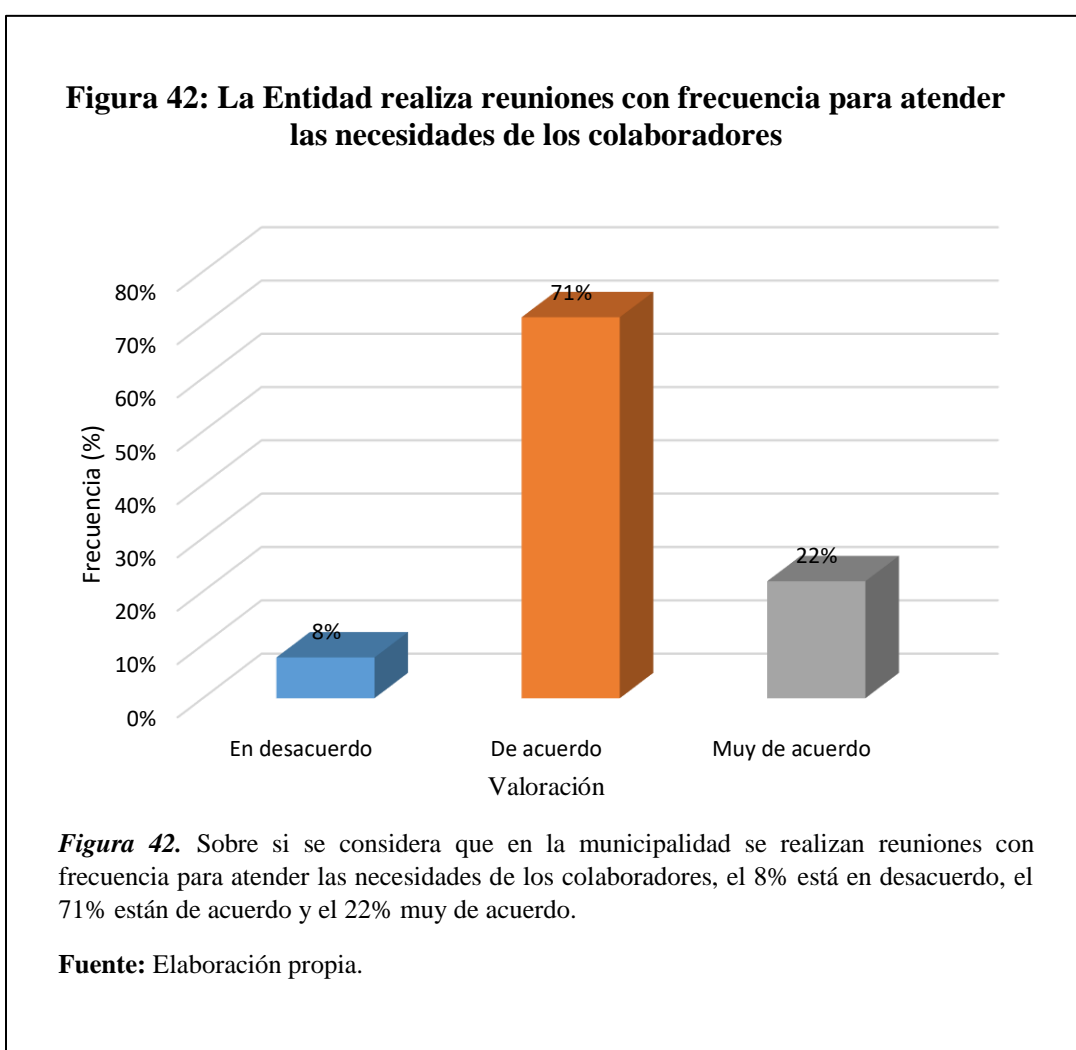


Tabla 49: ¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas le ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	3	5%	4.3	4.3
En desacuerdo	11	15%	15.9	20.3
De acuerdo	40	57%	58.0	78.3
Muy de acuerdo	15	22%	21.7	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

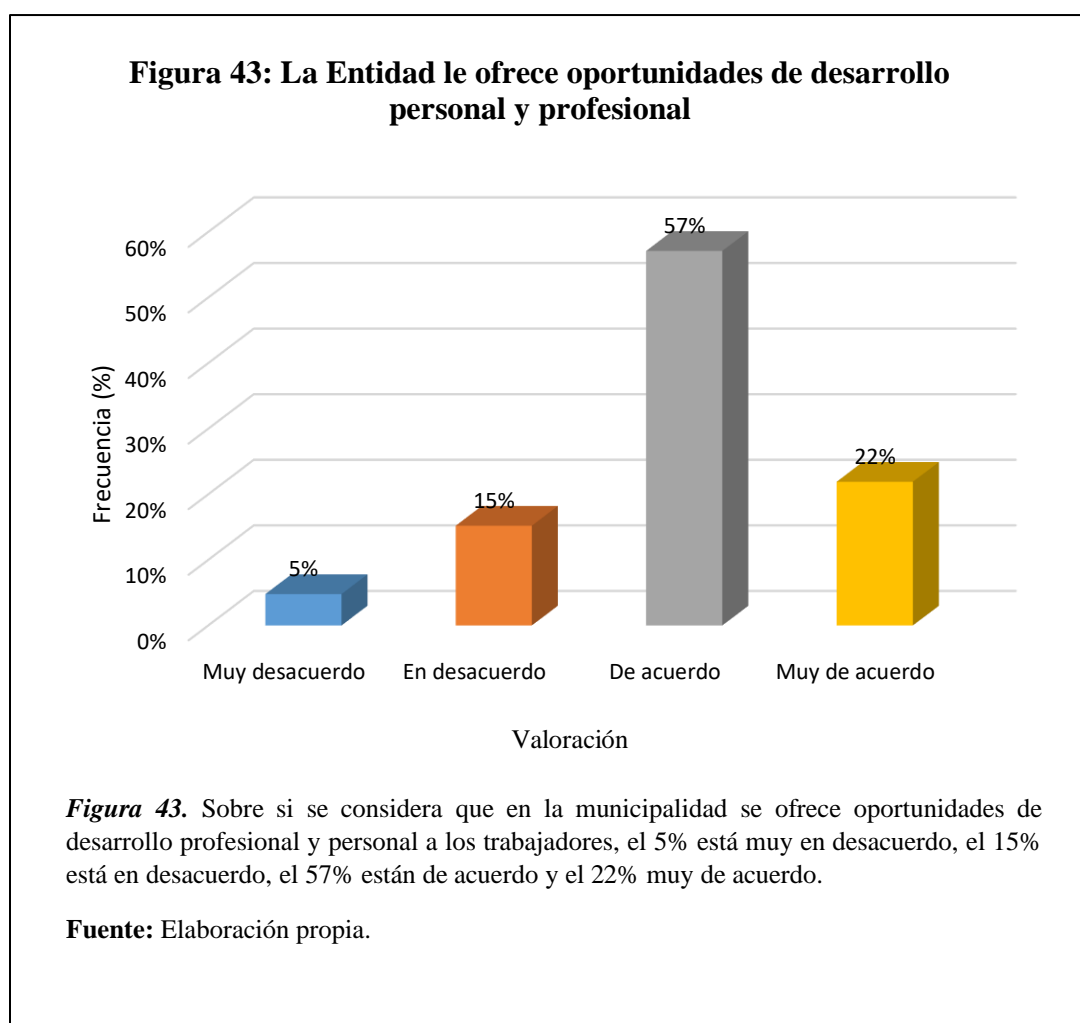


Tabla 50: ¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas reconoce o incentiva sus logros?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	5	8%	7.2	7.2
En desacuerdo	8	11%	11.6	18.8
De acuerdo	41	59%	59.4	78.3
Muy de acuerdo	15	22%	21.7	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

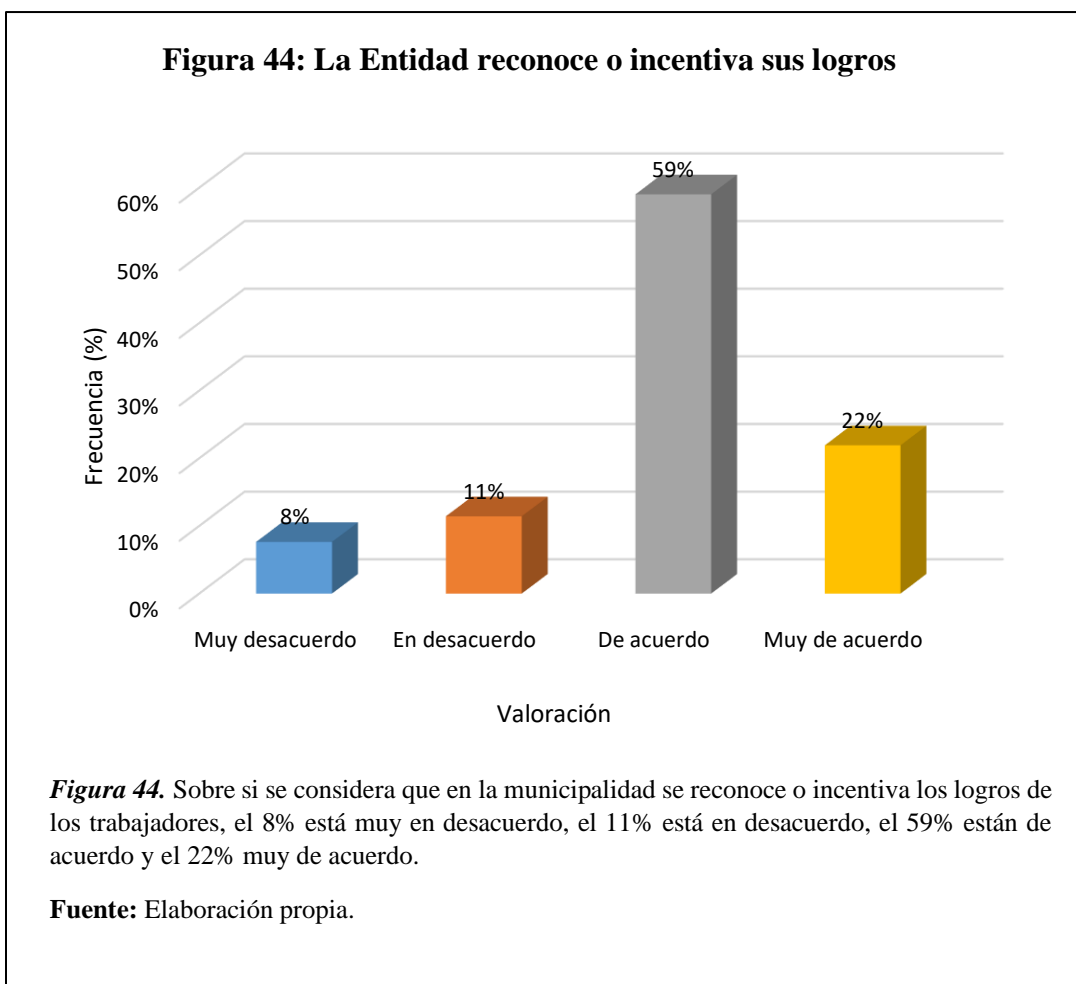


Tabla 51: ¿Considera que Usted es para la Municipalidad Distrital de Lagunas una pieza importante para el desarrollo de los procesos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	5	8%	7.2	7.2
De acuerdo	41	59%	59.4	66.7
Muy de acuerdo	23	33%	33.3	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 45: La entidad es una pieza importante para el desarrollo de los procesos

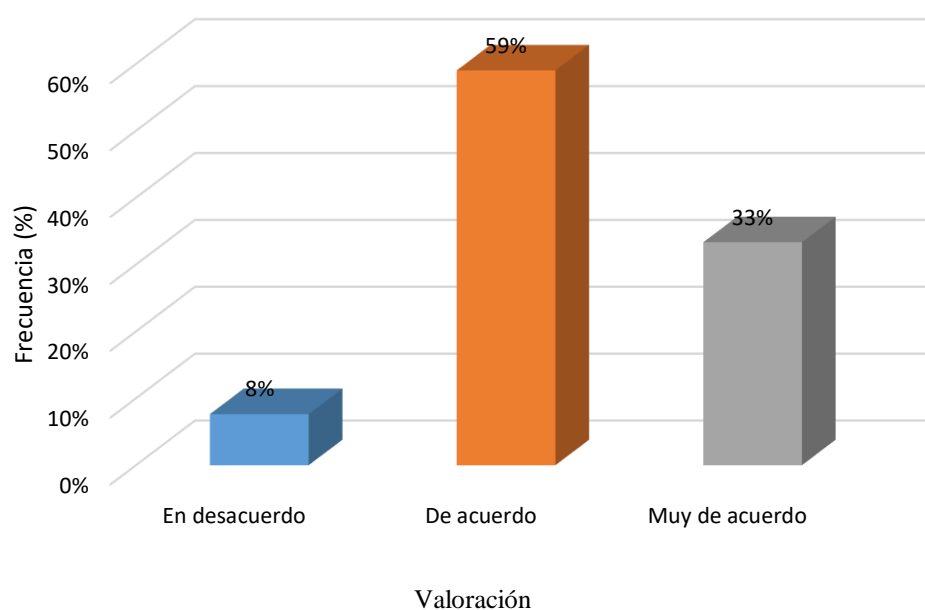


Figura 45. Sobre si se considera que en la municipalidad los trabajadores se consideran una piza importante para el desarrollo de los procesos, el 8% está en desacuerdo, el 59% están de acuerdo y el 33% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 52: ¿Considera que cuándo tiene un problema sus compañeros le ayudan a resolverlo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	6	9%	8.7	8.7
De acuerdo	41	59%	59.4	68.1
Muy de acuerdo	22	31%	31.9	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia

Figura 46: Cuándo tiene un problema sus compañeros le ayudan a resolverlo

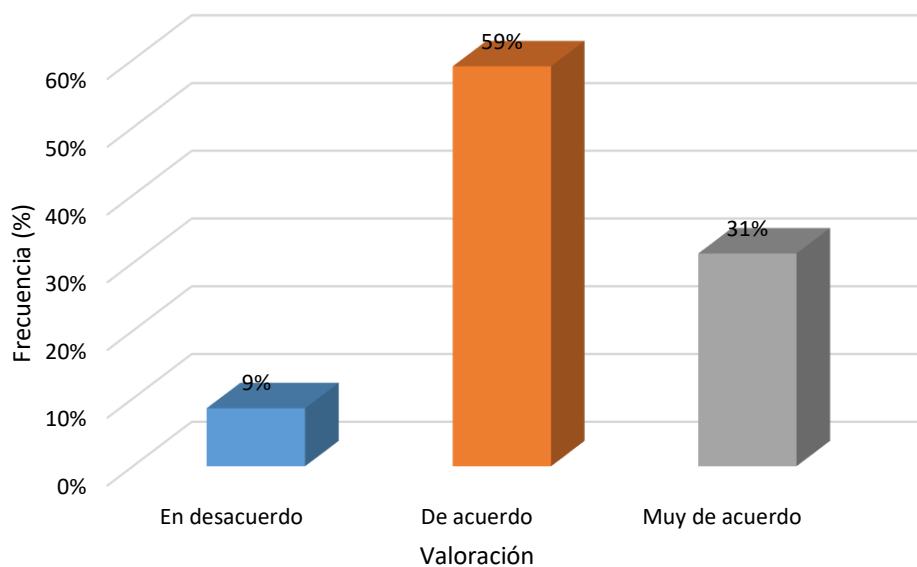


Figura 46. Sobre si se considera que en la municipalidad los trabajadores ayudan entre sí cuando aparece un problema, el 9% está en desacuerdo, el 59% están de acuerdo y el 31% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 53: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se fomenta el trabajo en equipo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	5%	4.3	4.3
De acuerdo	43	63%	62.3	66.7
Muy de acuerdo	23	33%	33.3	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

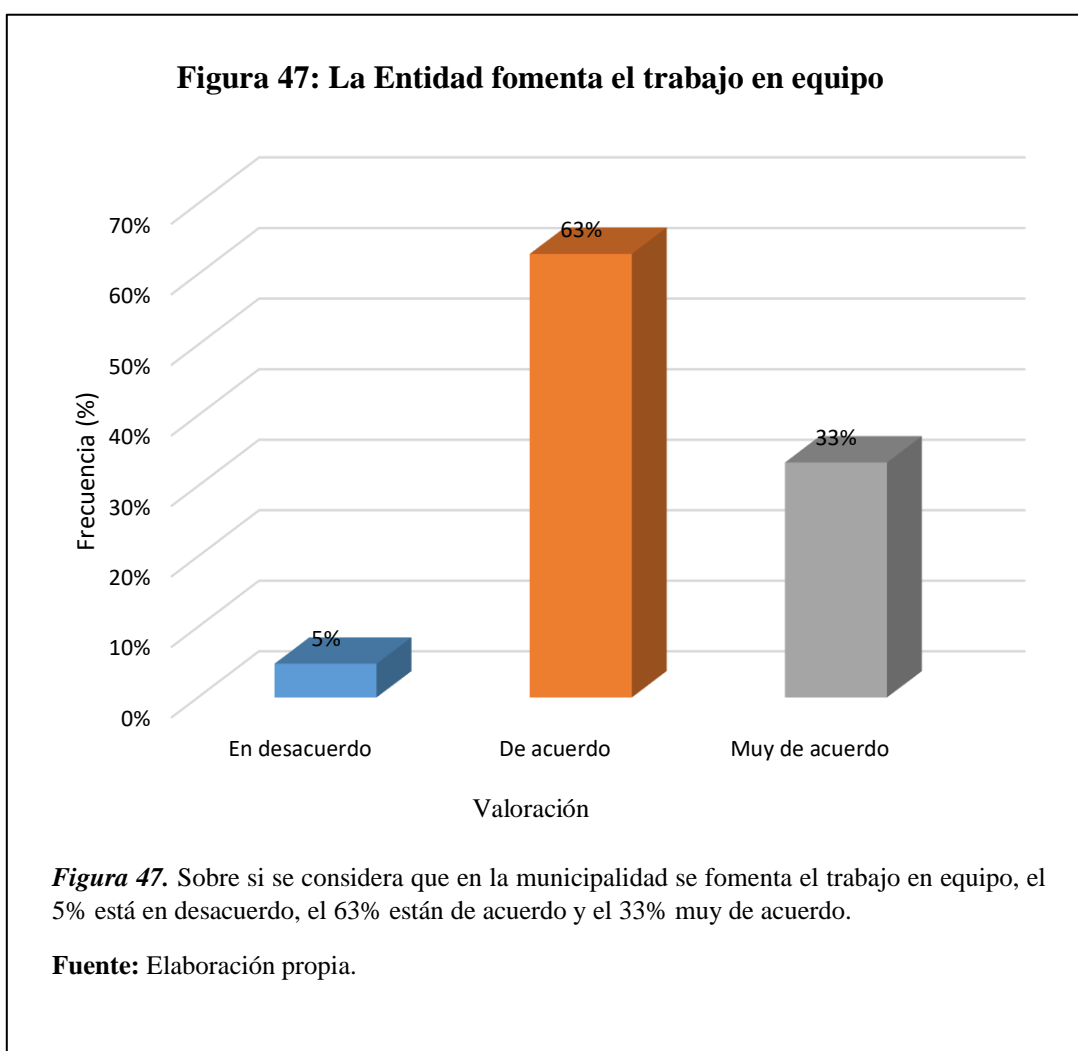


Tabla 54: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se solicita opiniones a los colaboradores antes de realizar cambios que puedan afectar sus procesos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	2	3%	2.9	2.9
En desacuerdo	15	22%	21.7	24.6
De acuerdo	37	53%	53.6	78.3
Muy de acuerdo	15	22%	21.7	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

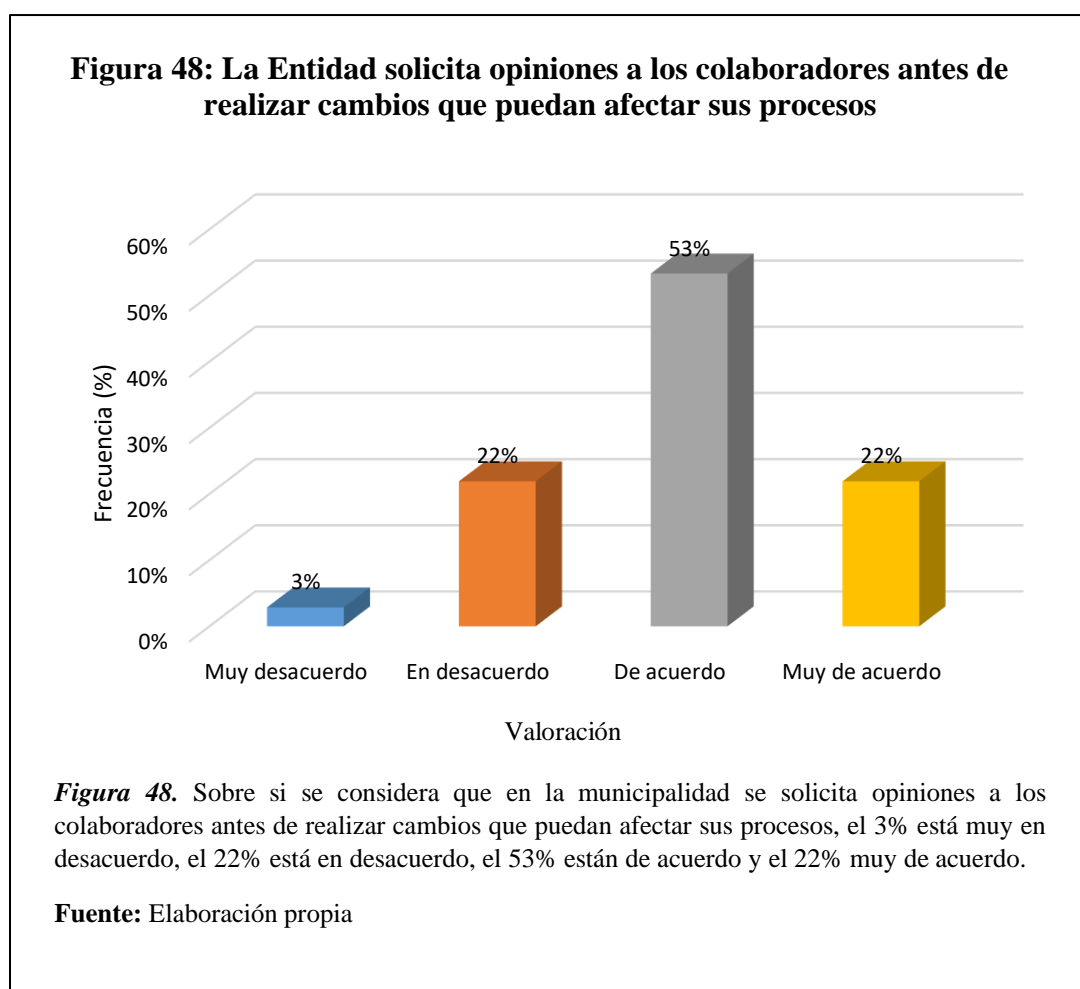


Tabla 55: ¿Considera que la comunicación entre sus compañeros de trabajo es cordial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	5%	4.3	4.3
De acuerdo	42	61%	60.9	65.2
Muy de acuerdo	24	34%	34.8	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 49: La comunicación entre sus compañeros de trabajo es cordial

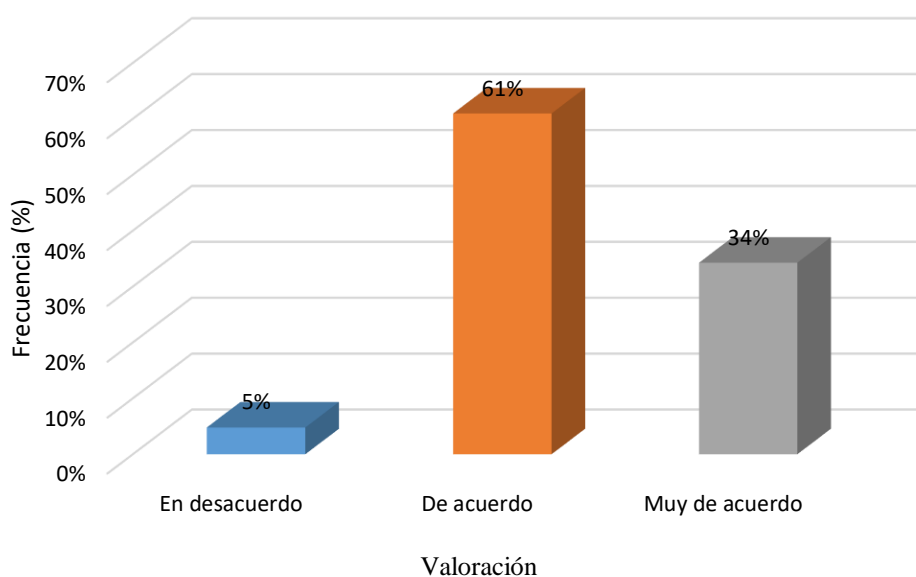


Figura 49. Sobre si se considera que la comunicación entre compañeros es cordial, el 5% está en desacuerdo, el 61% están de acuerdo y el 34% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 56: ¿Considera que la comunicación entre su jefe directo y usted es adecuada?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	9	13%	13.0	13.0
De acuerdo	39	56%	56.5	69.6
Muy de acuerdo	21	30%	30.4	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

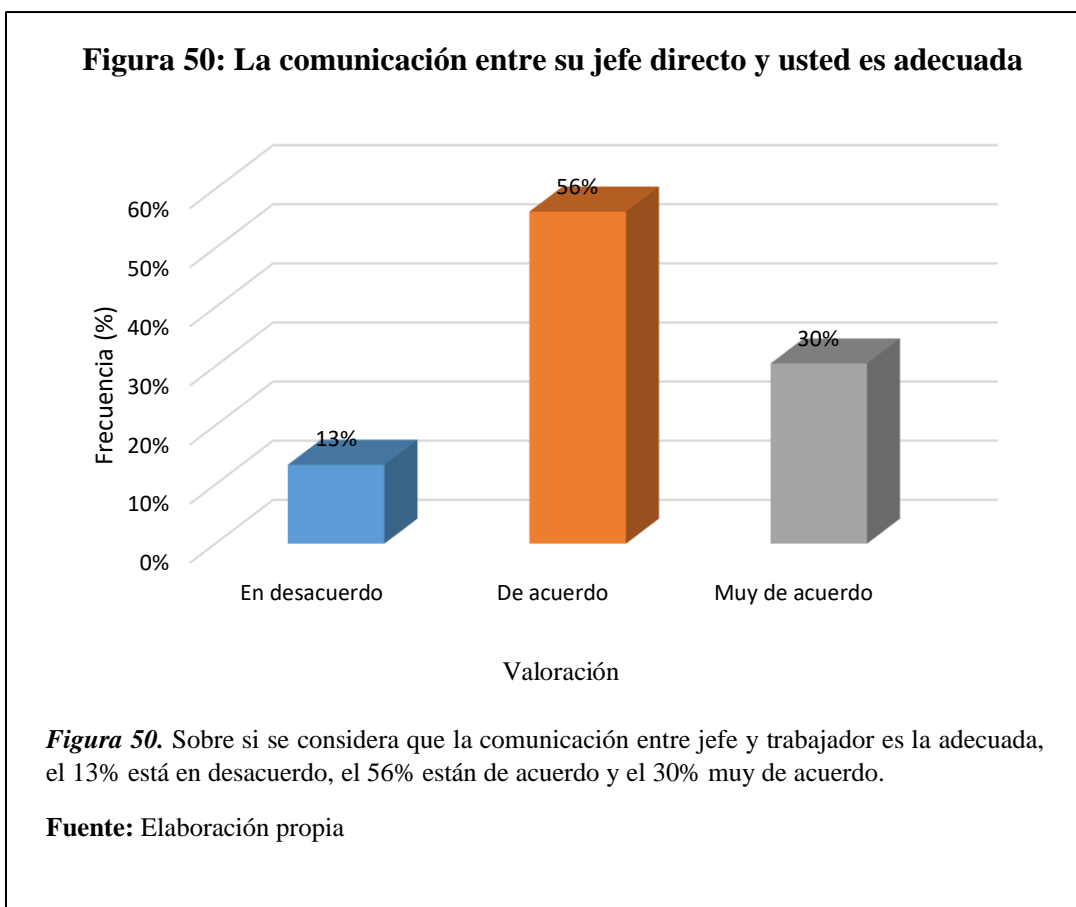


Tabla 57: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le da a saber los resultados de su área de trabajo de forma constante?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desacuerdo	6	9%	8.7	8.7
En desacuerdo	13	18%	18.8	27.5
De acuerdo	38	55%	55.1	82.6
Muy de acuerdo	12	17%	17.4	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 51: En la Entidad se le da a conocer los resultados de su área de trabajo de manera frecuente

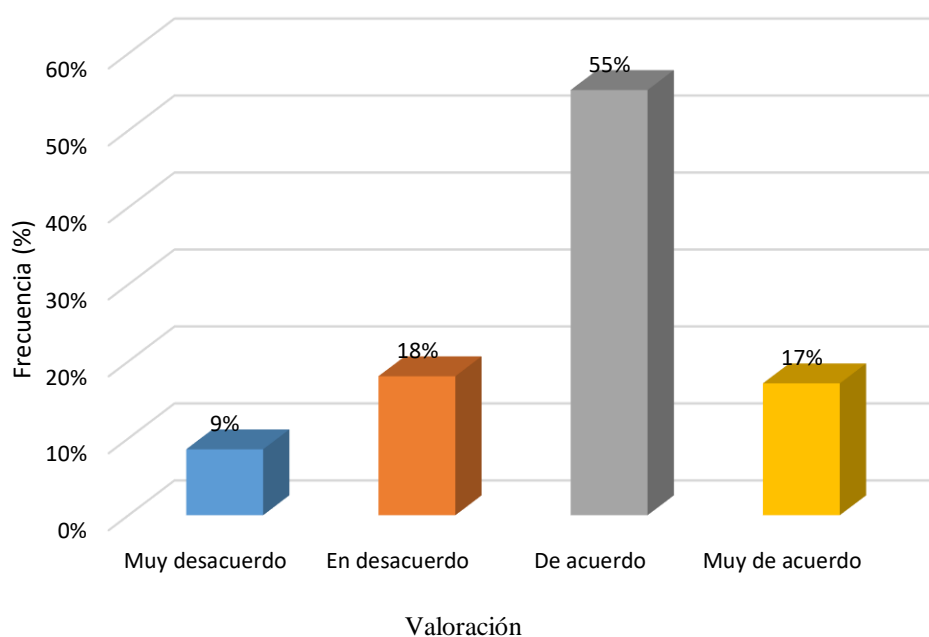


Figura 51. Sobre si se considera que en la municipalidad se le da a conocer a los trabajadores los resultados de su área, el 9% está muy en desacuerdo, el 18% está en desacuerdo, el 55% están de acuerdo y el 17% muy de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 58: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le da a conocer los objetivos organizacionales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	40	57%	58.0	58.0
Muy de acuerdo	29	43%	42.0	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: elaboración propia.

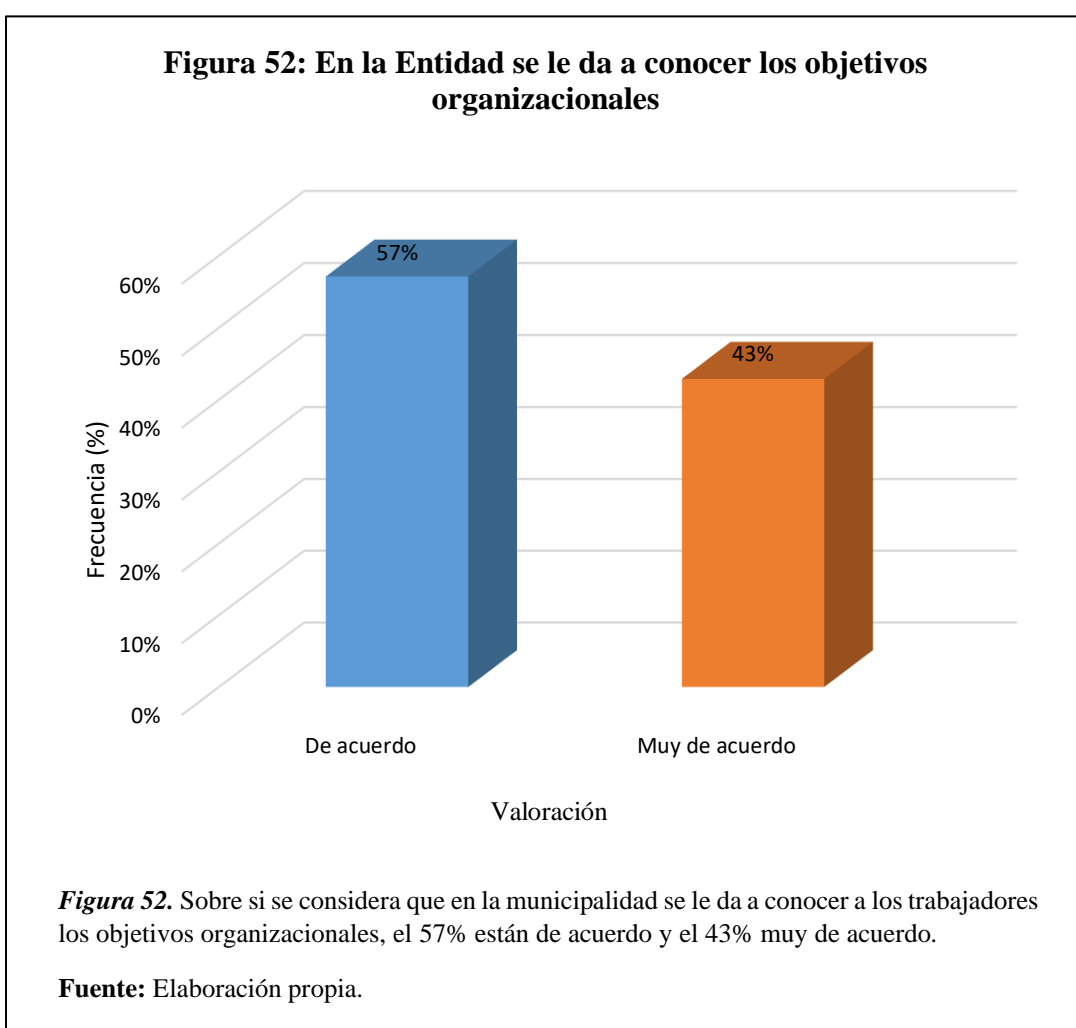
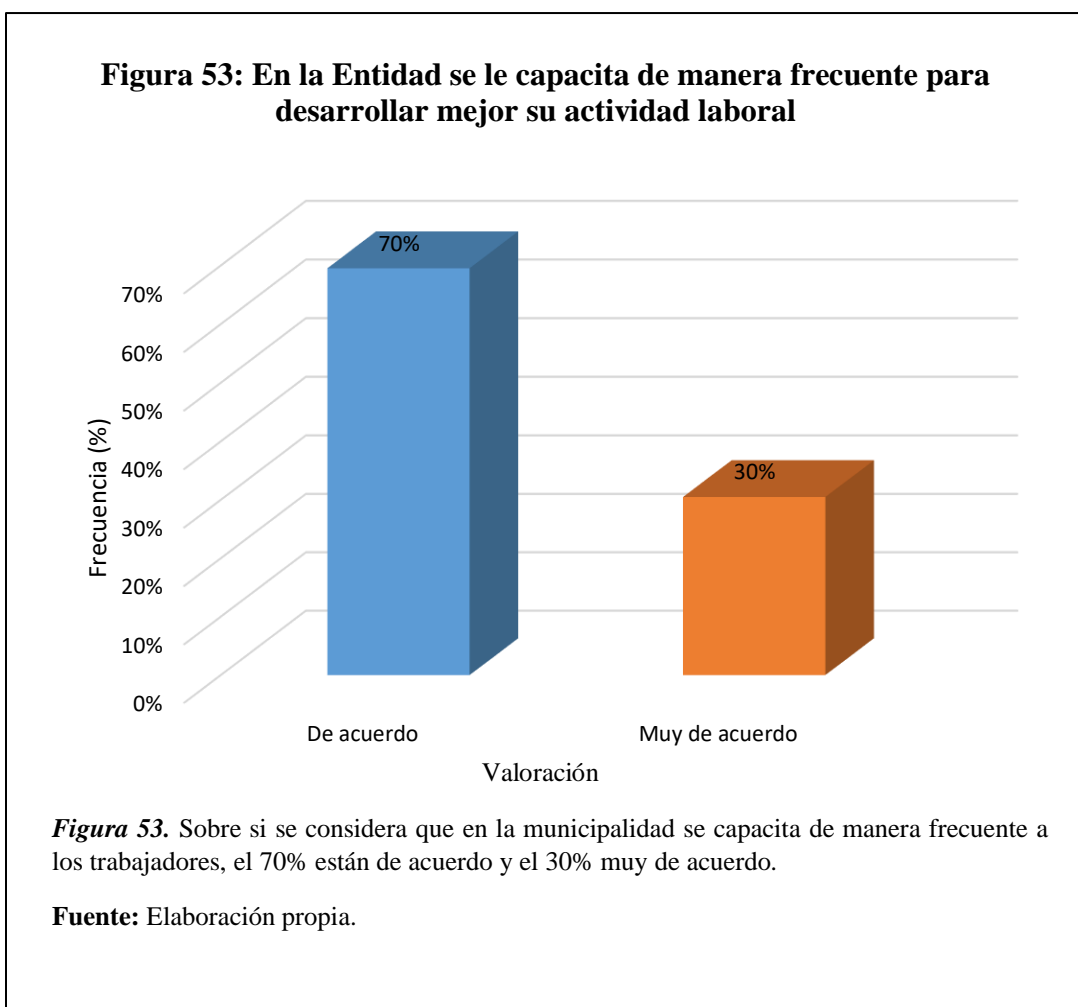


Tabla 59: ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le capacita de manera frecuente para desarrollar mejor su actividad laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	48	70%	69.6	69.6
Muy de acuerdo	21	30%	30.4	100.0
Total	69	100%	100.0	

Fuente: Elaboración propia.



3.2. Discusión

Sobre analizar el tipo de plan de desarrollo de personal que se aplica en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas, se tuvo que el 80% considera que para acceder a un cargo de jefatura no es necesario tener estudios de post grado. Mientras que en el post test, es decir en el momento que se aplicó los distintos talleres, los trabajadores cambiaron de opinión, pues el 82% consideró que era necesario los estudios de post grado para acceder a un cargo de jefatura. Lo cual se asemeja a la investigación de Moreno, Ramirez y Tamani (2016) quienes indicaban que para sus trabajadores en estudio también era importante el grado de instrucción para acceder a diferentes puestos.

Según el 86% el aprendizaje que se desarrolla en la entidad no es integral, el 25% considera que no tiene desarrolladas de manera adecuada las habilidades blandas, a pesar de ser un porcentaje pequeño, todos los colaboradores deberían desarrollar esas habilidades. Estas derivaciones se asimilan a los de Huilca (2017) quien indicaba que los trabajadores en su entidad en indagación no tenían óptimas destrezas para comunicarse para el desenvolvimiento en el puesto de crecimiento humano. Posterior a la aplicación de la propuesta los trabajadores pudieron recibir un aprendizaje integral según el 91%.

El 77% considera que no recibe en la entidad una instrucción especializada, por lo que los trabajadores no están teniendo una instrucción adecuada, debido a que un especialista debe ser quien los prepare y desarrolle de manera profesional y personal. Es por eso que el 88% de los trabajadores considera que en la entidad no se impulsa el desarrollo de sus habilidades. Así mismo, en la entidad no se aplica el mentoring según el 68%, lo cual no es conveniente para la misma, el mentoring puede ayudar a gran escala el desempeño de los colaboradores. Dichas derivaciones se relacionan a la investigación de García (2017) quien indicaba que en su entidad en indagación no se llevaba a cabo una adecuada ejecución reglas de crecimiento tanto personal como profesional, por lo que no existían estrategias de formación. Posterior a la aplicación de la propuesta, el 96% consideró que la instrucción se volvió especializada, así como también se ha empezado a impulsar el desarrollo de las habilidades, actitudes y conocimientos de los trabajadores por medio de los talleres. Además,

el mentoring se empezó aplicar en la Municipalidad por lo que los resultados positivos serán aún mejores.

Por otro lado, el 59% de los trabajadores indica que durante su tiempo de trabajo no han crecido profesionalmente, el 52% considera que no pueden hacer línea de carrera, esto indica que los trabajadores se deben sentir bastante desmotivados sobre su permanencia o su desarrollo en la entidad, por lo que no se sentirán comprometidos con mejorar su desempeño. Es por eso que el 51% no se considera proactivo, el 36% no tiene definida su orientación profesional. Además, empeora el hecho de que el 72% indica que la entidad no realiza evaluación de desempeño y el 17% le es indiferente. Estos resultados se asemejan a los de Moreno, Ramirez y Tamani (2016) quienes muestran en su investigación que los subordinados no se consideraban comprometidos y si desmotivados, debido a que no están adecuadamente adiestrados o no poseen una orientación oportuna en base a sus funciones a ejecutar, tanto el jefe con la institución no están preparados para amoldar un personal pertinente y es por tal razón que diversos colaboradores están por amplias temporadas en un solo lugar de trabajo y acatando las diligencias y al mismo tiempo no despliegan una línea de carrera. Posterior a la aplicación del plan de desarrollo estos resultados cambiaron pues el 74% considera que, si ha crecido de manera profesional durante su tiempo de trabajo, sobre la línea de carrera no tuvo un cambio significativo, debido a que el 57% está de acuerdo con que se realice ello, por lo que es algo que debería implementar la Municipalidad. Por otro lado, el 88% ya se considera proactivo, el 98% ya tiene definida su orientación profesional y según el 91% las evaluaciones ya son de manera periódica.

Las derivaciones se evidencian en el estudio de Chiavenato (2009) define al desarrollo del personal como: las diligencias de educación relacionados con los métodos más completo de la personalidad y de la optimización de la capacitación para entender y descifrar el conocimiento. Del mismo modo, está más orientado hacia el desarrollo personal de los colaboradores y se enfoca hacia la futura carrera y no se centra solo en el área de trabajo presente

Sobre determinar el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas, se tuvo que el 64% de los trabajadores no se siente

satisfecho trabajando en la entidad, el 75% asevera que no se realizan reuniones para atender las necesidades de los trabajadores, según el 91% no se les ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional, según el 80% no se les reconoce o incentiva sus logros, el 68% no se considera una pieza importante para el desarrollo de los procesos. Esto se asemeja a los resultados de Rodríguez (2017) quien indica que en su empresa en estudio los trabajadores no recibían una formación adecuada, así como tampoco el reconocimiento por su desempeño adecuado, esto generaba que los colaboradores se sientan insatisfechos. Posterior a la aplicación del plan de desarrollo del personal, los datos cambiaron pues el 95% considera sentirse satisfecho en la Municipalidad, según el 93% ya se realizan reuniones para atender a las necesidades de los colaboradores, según el 79% se les ofrece más oportunidades de desarrollo personal y profesional, según el 81% ya se reconoce o incentiva sus logros y el 92% de los colaboradores ya se considera una pieza importante en el desarrollo de los procesos, lo cual es un cambio bastante positivo para la organización, si la autoestima de los colaboradores de incrementa, de igual forma será su eficacia.

Además, el 86% considera que cuando tiene un problema sus compañeros no le ayudan a resolverlo, el 85% considera que no se fomenta el trabajo en equipo en la entidad, el 71% considera que la comunicación entre compañeros no es cordial, de igual forma entre los colaboradores y sus jefes. Estos resultados se asemejan a los de Sosa (2014) quien indica que en su empresa en estudio los trabajadores no participan en el trabajo en equipo e indican que existe en el grupo la falta cooperación y coordinación en el trabajo y no han recibido capacitación en el área de desempeño laboral dentro ni fuera de la institución. Esta situación cambio posterior a la aplicación al plan de desarrollo del personal, pues según el 90% de los colaboradores ya se ayudan entre sí para resolver problemas, el 96% considera que se empezó a fomentar el trabajo en equipo, según el 95% la comunicación ahora es cordial, y según el 86% la comunicación entre jefe y trabajador es mejor. Se evidencia un cambio a gran escala posterior a la aplicación de la propuesta.

Por otro lado, el 90% considera que no se les da a conocer los resultados de sus áreas, según el 69% no se les da a conocer los objetivos organizacionales y el 5% le es indiferente y respecto a la capacitación según el 89% no se da en la entidad. Estos factores inciden de manera negativa en el desempeño de los trabajadores. Estos resultados se asemejan a los de

Alava y Gómez (2016) quienes indicaban que en su entidad en estudio se encontraban deficiencias con la gestión del talento humano y la falta de capacitación. Esto cambia después de la aplicación del plan de desarrollo del personal, debido a que en el post test el 72% de los trabajadores considera que ya se les da a conocer los resultados de su área, así como también el 100% considera que se les da a conocer los objetivos organizacionales y se les capacita de manera frecuente.

Los resultados se validan en la teoría de Campbell (1990) menciona que, el desempeño laboral son todas aquellas acciones y comportamientos que son significativos para los propósitos de una entidad, y se miden en cláusulas del rendimiento del subordinado dando a conocer sus capacidades. Del mismo modo, el investigador sintetiza que la productividad laboral de cada uno de los colaboradores es semejante de actuación laboral, y ello solo toma únicamente a las conductas concernientes con la obtención de los propósitos de la entidad.

Sobre diseñar y validar la propuesta de un plan de desarrollo del personal para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas, se diagnosticaron diferentes problemas en la empresa respecto al tipo de plan de desarrollo personal que se lleva a cabo y al nivel de desempeño. Se puede decir que la mayor parte de resultados evidencian muchas deficiencias con respecto a las variables, por lo que el diseño y la implementación de una propuesta de desarrollo personal, es imprescindible. Por otro lado, es necesario que la propuesta se valide con el fin de que especialistas puedan corroborar que las estrategias de la propuesta estén en función a las deficiencias encontradas y a la principal problemática que acontece la municipalidad y por último pueda generar un impacto positivo en el desempeño laboral.

3.3. Aporte científico

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE LAGUNAS - MOCUPE, 2019**

Autor:

Pairazamán Goicochea Rosa Mercedes

Asesor:

Dra. Cubas Carranza Janet Isabel

Chiclayo - Perú

2022

3.3.1. Introducción

En el tiempo de hoy donde el discernimiento y saberes ha crecido significativamente por las mismas exigencias de la sociedad moderna, donde los individuos son están informados sobre los cambios bruscos en cuanto a los procesos que se ejecutan en su localidad, por tal razón, estas con mayor frecuencia más severos e imponen a las entidades del estado a que deben actualizarse y ser más modernos en cuanto a sus formas de gestionar tanto procesos como servicios.

Ante las circunstancias descritas y para poder atenderlas es que las entidades requieres individuos con saberes más completas, del mismo modo que posean habilidades y actitudes más pujantes. De esa forma se conseguirá aseverar también la utilización de los recursos tangentes, económicos y de tecnología de forma competente y eficaz.

Debido al importante rol de la Municipalidad Distrital de Lagunas para la comunica, es que es trascendental asegurar el logro de los objetivos. Para ello se debe tener a colaboradores idóneos, motivados y satisfechos que perciban que se desenvuelven de forma personal como profesional en la Municipalidad, de esta manera podrán tener un alto desempeño laboral.

3.3.2. Generalidades

Descripción de la organización

La institución municipal del Distrito de Lagunas es entidad estatal que ejecuta capacidades y ocupaciones de representación local. Su administración está enfocada a la ilustración de servicios públicos con métodos

La Municipalidad Distrital de Lagunas es una entidad pública que ejerce competencias y funciones de carácter local. Su gestión está orientada a la prestación de servicios públicos con procesos cortos y de calidad, promueve el crecimiento económico, realización de planes de inversión que facilitan disminuir la barrera de infraestructura de la jurisdicción y otorgando empleos.

Visión

Ser una entidad estatal líder en el crecimiento, la unidad y la paz social de un distrito humanitario, solidario, moderno, seguro y razonable con la naturaleza, con una localidad contenta e identificada con el distrito de Lagunas, con la promesa con optimizar la calidad de vida de cada uno de los seres humanos que menos tienen.

Misión

La Municipalidad Distrital de Lagunas es una institución estatal que atiende a los individuos de estimación pública, con creatividad e innovación, claridad y atención oportuna a sus necesidades; del mismo modo es un medio velo de colaboración vecinal e inversión estatal.

Valores

- Transparencia
- Responsabilidad
- Honestidad
- Lealtad
- Imparcialidad
- Compromiso

3.3.3. Objetivos

Objetivo general

Describir el plan de desarrollo personal que mejore el desempeño laboral de los trabajadores

Objetivos específicos

Mejorar el sistema institucional por medio de la adecuada atención al usuario y el conocimiento de las funciones de cada trabajador.

Mejorar las relaciones humanas de los trabajadores para el crecimiento personal.

Motivar a los trabajadores para que incrementen su desempeño laboral.

3.3.4. Fines del plan de capacitación

Dicho plan se lleva a cabo con el propósito de contribuir en lo siguiente:

Incrementar el grado de rendimiento de los subordinados y con eso, al aumento de la economía y en beneficio de la entidad municipal.

Optimizar la colaboración entre los subordinados y, con ello, acrecentar la garantía de la calidad en el servicio.

Atender más fácilmente amonestaciones a largo plazo de la entidad en función de colaboradores, en función a la programación de recursos humanos.

Formar comportamientos buenos y progresos en el ambiente laboral, el rendimiento y la calidad y, con eso, acrecentar la honestidad en el trabajo.

El resarcimiento indirecto, fundamentalmente entre las gestiones, que tienden a contemplar así el honorario que obtiene la entidad municipal para su intervención en esquemas de adiestramiento.

Conservar al asalariado de la entidad municipal puntual con los progresos tecnológicos y científicos, lo que exhorta el esfuerzo y el ingenio, ello socorre a advertir la sobrecarga de esfuerzo de responsabilidades.

3.3.5. Desarrollo de la propuesta

Para el desarrollo de la Propuesta fue necesario realizar un diagnóstico de la Municipalidad y así visualizar puntos débiles que posee la Gerencia de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe; para posteriormente planificar a través de un Plan de Desarrollo de personal las distintas acciones o estrategias para mejorar en este aspecto el Desempeño Laboral en los colaboradores municipales y finalmente Implementar actividades o talleres que serán elementos esenciales para un mejor desempeño laboral en dicha Municipalidad.

Acciones a tratar:

Capacitación.

La capacitación es un proceso importante que forma parte del desarrollo personal, debido a que por medio de la capacitación se podrá brindar conocimientos teóricos y prácticos que incrementan el desempeño de las actividades que desarrollan los colaboradores. Además, se podrá incrementar eficazmente el rendimiento laboral. Además, es necesario que la Municipalidad distrital de Lagunas cuente con personal calificado y productivo por medio de las capacitaciones.

Taller de motivación.

Debido a que los colaboradores en su vida diaria y también en la Municipalidad encuentran diversos problemas y dificultades en donde tienen que hacer frente, para ello es necesario el compromiso de los colaboradores, solo será obtenido si los clientes son motivados. De esta forma conseguirán desenvolverse de modo oportuno sus tareas.

Implementación de mentoring.

Es una gran herramienta para el desarrollo de los trabajadores que les podrá permitir potencializar sus habilidades y conocimientos por el bien de la organización.

3.3.5.1. Capacitación

Tabla 60: Capacitación I: Sistema institucional

Tema	Contenido	Propósito	Fecha	Duración	Responsable	Materiales	Costo	Recomendación /Periodo
Atención al usuario	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Fiabilidad • Capacidad de respuesta • Seguridad 	Mejorar la atención al usuario de los colaboradores.	25/09/19 (Miércoles)	3 h	Especialista externo – Lic. Luisa Calderón Chávez.	Sillas Mesas Pizarra Plumones	S/. 400.00	Trimestrales
Procedimiento, normas y políticas	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de manual de funciones. • Exposición de normas • Exposición de políticas 	Determinar las funciones específicas de cada colaborador para evitar duplicidad de funciones Fomentar el desarrollo de las funciones teniendo en cuenta las políticas y normas.	26/10/19 al 01/10/19	2 h diarias por 3 días	Jefe de área (cada jefe de área capacitará a sus subordinados)	Proyector Laptop Folders Lapiceros Hojas Fichas de manual de funciones	S/. 00.00	Trimestrales
TOTAL							S/. 400.00	

Fuente: elaboración propia

Tema	Contenido	Propósito	Fecha	Duración	Responsable	Materiales	Costo	Recomendación /Periodo
Habilidades blandas	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento proactivo • Orden y calidad • Autocontrol • Persistencia • Gestión del tiempo • Gestión de conflictos 	Permitir que los trabajadores puedan realizar su trabajo y desenvolverse en su vida diaria de manera efectiva al tener desarrolladas sus habilidades blandas.	10/10/19 (Jueves) 10/10/19 (Viernes)	6 h (3h cada día)	Especialista externo – Psicóloga Adriana Fuentes Fernández		S/. 600.00	quincenales
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de comunicación • Productividad personal • Trabajo en equipo • Orientación al cliente 	Mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Desarrollo integral de los trabajadores.	23/10/19 24/10/19	4 h (2 h cada día)	Especialista externo Psicóloga Adriana Fuentes Fernández	Sillas Mesas Pizarra Plumones Proyector Laptop Folders Lapiceros Hojas	S/. 400.00	quincenales
Administración por Valores	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura de la empresa 	Fomentar la sinergia entre los trabajadores.	04/11/19 (Lunes)	3 h (1 día)	Especialista externo Lic. Isaac Mendoza Moncada.		S/. 200.00	quincenales

Tabla 61:		• Descripción de valores organizacionales.	Mejorar el comportamiento de los trabajadores. Mejorar su calidad de vida.						
Campeonatos deportivos internos	• Juegos de Fútbol.	Permitir que los trabajadores actúen en equipo.	06/11/19 (Miércoles)	2h (Opcional)	Todos los trabajadores de las distintas área	Cancha deportiva	S/. 90.00	Fines de semana (2 vez al mes)	
	• Juegos de Vóley Mixto.	Fomentar la sinergia entre los trabajadores. Mejorar las relaciones entre trabajadores. Aumentar el nivel de confianza.			1 Árbitro Externo. William Ruiz	Pelotas Camisetas			
TOTAL								S/. 1,290.00	

Fuente: elaboración propia

3.3.5.2. Taller de motivación

Tabla 62: Taller de motivación

Tema	Contenido	Objetivo	Fecha	Duración	Responsable	Materiales	Costo	Recomendación /Periodo
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Video de liderazgo • Didáctica juego de roles • Discusión del video y de la didáctica. 	Analizar las diferentes actitudes y reacciones de la gente frente a situaciones concretas.	15/10/2019	3 h			S/300.00	1 vez al mes
Empatía	<ul style="list-style-type: none"> • Video de empatía • Didáctica ponte en mis zapatos. • Discusión del video y de la didáctica. 	Lograr que los participantes entiendan la importancia de ponerse en el lugar de otra persona.	20/10/2019	3 h	Especialista externo/ Psicóloga Adriana Fuentes Fernández	Laptop. Proyector multimedia. Audio. Pizarra Plumones Papelotes	S/300.00	
Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Video de desarrollo personal • Elaboración de proyecto de vida • Discusión de proyecto de vida y del video. 	Fomentar a los participantes que sigan su proyecto de vida y cumplan con sus metas personales.	27/10/2019	3 h			S/300.00	

Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • Video de autoestima • Didáctica de autoestima. • Elaboración de fortalezas y debilidades. • Ejercicio de cualidades (cada participante dice cualidades de otros) • Discusión del video y de la didáctica. 	de Incrementar la autoestima para fomentar la autoeficacia y el engagement en los participantes.	22/11/19	4 h	S/400.00
Control de Stress	<ul style="list-style-type: none"> • Video de control de stress. • Discusión sobre el video. • Exposición de pautas para controlar stress 	Fomentar el control de stress en los colaboradores para que puedan desarrollar sus funciones efectivamente	12/12/19	3 h	S/300.00
TOTAL					S/1,600.00

Fuente: elaboración propia.

3.3.5.3. Implementación de mentoring

Se dará la responsabilidad a personas con experiencia en su cargo, así como también debe tener un tiempo largo de permanencia en la institución. Será el compromiso de los colaboradores bajo su poder, ejecutando labores para el crecimiento de saberes y destrezas. Dar a conocer lo que sabe, transmitir su experiencia. Para ello se le remunerará con S/. 400.00 por el servicio prestado.

3.3.6. Presupuesto de la Propuesta.

Tabla 63: Presupuesto

N°	Actividades	2019				Presupuesto destinado.
		Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
01	Capacitación I: Sistema institucional.	X	X			S/ 400.00
02	Capacitación II: Relaciones humanas		X	X		S/ 1,290.00
03	Taller de motivación		X	X	X	S/ 1,600.00
04	Implementación de mentoring		X			S/ 400.00
TOTAL DE PRESUPUESTO						S/ 3,690.00

Fuente: Elaboración propia.

3.3.7 Financiamiento.

La propuesta estuvo financiada por la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe por un monto de **S/ 3,690.00**.

3.3.8 Costo beneficio de la propuesta.

Con la implementación del Plan de desarrollo de personal se conseguirá en la Municipalidad Distrital de Lagunas - Mocupe un incremento del 5% en sus ingresos, puesto que, los colaboradores desempeñaran sus labores de una manera más efectiva y eficiente el cual se verá reflejado en los resultados económicos de la entidad.

Tabla 64: Flujo de Caja.

FLUJO DE CAJA			
PERIODO (Año 2019)	INVERSION	TOTAL PIA INGRESO	TOTAL PIA EGRESO
0	S/3,690.00	0	0
1		S/.3,366,598.00	S/.2,985,899.00

Inversión	S/.3,690.00
Tasa	5%

Fuente: Los datos de ingresos y egresos fueron obtenidos por medio de la Municipalidad Distrital de Lagunas – Mocupe.

Tabla 65: Costo beneficio.

VNA INGRESOS	S/ 3,206,283.81
VNA EGRESOS	S/2,843,713.33
VNA (EGRESOS + INVERSION)	S/2,847,403.33
COSTO BENEFICIO	1.126037809

Fuente: Elaboración propia

El costo beneficio conseguido es un total de 1.13, por lo que indica que al ser mayor 1, quiere decir que la propuesta se acepta y que esta es muy beneficiosa para la entidad, por lo que a través del plan de desarrollo del personal podrá contribuir en la mejora del desempeño laboral y ello se verá reflejado en la recaudación económica anual, puesto que los trabajadores podrán laborar de una forma más tranquila y amena, y con sus habilidades tanto blandas como duras más fortalecidas.

3.3.9 Guía de Observación

Objetivo: La presente guía de observación, se emplea para saber la efectividad del plan de desarrollo del personal el cual busca mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas – Mocupe, 2019.

Tabla 66: Guía de Observación.

N°	INDICADORES	REGISTRO DE CUMPLIMIENTO		ANOTACIONES
		SÍ	NO	
1	¿La entidad municipal está tomando en cuenta que los cargos públicos deben ser ocupados por personal que posea estudios de post grado?	X		De manera general por medio de la presente, se pudo observar que la Municipalidad Distrital Lagunas – Mocupe, ha tenido a bien seguir las pautas que en la propuesta se indican como lo es realizar diversas capacitaciones, talleres de motivación y al mismo tiempo la implementación del mentoring, por lo que está teniendo resultados positivos para la entidad como también para la ciudadanía misma dado que, el personal está más motivado, alegre, satisfecho y mucho mejor orientado para guiar a los usuarios que llegan a dicha institución municipal.
2	¿En la entidad municipal el aprendizaje integral está siendo tomado en cuenta?	X		
3	¿El personal de la entidad municipal está mejorando sus habilidades blandas?			
4	¿Está otorgando la entidad municipal una mejor instrucción de funciones?			
5	¿La entidad municipal ha logrado impulsar el desarrollo de conocimientos en los colaboradores?			
6	¿Consiguió la entidad municipal aplicar el mentoring (un empleado con más conocimientos y experiencia, aconseja y guía a otro colaborador)?	X		
7	¿La entidad municipal ha conseguido que los trabajadores consideren que gracias a ello han logrado crecer profesionalmente?	X		
8	¿Se evidencia que el personal de la entidad municipal es proactivo?	X		
9	¿La entidad municipal ha logrado ejecutar evaluaciones periódicas a su personal?	X		

10	¿Se evidencia que el personal de la entidad municipal está satisfecho en su centro laboral?	X
11	¿La entidad municipal ejecuta reuniones con frecuencia para de ese modo saber las necesidades de su personal?	X
12	¿La entidad municipal está reconociendo e incentiva sus logros del personal?	X
13	¿Se evidencia en la entidad municipal que cuando existe un problema entre compañeros se ayudan para resolverlo?	X
14	¿En la entidad municipal se evidencia el trabajo en equipo?	X
15	¿En la entidad municipal la comunicación entre los mismos es cordial?	X
16	¿La entidad municipal está dando a conocer los resultados de su área de trabajo de forma frecuente?	X
17	¿La entidad municipal da a conocer los objetivos organizacionales?	X
18	¿La entidad municipal está aplicando de forma frecuente las capacitaciones que se proponen la presente investigación?	X

Fuente: Elaboración Propia

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se analizó el tipo de plan de desarrollo de personal que se aplica en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas, y se concluyó que los colaboradores consideraban que para acceder a un cargo de jefatura no era necesario tener estudios de post grado, pero en el post test, los trabajadores cambiaron de opinión, considerando que era necesario los estudios de post grado. El aprendizaje que se desarrollaba en la entidad no era integral, no se desarrollaban de manera adecuada las habilidades blandas, posterior a la aplicación de la propuesta los trabajadores pudieron recibir un aprendizaje integral. Además, no se recibía una instrucción especializada y no se aplicaba el mentoring, posterior a la aplicación de la propuesta, la instrucción se volvió especializada, así como también se ha empezado a impulsar el desarrollo de las habilidades, actitudes y conocimientos de los trabajadores por medio de los talleres. El mentoring también se empezó aplicar. Por otro lado, los trabajadores no se sentían proactivos, no tenían definida su orientación profesional y la entidad no realizaba evaluaciones de desempeño, posterior a la aplicación del plan de desarrollo estos resultados cambiaron pues ya se consideran proactivos, tienen definida su orientación profesional y las evaluaciones ya son de manera periódica.

Se determinó el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas, y se concluye que el nivel de Desempeño Laboral es bajo por las siguientes razones: los trabajadores no se sentían satisfechos trabajando en la entidad, no se realizaban reuniones para atender las necesidades de los mismos, no se les ofrecía oportunidades de desarrollo personal y profesional, no se les reconocía o incentivaba sus logros y los trabajadores no se consideraban una pieza importante para el desarrollo de los procesos, posterior a la aplicación del plan de desarrollo del personal, los datos cambiaron pues los trabajadores se sienten satisfecho en la Municipalidad, se realizan reuniones para atender a las necesidades de los colaboradores, se les ofrece más oportunidades de desarrollo personal y profesional, se les reconoce o incentiva sus logros y los colaboradores ya se consideran una pieza importante en el desarrollo de los procesos. Además, cuando tenían un problema entre compañeros no se ayudan, no se fomentaba el

trabajo en equipo y la comunicación entre compañeros no es cordial, de igual forma entre los colaboradores y sus jefes. Esta situación cambio posterior a la aplicación al plan de desarrollo del personal, pues los colaboradores ya se ayudan entre sí para resolver problemas, se empezó a fomentar el trabajo en equipo, la comunicación ahora es cordial, y la comunicación entre jefe y trabajador es mejor. Por otro lado, no se les daba a conocer los resultados de sus áreas ni los objetivos organizacionales y la capacitación no se daba en la entidad. Esto cambia después de la aplicación del plan de desarrollo del personal, debido a que en el post test se les daba a conocer los resultados y los objetivos organizacionales a los trabajadores y se les capacita de manera frecuente.

Se diseñó y se validó la propuesta de un plan de desarrollo del personal para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas, y se concluye que se diagnosticaron diferentes problemas en la empresa respecto al tipo de plan de desarrollo personal que se llevaba a cabo en la Municipalidad y el nivel de desempeño de los trabajadores. Se puede decir que la mayor parte de resultados evidenciaron muchas deficiencias con respecto a las variables, por lo que el diseño y la implementación de una propuesta de desarrollo personal fueron imprescindible. Por otro lado, fue necesario que la propuesta se valide con el fin de que especialistas puedan corroborar que las estrategias de la propuesta estén en función a las deficiencias encontradas y a la principal problemática que acontece la municipalidad y por último se pudo generar un impacto positivo en el desempeño laboral posterior a la aplicación de la propuesta. Esto permitió a que se pueda cumplir la hipótesis propuesta debido a que la aplicación del plan de desarrollo personal permitió mejorar el desempeño de los trabajadores, por lo que se confirma la hipótesis planteada.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Lagunas evalúe de manera periódica la forma en cómo se da el desarrollo del personal en la institución, es decir si los colaboradores se sienten a gusto en su lugar de trabajo y si sientan identificados con la Gestión de la Municipalidad. Por lo que también es necesario que la Municipalidad brinde cursos de especialización a sus trabajadores.

Se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Lagunas que, al momento de realizar capacitaciones o talleres, éstos sean integrales y se realice una búsqueda exhaustiva de especialistas en los temas a tratar, según la identificación de necesidades ya realizada con anterioridad.

Se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Lagunas, la ejecución de la propuesta de investigación semestralmente con el fin de que se mejore el desempeño laboral en los trabajadores, y así se logre una buena Gestión Pública.

Se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Lagunas evaluar el desempeño laboral de los trabajadores por medio de evaluaciones que permitan medir la eficiencia y eficacia de los mismos. De esta manera se podrán identificar deficiencias y aplicar acciones de mejora.

Se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Lagunas evaluar al personal antes de seleccionarlo para un puesto de trabajo, y se tenga en cuenta las habilidades blandas y la eficiencia en el trabajo, que se puede evaluar en el Curriculum Vitae, en donde va a mostrar las experiencias laborales y el tiempo de duración en puestos anteriores.

REFERENCIAS

- Acosta, N. (2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?* Recuperado de: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>.
- Alava Loor , M. Á., & Gómez Valverde , K. A. (2016:pag. 11). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*. GUAYAQUIL, ECUADOR: UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL.
- Aliana, R. (2018). *Tendias para gestionar el talento humano*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/suplementos/comercial/educacion-diplomados/estas-son-tendencias-gestionar-talento-humano-1003341>.
- Araújo, J. (2017). Estudio sobre la formación de los trabajadores en Europa. *CEGOS*, 2-3.
- Barcelo, J. C. (2018). *IMF Businnes Scholl*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>
- Battauz , L. P. (2014: pág. 86). *La inserción laboral y la formación profesional de los egresados en bibliotecología de la Facultad de Ciencias de la Gestión – UADER*. Santa Fe – Argentina: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL.
- Bravo Cueva, X. E., & Estela Saavedra, L. P. (2015: pág. 9). *“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE SUS OBREROS*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%203edici%C3%B3n%20Bernal%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%203edici%C3%B3n%20Bernal%20(1).pdf)
- Cacho Sajami, J. C., & Carrasco Fernandez, E. L. (2019: pág. 17). *Nivel de desempeño laboral de los colaboradores del centro de salud los Sauces de la ciudad de Jaén, 2019*. Jaén: Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29582>.
- Calvo Verdú, M. (2005). *Formador ocupacional: formador de formadores: formación profesional ocupacional: temario, test y casos prácticos*. Sevilla: Mad S.L. Obenido de https://books.google.com.pe/books/about/Formador_ocupacional.html?id=kxzx6GaYaCYC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Campbell, J. (1990). *Liderazo y el Alto Desempeño*. Argentina: souvenir press.

- Campos, E. (2014). *Gestión del talento humano* . Quito: Recuperado de: <https://www.ekosnegocios.com/negocios/m/verArticulo.aspx?idart=2602&c=>.
- Cortés Cortés, E., & Iglesias Leon , M. (2004). *Generalidades sobre la Metodología de la Investigación*. Mexico: D.R. © Universidad Autónoma del Carmen . http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Checalla Anticona, Y. M., & Pajuelo López, E. G. (2018: pág. 48). *Gestión de Personal por Competencias para el Desempeño Laboral en la Universidad los Ángeles de Chimbote Católica, Filial Chiclayo*. CHICLAYO – PERÙ: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F: McGraw Hill.
- D'Agostin, A. (2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Arequipa: Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>.
- Development, B. (2018). *IVC*. Obtenido de Recuperado de: <https://www.ivc.es/blog/plan-desarrollo-profesional-carrera>
- Díaz Aroca, E. (2018). *La escasez de talento un problema real en España*. Madrid: Recuperado de: <http://www.rrhhdigital.com/secciones/talento/128810/La-escasez-de-talento-un-problema-real-en-Espana>.
- Díaz Salazar, J. K., & Gil Arteaga, Z. L. (2016: pág. 11). *Desarrollo del personal y su contribución a la mejora de la satisfacción laboral en la gerencia de personal de la municipalidad provincial de trujillo en el año 2016*. Trujillo – Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Espinoza Sánchez, N. A. (2014: pág. 36). *Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Sánchez Carrión. (Tesis de pre grado)*. Universidad Nacional de Trujillo. Huamachuco-Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Forcano, R. (2018). *BBVA presenta su nuevo modelo de gestión de personas*. Lima: Recuperado de: <https://www.bbva.com/es/el-dilema-de-los-algoritmos-de-recomendacion-tus-gustos-personalizados-o-las-opiniones-de-la-mayoria/>.
- García Lara , M. L. (2017: pág. 18). *Estrategias de desarrollo profesional para la optimización del desempeño laboral de los trabajadores del área de gerencia financiera en la empresa Unión Andina de Cementos S.A.A.*”. LIMA – PERÚ : Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- García Lara, M. L. (2017). *Estrategias de desarrollo profesional para la optimización del desempeño laboral de los trabajadores del área de gerencia financiera en la empresa Unión Andina de Cementos S.A.A. (Tesis de pre grado)*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/124317>.

- Hebmüller, P. (2018). *¿Qué problemas tienen los CEOs con la gestión de talento?* Buenos Aires: Recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/que-problemas-tienen-los-ceos-con-la-gestion-de-talento>.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Huillca Fernández, J. F. (2017: pág 16). *DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN CUSCO 2017*. CUSCO - PERÚ: Universidad Andina de Cusco.
- Jáuregui, K. (2017). *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo*. Lima: Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>.
- Linares Correa, M. S. (2018: pág. 11). *Diagnóstico del desempeño laboral de los colaboradores de un Centro Médico Particular*. Pimentel - Perú: Universidad Señor de Sipán.
- López Malhaber, S. M., & Vásquez Ramírez, S. M. (2019: pág. 48). *Plan de desarrollo personal para mejorar el desempeño laboral de los servidores de la unidad de gestión educativa local Ferreñafe, sustentada en la ley del servicio civil, 2016. (Tesis de pre grado)*. Pimentel- Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Lora, E. (2017). *Las empresas colombianas no saben manejar el talento*. Bogotá: Recuperado de: <https://www.dinero.com/edicion-impresa/opinion/articulo/las-empresas-colombianas-no-saben-manejar-el-talento-eduardo-lora/241663>.
- Maldonado, J. (2015). *La Metodología de la Investigación-Fundamentos*. Obtenido de http://www.academia.edu/15487793/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_Fundamentos
- María Peiró, J., García Prieto, F., & Ramos, C. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol 1: La Actividad Laboral en su Contexto*. Madrid: Síntesis, S.A.
- Marian, J. D., Jesús, M. G., & Lourdes, L. M. (2009). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Moreno Castro, L., Ramirez Cueva, K., & Tamani Valladares, G. (2016: pág. 20). *El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT. (Tesis de pre grado)*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima – Perú: UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA.

- Moscoso Zambrano, G. (2018: pág. 27). *Análisis de desempeño de los colaboradores de la zonal cusco del provias nacional*. Pimentel – Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Noreña, A. L., Alcaraz, N., Rojas, J. G., & Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74124948006>
- ÑAUPAS, H., MEJÍA, E., NOVOA, E., & VILLAGÓMEZ, A. (2013). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y ELABORACIÓN DE TESIS* . Lima : Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Pérez Montejó, A. (2009). Evaluación del desempeño laboral. *UPIICSA*, (1), 3- 5.
- Pérez, O. (2015). *Beneficios de implementar planes de carrera y desarrollo en tu empresa*.
- Rodríguez, E. (2017: pág. 6). *EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS ADSCRITOS A LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE LOS GUAYOS, PERÍODO 2016*. Carabobo, Venezuela: UNIVERSIDAD DE CARABOBO.
- Rodriguez, M. (2015). *Plan de desarrollo del personal*. Recuperado de:https://www.academia.edu/25519605/Plan_de_Desarrollo_Laboral.
- Runa, R. (2017). Obtenido de <https://runahr.com/recursos/hr-management/cuales-son-los-principales-problemas-de-recursos-humanos-en-mexico/>
- Sambra, B. (2015). *BCP: La confianza en un equipo de trabajo es fundamental y multiplica la productividad en una empresa*. Cuzco: Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/bcp-confianza-equipo-fundamental-multiplica-productividad-empresa-67953>.
- Sampieri. (2014). *El proceso de la investigación cuantitativa 6ta Edición*. Obtenido de https://issuu.com/rgallardol/docs/metodologia_20de_20la_20investigacin
- Sosa Guerra, Y. F. (2014: pag. 37). *Propuesta de un programa de desarrollo y capacitación para el personal docente del instituto tecnológico del Nororiente (ITECNOR), ubicado en los llanos de la Fragua, Zacapa. (Tesis de pregrado)*. Universidad Rafael Landívar. GUATEMALA, ZACAPA: Recuperado de:<file:///C:/Users/Jhoiner/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/T6UZ8R8W/Sosa-Yadira.pdf>.
- Sur, U. C. (2017). Código de Ética en la Investigación. *Universidad Científica del Sur*. Obtenido de https://www.cientifica.edu.pe/sites/default/files/codigo_de_etica_en_la_investigacion.pdf
- UNECE. (2019). *United Nations Economic Commission for Europe* . Obtenido de <http://www.unece.org/info/ece-homepage.html>

- Vásquez Moncada, J. (2017). La interconexión con el Empleado hace crecer su Desarrollo personal: Caso Caja Trujillo. *La Revista Perspectiva*.
- Villagómez Ojeda, M. A. (2015: pág. 14). *La Evaluación del Desempeño Laboral y su incidencia en la satisfacción de los usuarios del G A D Municipal de Patate*. AMBATO – ECUADOR: Universidad Técnica de Ambato.

ANEXOS

Anexo 1: matriz de consistencia

PLAN DE DESARROLLO DEL PERSONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS - MOCUPE, 2019

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables
Problema general:	Objetivo general:	H1: La aplicación de el plan de desarrollo de personal mejora el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, 2019.	Variable independiente:
¿De qué manera el plan de Desarrollo del Personal mejorará el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, 2019?	Aplicar un plan de desarrollo del personal para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, 2019.		Plan de desarrollo personal
Problemas específicos:	Objetivos específicos:		Variable dependiente:
¿Qué tipo de plan de Desarrollo de Personal se viene aplicando en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, 2019?	Analizar el tipo de plan de desarrollo de personal que se aplica en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, 2019.		Desempeño laboral
¿Cuál es el nivel del Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, 2019?	Determinar el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas - Mocupe, 2019.		
¿Cuál es el plan de desarrollo del personal para mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas - Mocupe, 2019?	Diseñar y validar la propuesta de un plan de desarrollo del personal para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, 2019.		

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 2: Encuesta a trabajadores



PLAN DE DESARROLLO DEL PERSONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS - MOCUPE, 2019

Objetivo: Aplicar un plan de desarrollo del personal para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, 2019.

Instrucciones: Indique lo que usted piensa acerca de las características descritas en cada uno de los ítems. Precisamos que esta encuesta tiene carácter confidencial. Marque con una (X) si su respuesta es:

MA	A	I	D	MD				
Muy de Acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo				
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL								
Preguntas								
			MA	A	I	D	MD	
1	¿Consideras que para acceder a un cargo de jefatura es necesario tener estudios de post grado?							
2	¿Considera que el aprendizaje que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Lagunas es de manera integral (diversa, alegre, comprensiva, contextualizada, aplicativa)?							
3	¿Considera que sus habilidades blandas (organización, trabajo en equipo, buena comunicación, sociable, pensamiento crítico, facilidad de adaptación, etc.) están desarrolladas adecuadamente?							
4	¿Considera que recibe por parte de la Municipalidad Distrital de Lagunas una instrucción especializada (contratación de especialista) que ayude a desempeñar mejor sus funciones?							
5	¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa a desarrollar las habilidades de los trabajadores?							
6	¿Consideras que en la o Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa a desarrollar las actitudes de los colaboradores con respecto a sus compañeros de trabajo?							
7	¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se impulsa el desarrollo de los conocimientos de los trabajadores?							
8	¿Consideras que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se aplica el mentoring (un empleado con más conocimientos y experiencia, aconseja y guía a otro colaborador)?							
9	¿Considera que ha crecido profesionalmente en la Municipalidad Distrital de Lagunas durante su tiempo de trabajo?							
10	¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas puede hacer línea de carrera (ascensos)?							


11	¿Considera que es proactivo respecto a sus funciones?					
12	¿Considera que tiene definida su orientación profesional (aspiraciones, puesto a futuro)?					
13	¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas realiza evaluaciones de desempeño de manera periódica?					
14	¿Considera sentirse satisfecho trabajando en la Municipalidad Distrital de Lagunas?					
15	¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas realiza reuniones con frecuencia para atender las necesidades de los colaboradores?					
16	¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas le ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional?					
17	¿Considera que la Municipalidad Distrital de Lagunas reconoce o incentiva sus logros?					
18	¿Considera que usted es para la Municipalidad Distrital de Lagunas una pieza importante para el desarrollo de los procesos?					
19	¿Considera que cuándo tiene un problema sus compañeros le ayudan a resolverlo?					
20	¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se fomenta el trabajo en equipo?					
21	¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se solicita opiniones a los colaboradores antes de realizar cambios que puedan afectar sus procesos?					
22	¿Considera que la comunicación entre sus compañeros de trabajo es cordial?					
23	¿Considera que la comunicación entre su jefe directo y usted es adecuada?					
24	¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le da a conocer los resultados de su área de trabajo de manera frecuente?					
25	¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le da a conocer los objetivos organizacionales?					
26	¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le capacita de manera frecuente para desarrollar mejor su actividad laboral?					

Anexo 3: instrumento de validación por juicio de expertos



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

1. NOMBRE DEL EXPERTO	<i>Jose F. Enrique Urbina Cauceza</i>
2. ESPECIALIDAD	<i>Administración.</i>
3. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	<i>Licenciado Administración Magister en Administración.</i>
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	<i>07 años docencia</i>
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	<i>Universidad Señor de Sipán.</i>
6. CARGO	<i>Docente tiempo parcial.</i>
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS-MOCUPE, 2019	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Pairazamán Goicochea, Rosa Mercedes
B. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario modelo SERVQUAL
C. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	El objeto del instrumento es determinar la influencia de el plan de Desarrollo del Personal para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, 2019.
D. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 28 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, se evaluará mediante una escala Likert de 1 a 5, donde 1 equivalía a estar "totalmente en desacuerdo" y 5 a estar "totalmente de acuerdo", también existen preguntas de tipo dicotómicas, de opción múltiple. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido se someterá a una prueba piloto para calcular la confiabilidad con el coeficiente


	de alfa de Crombach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
7. FIRMA Y DNI	
 JUEZ EXPERTO	
8. INSTRUCCIONES	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
9. PREGUNTAS	
1. ¿Cuál es su grado de instrucción??	A (X) D ()
1. Doctorado 2. Maestría 3. Superior Completa 4. Superior Incompleta 5. Secundaria Completa 6. Secundaria Incompleta 7. Otros.	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Consideras que para acceder a un cargo de jefatura se debe tener estudios de post grado?	A (X) D ()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Considera que el aprendizaje que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Lagunas es de manera integral (diversa, alegre, comprensiva, contextualizada, aplicativa)?	A (X) D ()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Considera que sus habilidades blandas (organización, trabajo en equipo, buena comunicación, sociable, pensamiento crítico, facilidad de adaptación, etc.) están desarrolladas adecuadamente?	A (X) D ()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. ¿Considera Usted que recibe por parte de la Municipalidad Distrital de Lagunas una instrucción especializada (contratación de	A (X) D ()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO	<i>Orlando Venustiano Limonchi Faler</i>
2. ESPECIALIDAD	<i>Economista</i>
3. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	<i>Economista Magister</i>
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	<i>+ 20 años</i>
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	<i>Universidad Señor de Sipán</i>
6. CARGO	<i>Docente Tiempo parcial.</i>
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS-MOCUPE, 2019	
A. NOMBRE DE LOS TESISTAS	Pairazamán Goicochea, Rosa Mercedes
B. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario modelo SERVQUAL
C. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	El objeto del instrumento es determinar la influencia de el plan de Desarrollo del Personal para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, 2019.
D. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 28 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, se evaluará mediante una escala Likert de 1 a 5, donde 1 equivalía a estar "totalmente en desacuerdo" y 5 a estar "totalmente de acuerdo", también existen preguntas de tipo dicotómicas, de opción múltiple. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido se someterá a una prueba piloto para calcular la confiabilidad con el coeficiente

de alfa de Crombach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
7. FIRMA Y DNI	 JUEZ/EXPERTO DNI 16522439
8. INSTRUCCIONES	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO". SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
9. PREGUNTAS	
1. ¿Cuál es su grado de instrucción??	A (X) D ()
1. Doctorado 2. Maestría 3. Superior Completa 4. Superior Incompleta 5. Secundaria Completa 6. Secundaria Incompleta 7. Otros.	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Consideras que para acceder a un cargo de jefatura se debe tener estudios de post grado?	A (+) D ()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Considera que el aprendizaje que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Lagunas es de manera integral (diversa, alegre, comprensiva, contextualizada, aplicativa)?	A (X) D ()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Considera que sus habilidades blandas (organización, trabajo en equipo, buena comunicación, sociable, pensamiento crítico, facilidad de adaptación, etc.) están desarrolladas adecuadamente?	A (X) D ()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. ¿Considera Usted que recibe por parte de la Municipalidad Distrital de Lagunas una instrucción especializada (contratación de	A (X) D ()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO	CARLOS DANIEL GONZALEZ HIDALGO
2. ESPECIALIDAD	ESTADÍSTICO
3. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	20
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	USS
6. CARGO	DOCENTE
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>	
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS - MOCUPE, 2019.	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Pairazamán Goicochea Rosa Mercedes
B. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario modelo SERVQUAL
C. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	El objeto del instrumento es aplicar un plan de desarrollo del personal para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe, 2019.
D. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 28 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, se evaluara mediante una escala likert de 1 a 5, donde 1 equivalía a estar "totalmente en desacuerdo" y 5 a estar "totalmente de acuerdo". Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido se someterá a una prueba piloto para calcular la confiabilidad con el coeficiente de alfa de

resultados de su área de trabajo de manera frecuente?	_____
27. ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le da a conocer los objetivos organizacionales?	A (X) D () SUGERENCIAS: _____
28. ¿Considera que en la Municipalidad Distrital de Lagunas se le capacita de manera frecuente para desarrollar mejor su actividad laboral?	A (X) D () SUGERENCIAS: _____
PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA: <u>28</u> N° TD: <u>00</u>
COMENTARIOS GENERALES:	
OBSERVACIONES:	


 M.Sc. CARLOS DANIEL GONZALES
 HEDALGO
 D.N.I. N° 16736514

Anexo 4: Solicitud de permiso para desarrollar investigación

USS | UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

CARGO

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

Ciudad Universitaria, Junio del 2019.

Sr:
AMANCIO FERNÁNDEZ CACHO
Alcalde
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS - MOCUPE
Presente.-

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS MOCUPE
TRAMITE DOCUMENTARIO
Reg. N°: **2453** Hora: **17:56**
Fecha: **02-07-19**
RECIBIDO
Folios: **01** Firma: *f*

Asunto: Solicito permiso y apoyo en investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente su apoyo para que nuestra estudiante del IX Ciclo, pueda realizar su trabajo de investigación, en horarios coordinados con su despacho.

Detalle datos de la alumna:

- Rosa Pairazamán Goicochea - DNI: 48079839

Por lo que pido a Ud. brinde las facilidades del caso a fin que nuestra alumna no tengan inconvenientes y puedan desarrollar su trabajo con normalidad.

Agradezco por anticipado la atención que brinde al presente y aprovecho la oportunidad para renovar las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Carmen Flores
Dra. Carmen Flores Rodríguez Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

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

www.uss.edu.pe

Anexo 5: Respuesta de aprobación para desarrollar investigación



**LAGUNAS
MOCUPE**
¡Juntos por Un Servicio de Calidad, con Calidez!

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS - MOCUPE
RUC. N° 20162213254

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

Mocupe, 03 de julio del 2019

CARTA N°118-2019-MDL/A

SEÑOR (A):

Dra. CARMEN ELVIRA ROSAS PRADO
Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Presente.-

ASUNTO: Aceptación de Desarrollo de Proyecto de Investigación.

Es grato dirigirme a Usted para saludarla cordialmente en calidad de Alcalde de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe; y a la vez para manifestarle lo siguiente:

Que, en nuestra Municipalidad estamos aptos para apoyar a todos los jóvenes en asuntos que involucren Desarrollo Profesional; asimismo manifiesto la aceptación de la estudiante Rosa Pairazamán Goicochea identificada con D.N.I. 48079839, para el desarrollo de su Proyecto de Investigación, dándole todas las facilidades que se encuentre en el alcance de dicha entidad.

Sin otro particular mi despido de Ud. no sin antes expresarle las muestras de mi aprecio y estima personal.

Atentamente,



Municipalidad Distrital de Lagunas
Mocupe

Carlos Amancio Fernández Castro
ALCALDE

Anexo 6: Declaración Jurada



DECLARACIÓN JURADA PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER

DATOS DEL AUTOR: Autor Autores

Paizaramán Gaiachea Rosa Mercedes
Apellidos y nombres

48079839 2122814208 Presencial
DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Trabajo de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

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

Plan de Desarrollo de Personal para mejorar el desempeño laboral en los
Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas - Mowpe, 2019.

La misma que presento para optar el grado de:

Bachiller en Administración

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

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

Paizaramán Gaiachea Rosa Mercedes

Apellidos y Nombres *Rosa Mercedes*

DNI: 48079839



Anexo 7: Formato T1-CI-USS

USS | UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

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

Pimentel, 8 de Noviembre del 2019

Señores:
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.

El suscrito:
Rosa Mercedes Páizaramán Goicochea con DNI 48079839

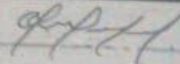
En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:
Plan de Desarrollo de Personal para Mejorar el desempeño laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Moquej 2019.

presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de Rochillos en Administración de la Facultad de ciencias Empresariales Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (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 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 el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

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

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

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
<u>Páizaramán Goicochea Rosa Mercedes</u>	<u>48079839</u>	

Anexo 8: Resolución de título de la Investigación



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0931-FACEM-USS-2019

Chiclayo, 24 de julio de 2019

VISTO:

El oficio N° 0548-2019/FACEM-DA-USS de fecha 24/07/2019, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveydo de la Decana de la FACEM de fecha 24/07/2019, sobre aprobación de proyecto de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial.

Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Específico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.

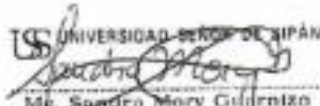
Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO ÚNICO: APROBAR, los proyectos de tesis de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, modalidad presencial, sección "D", del semestre académico 2019-I, a cargo del docente Dr. Onésimo Mego Núñez, según cuadro adjunto

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Dra. Carmen Elizabeth Castro Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales


USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
MSc. Spandina Mory Gullrniko
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.nda.pe

Cc.: Escuela, archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0931-FACEM-USS-2019**

N°	NOMBRE DEL AUTOR	NOMBRE DEL DOCENTE	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	SUB-LÍNEA
1	ARRULLU DIAZ, MAISALENA SOFIA	MEGO NÚÑEZ ONÉSIMO	SELECCIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE REQUE, CHICLAYO - 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión del Talento Humano
2	CARRERA ZEÑA, JOEL PAOLO	MEGO NÚÑEZ ONÉSIMO	MARKETING INTERNO Y EL COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PARDOS CHICKEN CHICLAYO - 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Marketing
3	CASTRO FUENTES, YOMAR EDITH	MEGO NÚÑEZ ONÉSIMO	GESTIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA Y SU EFICACIA EN LA REDUCCIÓN DE LA DELINCUENCIA JUVENIL DEL PUEBLO JOVEN JORGE CHAVEZ CHICLAYO - 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gerencia y Políticas Públicas
4	DAMIAN MONTALVAN, KATTY MARCELA	MEGO NÚÑEZ ONÉSIMO	ESTRATEGIAS DE COACHING PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR EXCELENCIA COLLEGE TUCUME	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión del Talento Humano
5	CARLOS DIAZ, BETTI YESSERNA	MEGO NÚÑEZ ONÉSIMO	DESEMPEÑO LABORAL Y EL NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LEONARDO ORTIZ-2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión del Talento Humano
6	FERNANDEZ DELADA, LUIS FRANCIS	MEGO NÚÑEZ ONÉSIMO	"GESTIÓN DE ALMACENES Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA SEMINARIO & VILLEGAS SERVICENTER GENERALES S.A.C., CHICLAYO, 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión de operaciones y logística
7	GARCIA PISCO, ATRNAS DEL PLAR	MEGO NÚÑEZ ONÉSIMO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA RECAUDACIÓN DEL IMPUESTO PREDIAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOCHUMI, 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Sistemas Administrativos
08	LAZO GONZALES, DAINA ARACELY	MEGO NÚÑEZ ONÉSIMO	BALANCE SCORECARD (BSC) Y LA MEJORA DE GESTIÓN POR PROCESOS DEL HOTEL VALPARAISO S.R.L, CHICLAYO - 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión Empresarial y Emprendimiento
09	LLONTOP NICOLAS, RODMERY	MEGO NÚÑEZ ONÉSIMO	LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSNOR TRUJILLO SAC 2019-(SU CURSAL CHICLAYO - 2019)	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión del Talento Humano
10	MARTINEZ ARYMINDEL, NATALIA IVETTE	MEGO NÚÑEZ ONÉSIMO	"ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA MEJORAR EL NIVEL DE VENTAS DEL KING HONG LAMBAYECANO, LAMBAYECUE-2019"	Gestión Empresarial Emprendimiento	Marketing
11	PARAZAM GONCOCHA, ROSA MERCEDES	MEGO NÚÑEZ ONÉSIMO	PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS-MOCUMPE, 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión del Talento Humano

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0931-FACEM-USS-2019**

N°	NOMBRE DEL AUTOR	NOMBRE DEL DOCENTE	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	SUB-LÍNEA
12	PALACIOS LINARES, ELIZABETH KAREN	MAGO NÚÑEZ ONÉSIMO	SOCIAL MEDIA PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA DE SERVICIOS EXPRESSO TRUJILLO E.I.R.L. 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Marketing
13	SAAVEDRA FERNANDEZ, LUIS ELVIS	MAGO NÚÑEZ ONÉSIMO	LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA EFICIENCIA DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS EN EL CENTRO HISTÓRICO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión y Políticas Públicas
14	SANCHEZ TIVED, JENNIFER JULIANA	MAGO NÚÑEZ ONÉSIMO	MARKETING MIX PARA MEJORAR EL PROCESO DE VENTAS EN LA EMPRESA TRANSPORTES CHICLAYO -2018	Gestión Empresarial Emprendimiento	Marketing
15	VALDERA INOPE, PEDRO ANDRÉS	MAGO NÚÑEZ ONÉSIMO	PLAN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA SOC. EDUCACIÓN, CHICLAYO-2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Marketing
16	YAGUENZE ATOCHE, JOHNNY ROSEL	MAGO NÚÑEZ ONÉSIMO	ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA LE 38989 SAN PEDRO ROLANDO DE OLMOS 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Marketing
17	CHAPOYAN CAUSOL, LUIS ANGEL	MAGO NÚÑEZ ONÉSIMO	"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CALIDAD DE SERVIDO A LOS BENEFICIARIOS DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD (SIS), EN EL CENTRO DE SALUD DE MORROPPE, LAMBAYEQUE, 2018"	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión y Políticas Públicas
18	ALARCON AMASIFUEN, MELAGROS JEANETT	MAGO NÚÑEZ ONÉSIMO	MARKETING DIGITAL PARA LA FIDELIZACIÓN DE LOS CUENTES DEL HOTEL GAZO EN LA CIUDAD DE CHICLAYO - 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Marketing
19	OLIVERA TORO, JUAN CARLOS	MAGO NÚÑEZ ONÉSIMO	ESTRATEGIA DE MARKETING DIGITAL PARA INFLUIR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE Y TURISMO BRUNING EXPRESS - LAMBAYEQUE 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Marketing
20	QUIVA BELLODAS, EVELYN LIZET	MAGO NÚÑEZ ONÉSIMO	ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO DEL HOSTAL YORLAND S.A.C DE OLMOS, 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Marketing

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.usp.edu.pe

Anexo 9: Reporte de Similitud Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL P
ARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORA
L EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNIC
IPAL

AUTOR

Rosa Mercedes Pairazamán Goicochea

RECuento DE PALABRAS

21582 Words

RECuento DE CARACTERES

117747 Characters

RECuento DE PÁGINAS

119 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

859.3KB

FECHA DE ENTREGA

Apr 20, 2022 8:20 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 20, 2022 8:27 AM GMT-5

● 22% de similitud general

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

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

Anexo 10: Acta de Originalidad de la Investigación

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0931-FACEM-USS-2019 presentado por el/la Bachiller, PAIRAZAMÁN GOICOCHEA ROSA MERCEDES, con su tesis Titulada PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS - MOCUPE, 2019.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 22 % 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 el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 28 de abril de 2022



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

Anexo 11: Evidencias




Figura 54: Encuestando a los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe.



Figura 55: Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe participando en el taller sobre Relaciones Humanas.



Figura 56: Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe participando en la exposición del ROF y el MOF.



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Relación de Beneficiarios en la Capacitación I: Sistema institucional en donde se han tratado temas como: Atención al usuario, Procedimiento, normas y políticas.

Responsable: Rosa Mercedes Pairazamán Goicochea.

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
01	José Alonso Tejada Pérez	Jefe de Estudios y Proyectos	[Firma]
02	Joselito Cusma Saldaña	Jefe de la ODDUR	[Firma]
03	Cesar Hondragon Sanchez	Gerente General	[Firma]
04	Florencia Murogoa Cubas	Asesora Legal	[Firma]
05	Ana Pezorey Garay	Tesorera	[Firma]
06	Francisco Pezorey Díaz	Asistente de UADUR	[Firma]
07	JUAN CARLOS MARTINEZ RAZURI	SUB-GERENTE	[Firma]
08	Lourdes Zarate Delgado	Secretaria General	[Firma]
09	Xavier Ramirez Chanape	Jefe de Presupuestos	[Firma]
10	Marlene Sanchez Vasquez	Jefa de Servicios Publicos	[Firma]
11	Jaime Delgado Rojas	Jefe Limpieza	[Firma]
12	Honorio Torres Vilchez	Jefe de Recursos Humanos	[Firma]
13	Carlos Sarruñan Barrientes	Jefe de Logística	[Firma]
14	Marcos Sernaque Topia	Jefe de Administración Tributaria	[Firma]
15	Petro Sernaque Topia	Jefe de Tránsito y Transporte	[Firma]

16	Alex Cabanillas Pezorey	Jefe de Defensa Civil	[Firma]
17	Eduardo Martínez Rázuri	Jefe de Irrigación	[Firma]
18	Rosa Gancio Rizarro	Personal de Limpieza	[Firma]

Figura 57: Listado de Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lagunas-Mocupe que participaron en la aplicación de la Propuesta.