



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**El Plan de Desarrollo de Personas y el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos
de UGEL Morropón, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Pedro Pablo Jiménez Castillo (ORCID: 0000-0002-8418-5238)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

“Gestión de políticas públicas”

Piura – Perú

2020

Dedicatoria

La presente investigación, la dedico en primer lugar a Dios por ser el dador de la vida, a mi padre Manuel Jiménez Coello (quien está en el cielo), a mi madre Marcelina Castillo López, a mi amada esposa Ángela María Cabrera Ruiz, a mis hijos que son el motor de todo mi esfuerzo y a las personas que desinteresadamente se sumaron a esta investigación y que hicieron posible la realización de la misma.

Agradecimiento

Mi agradecimiento principalmente a Dios; a mi familia por apoyarme en todo momento; a la UGEL Morropón por brindarme las facilidades para recoger la información necesaria en la presente investigación; al docente asesor Dr. Juan José Saavedra Olivos por sus orientaciones durante todo el proceso de investigación, a la Mg. Fanny Chiroque Sánchez, por sus acertadas recomendaciones y sugerencias para fortalecer el citado trabajo y a mis amigos que de una u otra manera contribuyeron a realizar la presente investigación.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. **PEDRO PABLO JIMENEZ CASTILLO**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo - Piura, identificado con DNI N° 03383628, con la tesis titulada “El Plan de Desarrollo de Personas y el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de UGEL Morropón, 2019”.

Declaro bajo juramento:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada, ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, enero del 2020



PEDRO PABLO JIMÈNEZ CASTILLO
DNI N° 03383628

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1 Tipo y Diseño de investigación	15
2.2 Operacionalización de las variables	16
2.3 Población y muestra	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimiento	20
2.6 Métodos de análisis de datos	20
2.7 Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
3.1. Descripción de los resultados	22
3.2. Contrastación de Hipótesis	25
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
VII. REFERENCIAS	34
ANEXOS	39

Índice de tablas

	Pág.
Tabla N° 01 : Operacional de la variable 1: PDP	16
Tabla N° 02 : Operacional de la variable 2: desempeño laboral	17
Tabla N° 03 : Servidores de UGEL Morropón (población/ muestra)	18
Tabla N° 04 : resultados de la relación entre PDP y Desempeño laboral	22
Tabla N° 05 : resultados de la relación entre PDP y calidad de trabajo	22
Tabla N° 06 : resultados entre el PDP y la iniciativa	23
Tabla N° 07 : resultados entre el PDP y las relaciones humanas	23
Tabla N° 08 : resultados entre el PDP y el logro de metas	24
Tabla N° 09 : Rho de Spearman: PDP y el desempeño laboral	25
Tabla N° 10 : Rho de Spearman: PDP y la calidad de trabajo	26
Tabla N° 11 : Rho de Spearman: PDP y la iniciativa	26
Tabla N° 12 : Rho de Spearman: PDP y las relaciones humanas	27
Tabla N° 13 : Rho de Spearman: PDP y el logro de metas	28

RESUMEN

La presente investigación, denominada “El Plan de Desarrollo de Personas y el Desempeño Laboral en los servidores de UGEL Morropón, 2019”, tiene como objetivo de estudio, determinar en qué medida se relacionan estas dos variables.

La investigación en ambas variables de estudio, están respaldadas teóricamente entre otros autores por Chiavenato (2000; 2011), quien define las dimensiones con las que se ha trabajado para cumplir los objetivos de estudio.

El tipo de investigación utilizado en el presente estudio, es no experimental descriptivo – correlacional, con una población de 58 servidores de UGEL Morropón, siendo la muestra la totalidad de la población por ser población pequeña. Se utilizó dos instrumentos (cuestionario) para recoger la información, con 23 reactivos para la variable Plan de Desarrollo de Personas - PDP y con 27 reactivos para la variable Desempeño Laboral.

La información de dicha investigación, se presenta esquemáticamente en seis (VI) capítulos de acuerdo al esquema propuesto por la Universidad. En el capítulo III se muestran los resultados del estudio, sintetizados en tablas estadísticas de doble entrada y en el V capítulo se presentan las conclusiones a las que se arriba, cumpliendo con los objetivos planteados y contrastando las hipótesis de investigación; concluyendo que con un nivel de confianza del 99%, existe relación significativa, positiva y moderada entre el PDP y el Desempeño Laboral, de los trabajadores de UGEL Morropón, 2019, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,568 y significancia (bilateral) igual a 0,000.

Palabras clave: Plan de Desarrollo de Personas, Desempeño Laboral, Trabajo en Equipo, Iniciativa, Relaciones Humanas.

ABSTRACT

This research, called "The People Development Plan and Work Performance on the servers of UGEL Morropón, 2019", aims to study, to what extent these two variables are related.

Research in both study variables, in theory, has the support of other authors by Chiavenato (2000; 2011), who defines the dimensions with which they have worked to meet the objectives of the study.

The type of research used in the present study is non-experimental descriptive - correlational, with a population of 58 servers of UGEL Morropón, the sample being the entire population because it is a small population. Two instruments (questionnaire) were used to collect the information, with 23 reagents for the People Development Plan - PDP variable and with 27 reagents for the Labor Performance variable.

The information of this research is presented schematically in six (VI) chapters according to the scheme proposed by the University. Chapter III shows the results of the study, synthesized in double-entry statistical tables and in Chapter V the conclusions presented above are presented, complying with the objectives set and contrasting the research hypotheses; concluding that with a 99% confidence level, there is a significant, positive and moderate relationship between the PDP and the Labor Performance of UGEL Morropón workers, 2019, with a Rho Spearman correlation coefficient of 0.568 and equal (bilateral) significance to 0.000.

Keywords: People Development Plan, Work Performance, Teamwork, Initiative, Human Relations.

I. INTRODUCCIÓN:

Actualmente los países de la Latinoamérica, especialmente en el aspecto económico, han creado oportunidades para enfrentar estrategias públicas de soporte a la producción y diversificación, habitualmente soslayadas por la escasez de recursos y los dogmas de mercado que antecedió a los gobiernos actuales que, lastimosamente, permanece. De otra parte, también han originado iniciativas corporativas que ayuden a optimizar las competencias de los trabajadores gubernamentales, en las instancias descentralizadas, para un fin específico: brindar servicios de calidad a los usuarios y extender su cobertura.

Las sinergias por modificar la organización del Estado, específicamente en lo concerniente a la carrera pública, son todavía escasos para asegurar la eficacia que se pretende, de modo que las instituciones aseguren un buen servicio al individuo.

Se hacen innegables muchas carencias que se revelan en la falta de datos claros y precisos en los métodos de reclutamiento de personal; inversión en gasto público con fines no muy claros, siendo deficientes, fruto del clientelismo; y la presencia de una desintegración corporativa debido a divisiones entre profesionalización, meritocracia, currículo y elección política de personal. (RED Perú de Iniciativa de Concertación para el Desarrollo Local, 2013, p.32).

De acuerdo al Plan Nacional de Formación y Entrenamiento de servidores públicos para el perfeccionamiento de capacidades en Bogotá, La Carta Iberoamericana de la Ocupación Pública acogida en la V Parlamento Iberoamericana de Embajadores de Administración Pública y Evolución de la nación en el año 2003, en la cual participa la nación Colombiana, instituye las reglas organizativas, técnicas y jurídicas que precisan los cimientos para un método de administración del empleo y de personal transparente y eficaz. Dicho documento ha estimado que “para el logro de una mejor nación, herramienta necesaria para el avance de los estados, la acción de profesionalizar función pública es ineludible, que los trabajadores públicos ostenten un conjunto de condiciones como el mérito, la capacidad, la empatía, la eficacia en el ejercicio de su función, el compromiso, la honestidad y el apego a los principios y valores democráticos”. La Carta

Iberoamericana se sostiene en una guía de servicio civil o de función estatal en el que se toma la administración del Talento Humano como un régimen integrado, cuya intención primordial es la adecuación de las personas a la estrategia de una entidad, de modo que se alcance una administración pública competitiva y efectiva, en favor del interés universal. Acorde con las propuestas de la Carta Iberoamericana, las capacidades laborales son un componente esencial para el mejor desempeño del trabajo y la estimulación en la ejecución de su labor, ya que de estas depende que las instancias gubernamentales consigan los objetivos planteados. (Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2010)

El Sistema Administrativo de Gestión de personal en Perú constituye, despliega y establece la política gubernamental relacionada con el servicio civil y percibe al cúmulo de reglas, principios, capital, metodologías, instrucciones y metodologías utilizadas por los entes gubernamentales en la administración de los recursos humanos, dándole relevancia entre otros a la gestión de la capacitación.

En el marco de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil, se regula el proceso de capacitación y se establece que su finalidad es lograr el perfeccionamiento del desempeño de los trabajadores públicos que permita ofrecer servicios de calidad a los individuos. También, pretende vigorizar y perfeccionar las capacidades de los mismos para el mejor desempeño y constituye una táctica esencial para obtener el cumplimiento de los objetivos colectivos.

Ahora bien, en cuanto al ámbito de la unidad de gestión educativa local Morropón, en adelante UGEL Morropón, el desarrollo de competencias de los servidores públicos se ve restringidas debido probablemente a las insuficientes capacitaciones desarrolladas en el Plan de Desarrollo de Personas (en adelante PDP), trayendo como consecuencia un desempeño laboral no tan acorde con los objetivos institucionales que redunden en brindar un servicio al ciudadano con calidad y eficiencia.

La ausencia de liderazgo, la falta de institucionalidad, deficiente intervención del Estado en el país, corrupción institucionalizada; sumado a todo esto, que existe falta de concientización de la gravedad del problema, desidia al cambio y falta de consenso, decisión y compromiso para lograr un buen desempeño laboral en el sector público.

Haciendo un análisis de la realidad problemática de nuestro país. Perú se halla en plena exploración y definición de políticas de Estado que dirijan el acontecer del conjunto de la nación, enmarcada en el plan bicentenario al 2030, teniendo como imagen alcanzar, lo más rápido posible a una visión consensuada que permita el reajuste del plan estratégico de desarrollo nacional al 2030 y por ende a las demás estrategias y planes nacionales, para brindar bienestar a la población peruana, enmarcada en las personas y establecer las condiciones precisas a fin de que puedan desarrollarse plenamente. Sin embargo, hay constataciones que ponen en evidencia las debilidades del vigente sistema de gestión pública: deficiencia en la oferta de los servicios públicos más básicos; alejamiento del Estado en buena parte de los sectores del territorio, especialmente en los contextos de elevada conflictividad social; imposibilidad del Estado para mejorar la calidad de gasto público, entre otros, que aún no se han resuelto.

Se plantea hoy en día un plan de reforma de la gestión del Estado, encaminada al servicio del ciudadano como componente medular de los resultados que deben ser medidos. Un país moderno al servicio de los ciudadanos que se edifique básicamente en tres elementos: un gobierno abierto, un gobierno electrónico y una gestión articulada entre instituciones con elementos compactos para el fortalecimiento corporativo en todos los niveles, con un programa de lucha firme contra la corrupción y con recursos humanos desarrollados para atender las labores de gestión en los diferentes espacios de gobierno. Además de esas decisiones, se debe destacar la disposición política de capacitar personal para cimentar progresivamente una nueva administración pública, partiendo de la instauración del cuerpo de gerentes públicos. Como entidad rectora en cuanto a gestión de personal para el sector estatal se creó la autoridad nacional del servicio civil (SERVIR), así mismo se ha instituido por ley la escuela nacional de administración pública y la nueva ley del servicio civil.

Estudios efectuados con información hasta el 2008 establecieron un orden de méritos en el que naciones como Perú, Bolivia y Ecuador aún tienen una acentuada politización e injusticia al tomar sus medidas sobre la carrera pública. La expectativa para estos últimos, es que se vaya superando favorablemente esa crítica ubicación.

Por otra parte, la inversión del gobierno en puestos de trabajadores estatales no ha cambiado mucho en porcentajes en relación al empleo total en la última década. En lo que respecta a las tres naciones señaladas, este porcentaje ha oscilado entre 8,6% para Perú y 11,1% para Ecuador, con información de 2018. En el caso de Bolivia alcanzaba un 11,7 % en el 2016. Estos avances poco reveladores podrían expresar que aún subsiste una parsimonia al tomar decisiones más intrépidas no sólo en lo que respecta a un avance substancial y acorde de los salarios, sino a la discusión, disposición política y desafío en relación a la dimensión del Estado para cumplir con sus compromisos ante la sociedad y el mercado.

Actualmente se desconoce el nivel de influencia que las capacitaciones hayan generado en los servidores públicos en especial de UGEL Morropón durante los últimos años. Razón por la cual se plantea la ejecución de la presente investigación.

Para diseñar el estudio se ha revisado estudios previos que se encuentran relacionados con una o las dos variables, así tenemos:

En la Tesis de Álvarez, B; Freire, D. y Gutiérrez, B. (2017). Intitulada “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas” Investigación con diseño descriptivo, cuyo propósito fue valorar el efecto del entrenamiento en el rendimiento laboral de las compañías chilenas. Considerando una población integrada por compañías legales que realizan actividad productiva de bienes o servicios, dentro del territorio nacional y cuyo nivel de comercialización está por encima a 800,01 Unidad de fomento (UF) durante el año fiscal 2015. Esta investigación concluye que; el adiestramiento no produce un efecto significativo en el desempeño laboral de las compañías chilenas, lo que constituiría una discrepancia con buena parte de la bibliografía repasada preliminarmente, lo cual se vislumbraba que el adiestramiento tenga una incidencia positiva y significativa en el desempeño laboral. Asimismo, para una investigación efectuada en nuestro país, si bien se revela que el adiestramiento produce un efecto positivo en el desempeño laboral de los individuos, éste estaría minimizando su efectividad fruto del elevado nivel de movimiento laboral ocasionada en el Perú, debido a que los trabajadores se adiestran y en seguida se cambian a otra compañía, consecuencia de los cambios de

la reestructuración laboral (Chacaltana y García, 2001), reestructuraciones que han sido efectuadas en varios Estados de América Latina.

Bohórquez, K. (2015). Ecuador. La intención de dicho estudio es la dotación de un manual de cultura organizacional en el área de Laboratorio Clínico del Hospital Básico San Miguel, se fundamentó en un estudio producido por cuestionario a los usuarios, y entrevistas a los trabajadores, de este modo se encamina en proporcionar solución a los inconvenientes, permitiendo definir acciones, fijar compromisos, elementos de coordinación, impedir duplicar funciones, planear, organizar y administrar. A la vez fiscalizar el uso de los recursos y las acciones del trabajo con el objetivo de alcanzar lo que se propone la entidad de manera eficiente y eficaz. El propósito central de este estudio es ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía.

En el estudio de Aguilar, J. y Marlo, O. (2015), titulado, “Plan de capacitación para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015” en Perú, se determinó un elevado porcentaje en relación al desconocimiento de la aplicación de un plan de capacitación, lo cual conllevó a una mínima productividad laboral y una desventaja del Hospital Regional Lambayeque; al no poseer bien especificadas las funciones de su personal. El propósito general del estudio fue plantear un plan de capacitación para perfeccionar el desempeño laboral de los servidores del Hospital Regional Lambayeque 2015. La investigación fue de tipo Aplicada y Descriptivo Propositivo; con un diseño no experimental y transversal, con una población de 946 servidores y una muestra de 141 servidores del Hospital Regional Lambayeque, a los cuales se les administro un cuestionario de 22 ítems. Se determinó que el 45,4 por ciento de los consultados señaló que sí se aplicó un plan de capacitación en el del Hospital Regional Lambayeque; mientras que a 54,6 por ciento de los consultados reveló que no se aplicó. Del mismo modo, el 12,1 por ciento de los consultados considera que el área de personal del hospital continuamente evaluó los perfiles para los puestos que requiere; en cambio el 56,0 por ciento de los consultados aseveró que jamás lo hizo.

La investigación realizada por Campos, F., Rodríguez, Y. y Vela, E. (2015), titulada, “Plan de desarrollo de carrera aplicado a una empresa de sector ingeniería,

nivel mando medio a gerencial” en Perú, se evidenció que, los trabajadores piensan que los directores no poseen una perspectiva precisa de hacia dónde se dirige la compañía, por lo mismo no poseen solidez para encaminarlos en las estrategias fijadas por la compañía o respecto a cómo dirigir sus carreras. Por ello, para conseguir el plan de desarrollo planteado, se indagó al interior de la empresa para determinar y saber la motivación real de los trabajadores en estudio en cuanto a la aplicación de un programa de perfeccionamiento; estudio sobre el cual se consiguió trazar las fases necesarias que debe contemplar el programa de perfeccionamiento profesional, que fortalezca el nivel de conservación e identidad de los trabajadores con la empresa, iniciando con el descubrimiento de requerimientos individuales y alineándolos a los que requiere la empresa en base a su PEI 2014-2018. El plan de desarrollo planteado tiene como intención fomentar el desarrollo permanente de la empresa, orientándolo hacia los objetivos principales de la misma. Es decir, conseguir la “continuidad del conocimiento”, que constituye la fortaleza competitiva que pretende alcanzar un desarrollo de la empresa en el largo plazo. El plan de desarrollo es una herramienta esencial en la compañía, según se ha conseguido determinar, la escasez de planes de desarrollo es uno de las puntuaciones más bajas en cuestionarios de clima laboral aplicadas en la compañía. La ejecución del PDP implica un progreso en los niveles de clima laboral y, consecuentemente en la productividad en la empresa. Es por ello que el objetivo del estudio fue elaborar una propuesta de PDP para una compañía del sector de ingeniería, concretamente para el grupo técnico de mandos medios en adelante. Asimismo, se analizaron detalladamente los resultados emanados del estudio de campo, se efectuó una descripción de la compañía, respecto a su tipo de negocio, su táctica y su organización interna, poniendo fuerza en la Gerencia de Desarrollo Organizacional. Igualmente se investigó el entorno de la compañía, sus grupos de interés y competidores. Se presentó el modelo de PDP aplicado a la compañía y fases a seguir para implementarlo. Al mismo tiempo, la idea del modelo va incluida con la propuesta monetaria, en la que se respaldan las motivaciones para implementar el proyecto.

La primera variable de investigación es el Plan de Desarrollo de Personas, en adelante PDP. Uno de los sustentos técnicos para la esta variable PDP se encuentra enmarcada en la Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil, que implanta una

política única y exclusiva para los individuos que proporcionan servicios en las entidades gubernamentales, del mismo modo para aquellos que son encargados de su administración, del ejercicio de su autoridad y de la dotación de servicios a cargo de las mismas.

Para su ejecución se necesita que todas las organizaciones públicas establezcan su administración basado en procesos, identificándolos adecuadamente, del mismo modo sus acciones que los componen. Igualmente, se necesita que adicionalmente con la tipificación y mapeo de procesos y procedimientos se reconozcan las áreas involucradas en cada una de las acciones. (ENAP-SERVIR, Cuaderno de trabajo Administración por Procesos para la Gestión Pública 2015: 32).

Según SERVIR (2011, p 23) “el PDP, es la herramienta de gestión para la programación de las acciones de capacitación de cada organización, el cual tiene que elaborarse a partir de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)”.

Se precisa que el PDP como instrumento de gestión contiene las actividades de capacitación que serán ejecutadas en un ejercicio fiscal, y se elabora a partir del DNC y en función del presupuesto asignado para financiar las actividades de adiestramiento, expectativas e intereses de cada organización, tomando en cuenta el presupuesto asignado para financiar dichas acciones de capacitación priorizadas por la entidad.

Otro autor que respalda teóricamente el PDP es, Delfín, O. (2012), que afirma que “Un PDP, es la composición de las perspectivas y necesidades de una entidad en un periodo de tiempo establecido”.

Según Chiavenato (2011), refiere que el PDP, posibilita la preparación del servidor como un canal de adiestramiento, con el propósito de ampliar sus conocimientos y la pericia del empleado para el desempeño en un cargo específico (p. 322). Definición conceptual que se utilizará para la presente investigación.

Éste se sustenta en las necesidades que se pretenden satisfacer, indudablemente, en un plazo establecido; por consiguiente, está relacionado al recurso humano, al recurso físico disponible, y a los medios presupuestales de la entidad.

El PDP, constituye un documento de gestión, con acciones planificadas cuyo objetivo principal es adiestrar e integrar al personal en el proceso productivo, a través de la transferencia de conocimientos, perfeccionamiento de destrezas y condiciones indispensables para un desempeño deseado en el quehacer. La capacitación en la entidad tiene que darse adecuadamente, poniendo énfasis en los elementos específicos y precisos para que el trabajador logre un desempeño idóneo en su puesto.

A través del PDP, el nivel del trabajador se ajusta a los conocimientos, destrezas y actitudes que son pretendidos para un puesto laboral.

Para la investigación, se han considerado las siguientes dimensiones para la variable PDP:

La primera Dimensión es la de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

Según Chiavenato (2011), respecto a esta dimensión, refirió, que es importante identificar previamente las brechas de capacitación de los trabajadores de una organización, pues permitirá que amplíen sus conocimientos de acuerdo a sus propias carencias e intereses de la organización y puedan desempeñarse de una manera óptima en el puesto que han sido asignados (. 322).

En una entidad, la identificación de brechas de capacitación está adherida a 3 aspectos: 1) de la entidad: Centrada en la fijación de las metas de la organización, sus medios económicos y su correlación con el objetivo. 2) de las funciones: Orientada en el quehacer diario; considera las competencias deseadas de cada sujeto dentro de la entidad, en función al liderazgo, estimulación, asertividad, etc. 3) de las personas: toma en cuenta las fortalezas y las debilidades en el conocimiento, las cualidades y las destrezas que los trabajadores tienen.

En base a esta brecha de capacitación identificada, el PDP puede contemplar lineamientos esenciales a emprender; entre ellos tenemos, las expectativas de los individuos como: el desarrollo personal, la cooperación como aprendizaje dinámico, la capacidad para responder a situaciones de la realidad y la probabilidad de ejecutarlas a la vida diaria, promover una mejor reciprocidad e intercambio entre los individuos, adiestrar a los trabajadores para la realización de los diferentes

trabajos propios de la entidad, otorgar oportunidades para el permanente crecimiento individual, modelar la actitud de las personas fomentando un ambiente agradable entre los servidores, incrementar la motivación y volverlos más asequibles a las técnicas de monitoreo, fomentar actitudes comunicativas adecuadas, elevar el nivel de contentamiento con el cargo, permitir el cumplimiento de metas personales, entre otras.

La segunda dimensión del PDP es: el desarrollo de personas, la cual se define a través de un conjunto de acciones de adiestramiento otorgado por la institución, entidad u organización con el propósito de generar un desarrollo individual y organizacional. En las empresas, los trabajadores son el elemento esencial e inteligente, con una capacidad plenamente enérgica, potencialmente capaz de adquirir destrezas, concebir y absorber información, transformar actitudes y comportamientos, generando nuevas ideas (Chiavenato, 2000, p. 548).

El adiestramiento y desarrollo son procesos de enseñanza. Para el autor estos términos se distinguen por el tiempo para obtener sus fines. El adiestramiento se centra en lo actual y en la adquisición de conocimientos para un buen desempeño laboral en un cargo específico; en tanto, el desarrollo tiene el propósito de perfeccionar ciertas habilidades que la entidad necesita de sus colaboradores en un futuro, para el alcance de sus metas organizacionales (Chiavenato, 2009, p.414).

La última y tercera dimensión es, la evaluación de acciones de capacitación; que implica la aplicación de instrumentos de estimación para cada uno de los niveles. Evaluar no solo es medir, implica interpretar la medida adquirida. La idea de la evaluación está ligada al perfeccionamiento, siendo éste el propósito mismo de la evaluación. De este modo, para una entidad pública la evaluación no sólo es respecto a los resultados del aprendizaje, debe evaluar el impacto en el puesto de trabajo, el impacto en la entidad y la aplicación al contexto laboral.

Los indicadores de esta dimensión son: El nivel de reacción, el cual mide la percepción de los partícipes ante una acción de capacitación. Es una muestra de satisfacción de la acción de capacitación. Si bien una reacción positiva no garantiza el aprendizaje, una reacción negativa lo impide con toda certeza (encuestas de apreciación aplicadas al finalizar los cursos).

El nivel de aprendizaje, se centra en el análisis del cambio en las competencias que los participantes desarrollan en el proceso de capacitación en los aspectos cognoscitivos, procedimentales o actitudinales a partir de las calificaciones alcanzadas por los participantes.

El nivel de aplicabilidad, intenta medir la aplicación de los conocimientos obtenidos por los participantes durante las clases, en sus puestos de trabajo. Se trata de identificar cuánto de lo logrado en la capacitación se ha puesto en práctica en el trabajo específico y ha mejorado la productividad de la Unidad Orgánica beneficiada con la capacitación.

La segunda variable de investigación es el desempeño laboral.

Chiavenato (2000, p. 367), plantea el desempeño laboral de los colaboradores mediante elementos previamente determinados y evaluados. Siendo elementos actitudinales: la responsabilidad, disciplina, iniciativa, cooperación, seguridad, actitud, discreción, interés, imagen personal, capacidad de realización, creatividad; y los elementos operativos: eficacia, trabajo en equipo, noción de sus funciones, cantidad, liderazgo y precisión.

Se concluye que el desempeño laboral en una organización pública o privada va a estar enmarcada en ciertos criterios e indicadores que se evalúan al empleado a fin de conocer su rendimiento.

Chiavenato (2000) alega, que el desempeño laboral es el grado de conducta del individuo para ser evaluado con el resultado de los objetivos trazados, donde se evalúa las acciones, los deberes y el fruto de cada integrante de la organización (p.359).

En consecuencia, el desempeño laboral de cualquier organización involucra diversos procesos, donde los sujetos manifiestan su capacidad a través de sus habilidades, destrezas y aptitudes para cumplir las metas establecidas.

Además, precisa que;

El desempeño laboral es una valoración del individuo, en relación a las labores que realiza en el puesto, los fines y los resultados que se tiene que obtener, el cumplimiento de sus competencias y su posibilidad para crecer, igualmente la contribución que éste realiza a la organización. Por otra parte,

el desempeño laboral en una entidad está supeditado a ciertas eventualidades, ya que puede variar de una persona a otra, o por cualquier circunstancia, pues hay elementos que pueden afectar la voluntad individual del trabajador (Chiavenato, 2009, pp. 245 - 246).

El autor alega que el desempeño del ser humano es una mixtura de las particularidades y responsabilidades de las personas, que en relación a ella se logrará los objetivos y el bienestar laboral de los individuos, conjuntamente esto obedecerá a las disposiciones de la administración del talento humano.

Las teorías que sustentan la variable desempeño laboral, están apoyadas en diferentes autores; sin embargo, para la presente investigación nos respaldaremos en la definición de desempeño laboral de Chiavenato (2000).

Chiavenato (2000) señala, que el desempeño laboral es la respuesta productiva del trabajador hacia la entidad, y la medida del desempeño es una valoración ordenada de los servidores de una entidad, lo cual difiere de individuo a individuo (p. 356).

El autor asimismo señala que el objetivo fundamental de la estimación de desempeño laboral es optimizar los resultados del recurso humano de la entidad, mientras que como objetivos intermedios señala la aptitud del sujeto para el cargo, estímulos salariales, buen clima laboral, desarrollo propio del trabajador, iniciativa para una mejor productividad, entre otros (Chiavenato, 2000, p. 364).

En la investigación, para la variable Desempeño Laboral, se identificó las siguientes dimensiones:

La dimensión calidad de trabajo, la cual, desde tiempos remotos, los individuos han venido superándose de manera permanente y desenvuelta. Desde esta perspectiva, el empleo se convierte no solo en un elemento de producción, sino como un elemento de remodelación del sujeto, y también un elemento fundamental para la calidad de la vida.

Respecto a la misma dimensión, se valora la puntualidad, la entrega y el orden en el empleo. Siendo las singularidades que el individuo tiene para desarrollar una obligación establecida, y está ligado con el grado de conocimiento,

competencias, habilidades y aptitudes que tiene cada trabajador de la organización (Chiavenato, 2000, p.369).

La segunda dimensión es la iniciativa, tiene como elemento importante, la innovación. La innovación conduce a efectuar reformas y renovaciones de conceptos novedosos con la intención de elevar la competencia en la entidad. En los procedimientos y asistencias que se brindan en una organización, la innovación, provee beneficios de calidad, no obstante, dependerá de la organización, pues muchas veces enfrenta restricciones; de manera que, se generan modernas ideas y puede estar a la vanguardia.

La tercera dimensión es, relaciones humanas, sustentada en la teoría de las relaciones humanas que estudia el intercambio social, es decir, las acciones y conductas que ocurren en las relaciones entre personas y equipos. Todo individuo concibe su propio carácter y sabe que puede influenciar en la conducta y proceder de otros trabajadores con los que se relaciona y viceversa dentro de la entidad; es así como surgen las relaciones humanas, basadas en las interacciones que se establecen. (Chiavenato, 2000, p. 92).

La cuarta y última dimensión es el logro de metas. Según Chiavenato (2009) señala, que hay patrones para la valoración de desempeño, los cuales incluye cualidades de la tarea que realiza, atención y satisfacción por parte del usuario, minimización de costes, oportunidad para brindar solución, cumplimiento de plazos y el efecto de los resultados (p. 254). En consecuencia, se puede enunciar que el número como el rasgo que presenta la dimensión y la condición de trabajo como indicación de perfeccionamiento con la sumatoria de las cuales proporcionan el resto de las metas y resultados, y suelen darse en plazos de ejecución; lo fundamental en toda organización es estipular objetivos y metas.

Para fines de la investigación, se ha realizado la enunciación del problema general en base la siguiente pregunta: ¿En qué medida el PDP se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de UGEL Morropón 2019?

Así mismo, se han planteado problemas específicos, en base a las siguientes interrogantes: ¿En qué medida el PDP se relaciona con el cumplimiento de la calidad del trabajo de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019?, ¿En qué medida el PDP se relaciona con la iniciativa de los servidores de UGEL Morropón,

2019?, ¿En qué medida el PDP se relaciona con las relaciones humanas de los servidores de UGEL Morropón, 2019? y ¿En qué medida el PDP se relaciona con el logro de metas de los servidores de UGEL Morropón, 2019?

El presente estudio se justifica desde cinco aspectos: Conveniencia, porque contribuye a la mejor gestión de entidades públicas, en especial a la UGEL Morropón, ya que cada vez es menester el hecho de contar con instrumentos de gestión como el PDP que solo se elaboran para cumplir con la normatividad, y más no para optimizar el desempeño de los servidores públicos, dado que todo ello redundará en la mejora de los bienes y servicios ofrecidos por la entidad a los pobladores; por otra parte, es preciso subrayar que conforme a la Política Nacional de Modernización de la Administración Pública, aprobada con D.S. N° 004/2013/PCM, la gestión por procesos y la organización institucional se establece como uno de los 5 pilares de esta estrategia, para brindar a los pobladores servicios más eficientes y eficaces; por su relevancia social, al permitir el fortalecimiento de la gestión pública, además coincide en indicar la obligación de introducir la gestión por resultados en el ejercicio de las entidades públicas, por lo que es imperativo mejorar el servicio público, a través de un PDP que influya positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores, en especial de UGEL Morropón, así como cualquier otra intervención del Estado, que apelen a las cualidades de la gestión pública en dos aspectos clave: La propia mejora de la oferta de bienes y servicios al poblador y, la conformación de la entidad alrededor de sus objetivos institucionales; por sus implicancias prácticas, en la medida que permitirá mediante el presente estudio, se identifiquen los nudos críticos a fin de fortalecer y/o mejorar el rendimiento de cada servidor público de nuestra entidad, lo cual repercutirá en un mejor desempeño laboral y por ende brindar un mejor servicio al ciudadano; por su valor teórico, porque el estudio pretende demostrar que la planificación, ejecución y evaluación del PDP de UGEL Morropón como un instrumento de gestión, influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores públicos; toda vez que esta capacitación no está enmarcada y direccionada tan solo para cumplir con la normatividad, sino más bien para cerrar brechas de capacitación y obtener resultados positivos que puedan servir como base para futuros estudios; por su utilidad metodológica, es importante ya que permitirá que el PDP sea aplicado a un determinado grupo de servidores públicos de UGEL Morropón con la

finalidad de corroborar la correlación positiva y significativa con el desempeño laboral de los mismos.

Los Objetivos planteados en la investigación están direccionados por el objetivo general, el cual es determinar en qué medida el PDP se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores públicos de UGEL Morropón, 2019 y los objetivos específicos, referidos a determinar en qué medida el PDP se relaciona con la calidad de trabajo de los trabajadores públicos de UGEL Morropón, 2019; determinar en qué medida el PDP se relaciona con la iniciativa de los trabajadores públicos de UGEL Morropón, 2019; determinar en qué medida el PDP se relaciona con las relaciones humanas de los trabajadores públicos de UGEL Morropón, 2019 y determinar en qué medida el PDP se relaciona con el logro de metas de los trabajadores públicos de UGEL Morropón, 2019.

Asimismo, se plantean las siguientes hipótesis de estudio referidas a: Hipótesis General, la cual supone que el PDP se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores públicos de UGEL Morropón, 2019; con su respectiva hipótesis nula, la cual establece que el PDP no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores públicos de UGEL Morropón, 2019.

Además se han planteado como hipótesis específicas: el PDP se relaciona significativamente con la calidad del trabajo de los trabajadores públicos de UGEL Morropón, 2019; el PDP se relaciona significativamente con la iniciativa de los trabajadores públicos de UGEL Morropón, 2019; el PDP se relaciona significativamente con las relaciones humanas de los trabajadores públicos de UGEL Morropón, 2019 y el PDP se relaciona significativamente con el logro de metas de los trabajadores públicos de UGEL Morropón, 2019.

II. MÉTODO:

2.1 Tipo y Diseño de investigación

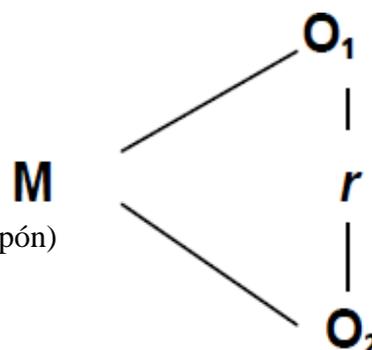
2.1.1. Tipo de investigación

Según Landeau, R. (2007) por su carácter es una investigación correlacional porque tiene como objetivo establecer la relación que existe entre las dos variables de estudio en un determinado entorno en particular. Asimismo, señala que según su naturaleza es de tipo cuantitativa, puesto que se enfoca esencialmente en los aspectos visibles y susceptibles de medir de los fenómenos y se avala de ensayos estadísticos para el análisis de información. Además, según su alcance temporal es una investigación de tipo transversal o seccional, porque estudia un aspecto de desarrollo de los objetos en un periodo dado. Finalmente, según la orientación que asume es de tipo encauzada a la aplicación porque permite adquirir conocimiento con la intención de proveer respuesta a problemas precisos.

2.1.2. Diseño de investigación

Se aplicó el diseño no experimental descriptivo - correlacional, de acuerdo a los autores Hernández, Fernández y Batista (2010), quienes indican que estos diseños poseen la peculiaridad de acceder al investigador examinar y estudiar la relación de hechos y fenómenos del contexto para establecer su grado de influencia o ausencia de ella; por lo que se estudió la relación entre la variable PDP y el Desempeño Laboral.

Esquema del diseño descriptivo correlacional:



M: Muestra (58 servidores públicos de UGEL Morropón)

O₁: Variable 1: Plan de Desarrollo de Personas

O₂: Variable 2: Desempeño Laboral

r: Relación entre las variables

2.2 Operacionalización de las variables

Tabla N° 01:

Matriz Operacional de la variable 1: Plan de Desarrollo de Personas - PDP

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Según Chiavenato (2011) , El PDP, posibilita la preparación del servidor como un medio de capacitación, con la finalidad de elevar sus conocimientos y el dominio del trabajador para el desempeño en un determinado cargo (p. 322).	El PDP viene a ser el instrumento que contiene las capacitaciones prioritizadas y aplicadas a los servidores de UGEL Morropón 2019, con la finalidad de cerrar brechas de capacitación y lograr un desempeño laboral deseado, acorde a los objetivos institucionales. Se midió a través de sus dimensiones e indicadores, mediante una ficha de evaluación aplicada a los servidores.	Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) Desarrollo de personas. Evaluación de acciones de capacitación	Matriz del diagnóstico (DNC) Nivel de crecimiento individual y desarrollo organizacional. - Nivel de Reacción - Nivel de Aprendizaje - Nivel de Aplicación	Nominal

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 02:

Matriz Operacional de la variable 2: Desempeño Laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Chiavenato (2000) señala, que el desempeño laboral es la respuesta productiva del ocupante del puesto hacia la organización, y la medición del desempeño es una valoración sistemática de los integrantes de una empresa, lo cual varía de sujeto a sujeto (p. 356).</p>	<p>Desenvolvimiento de los servidores de UGEL Morropón a partir de la aplicación del PDP de acuerdo a sus necesidades de capacitación. Se midió desde sus dimensiones con sus indicadores por una ficha de autoevaluación con 27 ítems, aplicada a los servidores.</p>	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oportunidad ▪ Pro actividad ▪ Responsabilidad 	Ordinal
		Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Innovación ▪ Asequibilidad al cambio ▪ Resolución de conflictos 	
		Relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empatía ▪ Buen trato al usuario ▪ Orientación a los usuarios 	
		Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación ▪ Cumplimiento de normas. ▪ Metas logradas. 	

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

La población “es el agregado de todos los elementos (unidades de análisis) que corresponden al contexto donde se realiza la investigación” (Carrasco D, 2005, p. 236).

Para el actual estudio, la población fue definida por 58 servidores públicos de la UGEL Morropón, de los cuales 31 servidores son profesionales, 11 servidores son técnicos y 16 servidores son auxiliares. Asimismo, 11 de ellos se encuentran bajo la modalidad de designación por concurso, 5 son nombrados, 24 de ellos están contratados bajo la modalidad CAS y 18 de ellos se hallan contratados bajo la modalidad de terceros o servicios profesionales.

Tabla N° 03: Servidores de UGEL Morropón

Nivel Profesional	Designados	Nombrados	CAS	Servicios Personales	TOTAL
Profesionales	11	-	20	-	31
Técnicos	-	2	4	5	11
Auxiliares	-	3	-	13	16
Total Trabajadores	11	5	24	18	58

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de UGEL Morropón- Año 2019

2.3.2. Muestra

“Es una fracción representativa de la población, cuyas particularidades principales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella...” (Carrasco D, 2005, p. 237).

En el estudio, dado que la población es pequeña, se trabajó con el 100% de la misma, basado en la tabla Fisher, Arkin y Colton (Carrasco D, 2005, p. 246).

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

2.4.1. Técnica

Para Carrasco D (2005, p.274). “Son el grupo de normas y pautas que orientan las actividades que efectúan los investigadores en cada una de las fases de la exploración científica”.

La técnica usada para investigación en cuestión, fue la encuesta para la variable uno (PDP), ya que permitió recoger información de los trabajadores, respecto a la aplicación del PDP de UGEL Morropón 2019, de acuerdo a las necesidades de capacitación priorizadas, con la finalidad de cerrar brechas de capacitación y lograr un desempeño laboral deseado; asimismo, para la variable dos, se aplicó la misma técnica, la cual permitió recoger datos para establecer el desempeño laboral de los trabajadores de UGEL.

2.4.2. Instrumentos

“Los instrumentos de investigación desempeñan roles muy significativos en el acopio de datos, y se emplean según la naturaleza y características del problema y la intención del objetivo de la investigación” (Carrasco, 2005, p. 334).

Para recolectar los datos sobre la variable PDP, se administró a los servidores públicos de la UGEL Morropón, como instrumento una ficha de evaluación del PDP, con 23 reactivos, de los cuales 13 ítems corresponden a la primera dimensión (DNC), 3 ítems corresponden a la segunda dimensión (desarrollo de personas) y 7 ítems corresponden a la tercera dimensión (evaluación de acciones de capacitación), usando una escala nominal con valores de 1 si la respuesta es No y 2 si la respuesta es Sí.

Asimismo, para la variable Desempeño Laboral, se aplicó una Ficha de Autoevaluación del Desempeño Laboral, con 27 reactivos, de los cuales 8 ítems corresponden a la primera dimensión (calidad de trabajo), 6 ítems a la segunda dimensión (iniciativa), 6 ítems a la tercera dimensión (relaciones humanas) y 7 ítems corresponden a la cuarta dimensión (logro de metas), usando una escala ordinal con valores del 1 al 5 en escala de Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

2.4.3. Validez

Según Carrasco (2005, p.336) “un instrumento es admitido cuando mide lo que tiene que medir, es decir, cuando nos permite recoger información que precisamos conocer”. Para garantizar la validez de los instrumentos aplicados, se recurrió a tres expertos en el tema, que permitieron validar la coherencia, veracidad, secuencia y dominio del contenido, en relación con la matriz de validez determinada por la Universidad.

2.4.4. Confiabilidad

La confianza de los instrumentos según Carrasco (2005, p. 339) “es la cualidad de un instrumento de medida que le permite conseguir iguales resultados, al emplearse una o más veces para la misma persona o grupos en otros periodos de

tiempo”. Se estableció aplicando un ensayo piloto en 20 servidores públicos de otra UGEL de la región, consiguiéndose un coeficiente Alfa de Cron Bach de 0,884 para la primera variable (PDP) con 23 reactivos y de 0,984 para la segunda variable (Desempeño Laboral), otorgándonos una confiabilidad muy buena, respaldada por un especialista en estadística.

2.5. Procedimiento

Para la presente investigación, se procedió en primer término a solicitar al director de UGEL la autorización formal para la aplicación de los instrumentos seleccionados al personal de su representada; posteriormente se crearon los instrumentos adecuados con las características de la investigación, los cuales fueron revisados a juicio de tres expertos para su respectiva validación de contenido. Una vez validados los instrumentos, se realizó la prueba de confiabilidad a través del especialista en estadística y para ello se administró los instrumentos a una población piloto de 20 trabajadores de la UGEL Huarmaca, obteniéndose la fiabilidad respectiva.

Luego se coordinó con la Especialista en Recursos Humanos de la UGEL Morropón, para determinar las fechas y el momento en que se aplicaría la ficha de evaluación del PDP y la Ficha de Autoevaluación de Desempeño Laboral, a los servidores, con el objeto de comprobar si existe relación significativa entre estas dos variables de estudio; luego de aplicar los instrumentos, los datos recogidos fueron procesados mediante el software SPSS, recurriendo al coeficiente de correlación de Rho Spearman y presentados mediante tablas cruzadas para generar la discusión y las conclusiones respectivas. Por último, se procedió a elaborar el informe final para la sustentación respectiva.

2.6 Métodos de análisis de datos

Por ser datos cuantitativos se utilizó una base de datos, usando los programas Microsoft Excel para la tabulación y SPSS para determinar los coeficientes de correlación. Mediante la estadística descriptiva, se analizaron y

describieron los resultados obtenidos de la muestra, presentados en tablas cruzadas de frecuencias y porcentajes, las mismas que se acompañan con sus respectivos comentarios de análisis. Igualmente, mediante la estadística inferencial, se efectuó el estudio y procesamiento de las correlaciones y la contrastación de hipótesis.

Para la evaluación de las correlaciones, se tuvo en cuenta la tabla de Yengle (2014) en su “Manual de Métodos Estadísticos”, donde señala que: cuando “ r ” es positivo, la relación entre las variables es directa; y cuando “ r ” es negativo, la relación entre las variables es opuesta.

2.7 Aspectos éticos

Durante el desarrollo del presente estudio se tuvo en cuenta el consentimiento de los participantes, el anonimato al aplicar los instrumentos de investigación, el respeto a los derechos de autor y la autenticidad de los datos.

III. RESULTADOS:

3.1. Descripción de los resultados

Mediante la aplicación del Software SPSS, se elaboró la siguiente tabla de contingencia entre el desempeño laboral y el plan de desarrollo de personas (PDP).

Tabla N° 04:

Relación del PDP con el desempeño laboral de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

		Plan de Desarrollo de Personas (PDP)						Total	
		Inadecuado	%	Regular	%	Adecuado	%		
Desempeño Laboral	Malo	23	39.66	14	24.14	0	0	37	63.79
	Regular	0	0	1	1.72	0	0	1	1.724
	Bueno	1	1.724	18	31.03	1	1.72	20	34.48
Total		24	41.38	33	56.90	1	1.72	58	100

Fuente: Cuestionario de PDP y Desempeño Laboral

En la tabla N° 04, se visualiza que el 56.90 % de los trabajadores de UGEL Morropón, considera que la aplicación del PDP es regular, el 63.79 % considera que el desempeño laboral es malo, frente a un 31.03 % que opina que el desempeño laboral en UGEL Morropón es bueno.

Tabla N° 05:

Relación del PDP con la calidad de trabajo de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

		Plan de Desarrollo de Personas						Total	
		Inadecuado	%	Regular	%	Adecuado	%		
Calidad del trabajo	Malo	11	18.97	2	3.45	0	0	13	22.41
	Regular	12	20.69	12	20.69	0	0	24	41.38
	Bueno	1	1.724	19	32.76	1	1.72	21	36.21
Total		24	41.38	33	56.90	1	1.72	58	100

Fuente: Cuestionario de PDP y Desempeño Laboral

En la tabla N° 05, podemos observar que el 56.90 % de los trabajadores de UGEL Morropón, considera que la aplicación del PDP es regular, mientras que un 41.38% considera que la calidad de trabajo es regular, frente a un 32.71% que opina que es buena.

Tabla N° 06:

Relación del PDP con la iniciativa de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

		Plan de Desarrollo de Personas						Total	
		Inadecuado	%	Regular	%	Adecuado	%		
Iniciativa	Malo	0	0.00	0	0.00	0	0	0	0
	Regular	23	39.66	14	24.14	0	0	37	63.79
	Bueno	1	1.724	19	32.76	1	1.72	21	36.21
Total		24	41.38	33	56.90	1	1.72	58	100

Fuente: Cuestionario de PDP y Desempeño Laboral

En la tabla N° 06, observamos que el 56.90 % de los trabajadores de UGEL Morropón, considera que la aplicación del PDP es regular; de la misma manera el 63.79% considera que la iniciativa de los trabajadores es regular y un 32.76 % que opina que la iniciativa de los trabajadores es buena.

Tabla N° 07:

Relación del PDP con las relaciones humanas de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

		Plan de Desarrollo de Personas						Total	
		Inadecuado	%	Regular	%	Adecuado	%		
Relaciones Humanas	Malo	0	0.00	0	0.00	0	0	0	0
	Regular	20	34.48	14	24.14	0	0	34	58.62
	Bueno	4	6.897	19	32.76	1	1.72	24	41.38
Total		24	41.38	33	56.90	1	1.72	58	100

Fuente: Cuestionario de PDP y Desempeño Laboral

En la tabla N° 07, podemos observar que el 56.90 % de los trabajadores de UGEL Morropón, considera que la aplicación del PDP es regular; de la misma manera que el

58.62 % opina que las relaciones humanas son regulares y un 32.76 % opina que son buenas las relaciones humanas.

Tabla N° 08:
Relación del PDP con el logro de metas de los servidores públicos de UGEL
Morropón, 2019.

		Plan de Desarrollo de Personas						Total	
		Inadecuado	%	Regular	%	Adecuado	%		
Logros de Metas	Malo	9	15.52	1	1.72	0	0	10	17.24
	Regular	14	24.14	14	24.14	0	0	28	48.28
	Bueno	1	1.724	18	31.03	1	1.72	20	34.48
Total		24	41.38	33	56.90	1	1.72	58	100

Fuente: Cuestionario de PDP y Desempeño Laboral

En la tabla N° 08, observamos que el 56.90 % de los trabajadores de UGEL Morropón, considera que la aplicación del PDP es regular; asimismo, un 48.28% considera que los logros de metas son regulares, frente a un 31.03 % que opina que el logro de metas es bueno.

3.2. Contrastación de Hipótesis:

Nuevamente empleando el Software SPSS, se recurrió al coeficiente de correlación de Rho Spearman para contrastar las hipótesis. El SPSS arroja el siguiente resultado, con un nivel de significancia: $\alpha = 0.01$

Tabla N° 09

Hipótesis General (H). - PDP se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

H₀: PDP no se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019

			PDP	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	PDP	Coeficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Elaboración propia*

En virtud a que el valor $Sig. (bilateral) = 0.000 < \alpha = 0.01$, se refuta la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por ende, se concluye que existe una relación positiva, significativa y moderada entre el PDP y el desempeño laboral de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

Tabla N° 10

Hipótesis Específica (H₁).- El PDP se relaciona con la calidad de trabajo de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

H₀: El PDP no se relaciona con la calidad de trabajo de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

			PDP	CALIDAD DEL TRABAJO
Rho de Spearman	PDP	Coefficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	CALIDAD DEL TRABAJO	Coefficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

Fuente: Elaboración propia

Dado que el valor *Sig. (bilateral)* = 0.000 < α = 0.01, se refuta la hipótesis H₀ y se admite la hipótesis de investigación. Consecuentemente, se concluye que existe una relación positiva, significativa y alta entre el PDP y la calidad de trabajo de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

Tabla N° 11

Hipótesis Específica (H₂). – El PDP se relaciona con la iniciativa de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

H₀: El PDP no se relaciona con la iniciativa de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

			PDP	INICIATIVA
Rho de Spearman	PDP	Coefficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	INICIATIVA	Coefficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

Fuente: Elaboración propia

En virtud a que el valor $Sig. (bilateral) = 0.000 < \alpha = 0.01$, se refuta la hipótesis Nula H_0 y se admite la hipótesis de investigación (H_2); concluyendo que existe una relación positiva y moderada entre PDP y la iniciativa de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

Tabla N° 12

Hipótesis Específica (H_3).- El PDP se relaciona con las relaciones humanas de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

H_0 : El PDP no se relaciona con las relaciones humanas de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

			PDP	RELACIONES HUMANAS
Rho de Spearman	PDP	Coefficiente de correlación	1,000	,434**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	58	58
	RELACIONES HUMANAS	Coefficiente de correlación	,434**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	58	58

Fuente: Elaboración propia

Dado que el valor $Sig. (bilateral) = 0.001 < \alpha = 0.01$, se refuta la hipótesis Nula H_0 y se admite la hipótesis de investigación H_3 ; concluyéndose que existe una relación positiva, significativa y moderada entre PDP y las relaciones humanas de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

Tabla N° 13

Hipótesis Específica (H4). – El PDP se relaciona con el logro de metas de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

H₀: El PDP no se relaciona con el logro de metas de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

			PDP	LOGROS DE METAS
Rho de Spearman	PDP	Coeficiente de correlación	1,000	,616**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	LOGROS DE METAS	Coeficiente de correlación	,616**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

Debido a que el valor $Sig. (bilateral) = 0.000 < \alpha = 0.01$, se refuta la hipótesis Nula H_0 y se admite la hipótesis de investigación H_4 . Concluyéndose que existe relación positiva, significativa y alta entre el PDP y el logro de metas de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.

IV. DISCUSIÓN:

Los resultados nos indican que el objetivo general se cumple, en la medida que se ha podido determinar que hay una relación positiva y significativamente moderada entre el PDP y el Desempeño Laboral de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019, tal como se aprecia en la tabla N° 04 y tabla N° 09. Estos resultados concuerdan con la teoría de Chiavenato (2009), que afirma que “La capacitación se centra en el presente y en la adquisición de conocimientos para un buen desempeño laboral en un puesto de trabajo específico” (p.414); asimismo coincide con el trabajo realizado por Campos, F., Rodríguez, Y. y Vela, E. (2015), titulado, “Plan de desarrollo de carrera aplicado a una empresa de sector ingeniería, nivel mando medio a gerencial” en Perú, donde concluye señalando que “El plan de desarrollo es un componente indispensable en la organización, según se ha logrado estudiar, la carencia de planes de desarrollo es uno de los puntos más bajos en los cuestionarios de ambiente laboral aplicadas en la entidad. La ejecución de planes de desarrollo coadyuva a mejorar los niveles de ambiente laboral y, por consiguiente, la productividad de la entidad”; por otro lado, estos resultados difieren del trabajo realizado por Álvarez, B; Freire, D. y Gutiérrez, B. (2017). Tesis intitulada “Capacitación y su efecto en el rendimiento laboral de las compañías chilenas”, donde concluye que; la capacitación no obtendría un impacto relevante sobre el desempeño laboral de las compañías chilenas, lo que constituiría una discrepancia con buena parte de la bibliografía analizada previamente.

En cuanto al objetivo específico número uno, los resultados nos corroboran que el PDP si hay una relación positiva, significativa y alta con la calidad del trabajo de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019, como se aprecia en las tablas N° 05 y 10 respectivamente. Estos resultados se encuentran respaldados con la teoría de Chiavenato (2000), donde afirma que, en la calidad del trabajo se considera la puntualidad, la entrega y el orden en el empleo. Siendo las singularidades que el individuo posee para ejecutar una obligación establecida, y está ligado al grado de conocimiento, competencias, destrezas y capacidades que

tiene cada trabajador de la organización (p.369). Asimismo, guarda relación con el trabajo realizado por Aguilar, J. y Marlo, O. (2015), titulado, “Plan de capacitación para optimizar el desempeño laboral del personal del Hospital Regional Lambayeque 2015” en Perú, donde concluye que se determinó un elevado porcentaje en relación al desconocimiento de la aplicación de un plan de capacitación, lo que conllevó a una productividad laboral deficiente.

De la misma manera, el objetivo específico número dos, se cumple toda vez, que los resultados nos han permitido determinar que existe una relación positiva, significativa y moderada entre el PDP y la iniciativa de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019, según se puede corroborar en las tablas N° 06 y 11. Estos resultados se encuentran respaldados en la afirmación de Chiavenato (2000) que el objetivo principal de la evaluación de desempeño laboral es optimizar los resultados de los trabajadores de la entidad, en tanto que como objetivos intermedios señala la idoneidad del sujeto para el cargo, estímulos salariales, mejora de relaciones entre jefes y trabajadores, progreso personal del trabajador, dinamismo para una mayor productividad, que dependerá mucho de la empresa por sus diversas limitaciones (p. 364). Del mismo modo, estos resultados son similares con el estudio de Medina S. (2017) “Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2017”, que concluye existe relación positiva entre innovación y desempeño laboral.

Con respecto al objetivo específico número tres, los resultados nos han permitido determinar que hay una relación positiva moderada entre el PDP y las relaciones humanas de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019, como se aprecia en las tablas N° 07 y 12 del estudio. Estos resultados se respaldan en la teoría de las relaciones humanas que investiga el intercambio social, es decir, las acciones y conductas que ocurren en los vínculos entre individuos y equipos, donde todo individuo concibe su propio carácter y deduce que puede incidir en la conducta y proceder de otros trabajadores con los que se relaciona y, además ser afectado por otros al interior de la entidad; es así como surgen las relaciones humanas, basadas en las interacciones que se establecen. (Chiavenato, 2000, p.

92). Asimismo, en (Ferraro, 2001) que señala “La selección del personal puede definirse como la elección del trabajador adecuado para un cargo expreso, en un aspecto más amplio, elegir entre los postulantes presentados a los más idóneos para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y la productividad del personal”. Estos resultados también son coherentes con los resultados encontrados por (Oscoco, 2015) en su estudio Administración del talento humano y su correlación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha – Andahuaylas – Apurímac 2014, en el que determina que las relaciones humanas tienen una relación moderada pero positiva con el desempeño laboral.

Finalmente, los resultados nos han permitido establecer que la relación que existe entre el PDP con el logro de metas de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019, es positiva, significativa y alta, como se puede corroborar en las tablas N° 08 y 13 respectivamente; resultados que son respaldados por la teoría según Chiavenato (2009) señala respecto a las metas y resultados, que existen pautas para la evaluación de desempeño, los cuales abarca cualidades de la tarea que ejecuta, atención y agrado por parte del usuario, disminución de costos, prontitud para dar solución, cumplimiento de tiempos y el impacto de los resultados (p. 254). Asimismo, estos resultados son coherentes y concordantes con el trabajo realizado por Bohórquez, K. (2015). Ecuador, el cual afirma que la finalidad central de su trabajo de investigación es lograr las metas de la compañía de manera eficiente y eficaz, así como brindar un mejor servicio a la ciudadanía y con el trabajo de Medina S. (2017) “Desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2017”, que concluye que hay un bajo cumplimiento de metas, con una relación positiva entre desempeño laboral y compromiso en el logro de objetivos institucionales.

V. CONCLUSIONES:

1. Se concluye con un grado de confianza del 99 %, que hay una relación significativa, positiva y moderada entre el PDP y el Desempeño Laboral, de los trabajadores de UGEL Morropón, 2019, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,568 y significancia (bilateral) igual a 0,000.
2. Con un grado de confianza del 99%, se concluye que, hay relación significativa, positiva y alta entre la calidad del trabajo y el PDP aplicado a los trabajadores de la UGEL Morropón en el año 2019, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,627 y significancia (bilateral) de 0,000.
3. Los resultados del estudio han permitido determinar con un grado de confianza del 99%, que hay relación significativa, positiva y moderada entre la iniciativa de los trabajadores de UGEL Morropón en el año 2019 y el PDP, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,571 y significancia (bilateral) de 0,000.
4. Las relaciones humanas se relacionan significativa, positiva y moderadamente con el PDP aplicado a los servidores de la UGEL Morropón en el año 2019, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,434 y significancia (bilateral) de 0,001 con un nivel de confianza al 99%.
5. Finalmente, podemos concluir que con un nivel de confianza del 99%, el PDP y el logro de metas en los servidores de la UGEL Morropón, en el año 2019, tiene una relación significativa, positiva y alta, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,616 y significancia (bilateral) de 0,000.

VI. RECOMENDACIONES:

- 1.** Se sugiere a los directivos de la UGEL Morropón, realizar una correcta identificación de las brechas de capacitación de acuerdo a las funciones que desempeña cada servidor, que permita contar con un documento de gestión acorde a los objetivos institucionales y a las brechas de capacitación que requiere su personal.
- 2.** Es necesario fortalecer las capacidades de liderazgo en cada servidor, proactividad, confianza en sí mismos, capacidad para resolver problemas en el trabajo, independencia, responsabilidad y/o proponer acciones de mejora. Acciones de capacitación que deben ser incorporadas en el PDP de manera oportuna.
- 3.** Con respecto a la iniciativa, es necesario fortalecer en los trabajadores una actitud al cambio y mejora cada día, con responsabilidad en nuestras acciones, asimismo generar una actitud de escucha reciproca en cuanto a ideas o procedimientos innovadores en el cumplimiento de sus funciones.
- 4.** Dado que la relación entre PDP y las relaciones humanas de los servidores de UGEL Morropón, es positiva pero moderada, es necesario aplicar otras estrategias que coadyuven a mejorarlas en aras de vigorizar el trabajo en equipo y la identidad con la institución, acciones motivacionales como reconocimientos por buen trato a los usuarios, por buen desempeño, etc., que redunden en la mejora de la calidad del servicio al beneficiario.
- 5.** Finalmente, para consolidar el logro de metas de los trabajadores de UGEL Morropón, es necesario un seguimiento continuo al cumplimiento de los objetivos y compromisos de desempeño establecidos por la institución o por el sector; así mismo evaluar adecuadamente las acciones de capacitación consignadas en el PDP en sus tres niveles; reacción, aprendizaje y de aplicación, con la finalidad de conocer el impacto generado en las competencias de los servidores y por ende en la mejora de su desempeño laboral.

VII. REFERENCIAS:

- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2104). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública*. Lima, Perú.
- Aguilar, J. & Marlo, O. (2015). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015*. Tesis de Licenciatura en Administración Pública. Lambayeque, Perú.
- Álvarez, B; Freire, D. & Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. Tesis de pregrado. Universidad de Concepción, Los Ángeles, Chile.
- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Bohórquez, K. (2015). *La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en el Laboratorio Clínico Del Hospital Básico San Miguel*. Tesis Ecuador. Disponible en: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13230/1/17%20GIS.pdf>
- Burack, Elmer H. (1990). *Planificación y Aplicaciones Creativas de Recursos Humanos. Una Orientación Estratégica*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Burrell, Lisa (2014). "Synthesis How to Keep Learning and Still Have a Life". Harvard Business Review, 00178012, Nov 2014, Vol. 92, Fascículo 11.
- Campos, F., Rodríguez, Y. y Vela, E. (2015). *Plan de desarrollo de carrera aplicado a una empresa de sector ingeniería, nivel mando medio a gerencial*. Tesis de Magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas. Lima, Perú.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2015). *Cartas Iberoamericanas del CLAD*. Paraguay.

Certo, S. (2001). *Administración moderna*. 8° edic. Bogotá, Colombia: Pearson educación.

Delfín, O. (2012). *Elaboración de plan de capacitación*. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos82/elaboracion-plan-capacitacion/elaboracion-plan-capacitacion2.shtml>

Espinoza, V. (2016). *El Servicio Civil de Chile: Evolución y Logros del Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio Civil chileno*. Chile.

Chacaltana, J & García, N. (2001). *Reforma laboral, capacitación y productividad. La experiencia peruana*. Primera edición. Oficina Internacional del Trabajo. Lima, Perú.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. 5° edición. Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I., (2002). *Gestión De Talento Humano*

Chiavenato, I., (2008). *Gestión De Talento Humano* Tercera Edición. El Capital Humano de las Organizaciones.

Chiavenato, I., (2011). *Recursos Humanos El Capital Humano De Las Organizaciones: Novena Edición*. México: MC GRAW HILL

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3° Edición. México: Mc Graw- Hill Interamericana.
- Chudnovsky, M. (2017). *La tensión entre mérito y confianza en la Alta Dirección Pública de América Latina*. Revista del CLAD Reforma y Democracia, No. 69, Oct. 2017, pp. 5-40, ISSN 1315-2378
- Hernández, Fernández Y Sampieri. (2014). *Metodología De La Investigación*. 5ta. Edición. Mc Grill. México.
- Hernández, C. (2012). *Diseños No Experimentales*. Venezuela. Recuperado De: <Http://Tesisdeinvestig.Blogspot.Com/2012/12/Disenos-No-Experimentales-Segun.Html>
- Luna, G. y Vílchez, J. (2014). *En su tesis titulada Propuesta del Clima Organizacional para la mejora del Desempeño Laboral en los empleados públicos de la Municipalidad Distrital de Picsi en el año 2014*.
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Santa*. Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
- Organización objeto de estudio (2015). *Resultados de Encuesta de Clima Laboral con foco en Desarrollo de Carrera, Resultados de Rotación Laboral y Análisis de los Motivos de Salida de los años 2014 y de enero a agosto 2015*.
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativa contratado de la facultad de medicina de la Universidad del Zulia*. Rev. de Ciencias Sociales. 16 (3), 493-505: Venezuela. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>

- RED Perú de Iniciativa de Concertación para el Desarrollo Local. (2013). *Desafíos y avances del desarrollo de capacidades del funcionario público en Bolivia, Ecuador y Perú*. Lima, Perú.
- Reto, A. (2016). *El proceso de capacitación técnico laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra en Perú*. Tesis de posgrado. Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
- Reyes, T. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II*. Lima, 2018. Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Rodríguez L. (2009). *Diseño de planes de carrera basados en competencias para agentes comerciales en los departamentos de operaciones caso grupo savake ferrototal*. Tesis inédita. Universidad Católica Andrés Bello. (Versión electrónica). Recuperado en:
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7487.pdf>
- Salan, E. (2012). *Propuesta de un Manual de Organización y funciones en el área de cocina industrial de una empresa agroindustrial de la costa sur Guatemala*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar.
- Servicio nacional de capacitación y empleo. (2003). *Glosario Técnico de Términos de Capacitación y Empleo*, Obtenido de
http://empresas.sence.cl/documentos/estudios/glosario_tecnico.pdf

- Tamayo y Tamayo, M (2005) *Metodología Formal De La Investigación Científica*.
México: Editorial Limusa
- Uribe, V. (2010). Lima, Perú. *Estrategia de capacitación y desarrollo de competencias cognitivas del personal administrativo para mejorar la prestación del servicio en la USMP*. Tesis de Licenciatura. Recuperada de la base de datos www.cybertesis.com
- Varela, O. (2010). *El Desempeño De Los Individuos En Las Organizaciones*. Recuperado De: Primera Edición. Ediciones IESA. Caracas, Venezuela.
- Werther Willian B. (1991) *Tercera Edición Administración De Personal Y RR. HH*.
- Werther Willian B. (2008) *Quinta Edición Elementos De Administración De Personal Y RR. HH*.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas*. 6° edic. México: McGraw-Hill/Interamericana. Editores.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: El Plan de Desarrollo de Personas y el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de UGEL Morropón, 2019					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿En qué medida el PDP se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de UGEL Morropón 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿En qué medida el PDP se relaciona con el cumplimiento de la calidad del trabajo de los</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: El PDP se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019; con su respectiva hipótesis nula, la cual establece que el PDP no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: El PDP se relaciona significativamente con la calidad del trabajo de los</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar en qué medida el Plan de Desarrollo de Personas – PDP se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar en qué medida el Plan de Desarrollo de Personas – PDP se relaciona con la calidad de trabajo de</p>	Variable: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)	Matriz del diagnóstico (DNC)	
			Desarrollo de personas.	Nivel de crecimiento individual y desarrollo organizacional.	
Evaluación de acciones de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Reacción • Nivel de Aprendizaje • Nivel de Aplicación 				

			Variable: DESEMPEÑO LABORAL		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>servidores públicos de UGEL Morropón, 2019?</p> <p>¿En qué medida el PDP se relaciona con la iniciativa de los servidores de UGEL Morropón, 2019?</p> <p>¿En qué medida el PDP se relaciona con las relaciones humanas de los servidores de UGEL Morropón, 2019?</p> <p>¿En qué medida el PDP se relaciona con el logro de metas de los servidores de UGEL Morropón, 2019?</p>	<p>servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.</p> <p>El PDP se relaciona significativamente con la iniciativa de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.</p> <p>El PDP se relaciona significativamente con las relaciones humanas de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019</p> <p>El PDP se relaciona significativamente con el logro de metas de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.</p>	<p>los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.</p> <p>Determinar en qué medida el Plan de Desarrollo de Personas – PDP se relaciona con la iniciativa de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.</p> <p>Determinar en qué medida el Plan de Desarrollo de Personas – PDP se relaciona con las relaciones humanas de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.</p> <p>Determinar en qué medida el Plan de Desarrollo de Personas – PDP se relaciona con el logro de metas de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019.</p>	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad • Pro actividad • Responsabilidad 	Ordinal
			Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación • Asequibilidad al cambio • Resolución de conflictos 	
			Relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Buen trato al usuario • Orientación a los usuarios 	
			Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Cumplimiento de normas. • Metas alcanzadas 	

ANEXO 02: INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO 01

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) UGEL MORROPÓN 2019

Fecha: 18/11/2019

Estimado(a) trabajador(a), con el objetivo de realizar un estudio con fines de mejorar la gestión pública de UGEL Morropón, respecto al Plan de Desarrollo de Personas (PDP), se le solicita a Ud. por favor responda con sinceridad la siguiente ficha de evaluación. Le garantizamos que la información que Ud. Registre será utilizada única y exclusivamente en la presente investigación.

Instrucciones:

- I. A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

(1) No (2) Si

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN	
		1	2
DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DCN)		1	2
01	Tiene conocimiento del contenido del plan de capacitación de Ugel Morropón.		
02	Ugel Morropón le ha presentado a Ud. los planes de capacitación.		
03	Ugel Morropón actualmente viene ejecutando un plan de capacitación		
04	El contenido del plan de capacitación se ajusta a las necesidades del personal de Ugel Morropón.		
05	Las capacitaciones planificadas en el PDP, están orientadas de acuerdo a los intereses del personal para un mejor desempeño.		
06	Las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten un mejor desempeño laboral.		
07	Está de acuerdo con las capacitaciones planificadas en el PDP.		
08	Las autoridades de Ugel Morropón se interesan por la ejecución eficiente y eficaz del Plan de capacitación.		
09	El PDP señala si la acción de capacitación corresponde a Formación Laboral o Formación Profesional.		
10	El PDP indica el o los niveles de evaluación a sus trabajadores.		
11	Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, se ajustan a los objetivos de la institución.		

12	Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten el desarrollo óptimo de sus funciones en términos de liderazgo, motivación, comunicación, dinámicas de grupos		
13	Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes para un mejor desempeño.		
DESARROLLO DE PERSONAS			
14	Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten su crecimiento individual.		
15	Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten su desarrollo profesional.		
16	Ugel Morropón realiza reconocimientos y premiaciones a su personal administrativo y asistencial por los logros obtenidos.		
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN			
17	Está satisfecho con las capacitaciones recibidas por Ugel Morropón, como parte del Plan de Desarrollo de Personas.		
18	Ha adquirido competencias profesionales, habilidades y destrezas en las capacitaciones que le permiten un mejor desempeño.		
19	Aplica los conocimientos recibidos en las capacitaciones en su puesto de trabajo.		
20	Ha mejorado la productividad de Ugel Morropón, a partir de las capacitaciones recibidas.		
21	En las capacitaciones se realiza una evaluación, autoevaluación y heteroevaluación de las competencias obtenidas por parte de los trabajadores con fines de mejora.		
22	Luego de la aplicación del Plan de Desarrollo de Personas, se observan resultados en relación al impacto en el puesto de trabajo, el impacto en la organización y la transferencia al contexto laboral.		
23	Ha sido evaluado como parte del PDP de Ugel Morropón.		

Sugerencias:

Muchas gracias por su colaboración

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. Nombre del instrumento	Ficha de evaluación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Ugel Morropón 2019
2. Autor	Pedro Pablo Jiménez Castillo
3. Año	2019
4. Tipo de instrumento	Cuestionario
5. Niveles de aplicación	Plan de Desarrollo de Personas (PDP)
6. Tipo de reactivos	Preguntas cerradas de selección única y preguntas abiertas de opinión.
7. Administración	Trabajadores de Ugel Morropón
8. Duración	30 minutos
9. Validación	A juicio de tres expertos
10. Muestra Piloto	Aplicación del instrumento en una población similar, para determinar la confiabilidad del instrumento.
11. Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0,884
12. Materiales	- Instrumento impreso - Lapicero
13. Significancia	El instrumento consta 23 ítems de opinión que miden el PDP.

INSTRUMENTO 02

FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Fecha: 18/11/2019

Estimado(a) trabajador(a), con el objetivo de realizar un estudio con fines de mejorar la gestión pública de UGEL Morropón, respecto al desempeño laboral, se le solicita a Ud. por favor responda con sinceridad la siguiente ficha de autoevaluación. Le garantizamos que la información que Ud. Registre será utilizada única y exclusivamente en la presente investigación.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)

N°	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	Muestras una adecuada organización en tu área de trabajo, acorde con las expectativas según tu puesto.					
02	Cumples con las tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.					
03	Manejas adecuadamente los imprevistos de tu área que pueden afectar tu desempeño.					
04	Te muestras proactivo (a) ante las dificultades dentro del área de tu trabajo.					
05	Das a conocer a tu jefe inmediato tus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño.					
06	Evitas errores en el trabajo.					
07	Requieres supervisión frecuente.					
08	Realizas con facilidad las funciones encomendadas y muestras compromiso en tu trabajo.					
DIMENSIÓN 2: INICIATIVA		1	2	3	4	5
09	Muestras ideas innovadoras para mejorar los procesos.					
10	Tus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.					
11	Te muestras asequible al cambio.					
12	Asumes las causas y consecuencias de la toma de tus decisiones según el grado de responsabilidad de tu puesto.					

13	Estableces nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de tu puesto.					
14	Tienes capacidad de resolución de problemas.					
DIMENSIÓN 03: RELACIONES HUMANAS		1	2	3	4	5
15	Estableces relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con tus compañeros de trabajo.					
16	Explicas tus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabajas de manera clara y exhaustiva.					
17	Muestras actitud positiva para integrarme al equipo de trabajo.					
18	Muestras disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.					
19	Manejas valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.					
20	Brindas información necesaria y oportuna a los usuarios.					
DIMENSIÓN 04: LOGRO DE METAS		1	2	3	4	5
21	Planificas tus actividades con mucha capacidad.					
22	Manejas racionalmente los recursos asignados.					
23	Cumples con los productos o funciones asignadas en el trabajo.					
24	Cumples con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos, instructivos y otros.					
25	Haces uso de los indicadores y metas establecidas por MINEDU para realizar tu trabajo.					
26	Te muestras proactivo para el cumplimiento de tus metas en el tiempo programado.					
27	Te preocupas por alcanzar las metas institucionales.					

Sugerencias:

Muchas gracias por su colaboración

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. Nombre del instrumento	Ficha de autoevaluación del Desempeño Laboral
2. Autor	Pedro Pablo Jiménez Castillo
3. Año	2019
4. Tipo de instrumento	Cuestionario
5. Niveles de aplicación	Nivel del desempeño laboral
6. Tipo de reactivos	Preguntas cerradas y selección única
7. Administración	Servidores de UGEL Morropón
8. Duración	30 minutos
9. Validación	A juicio de tres expertos
10. Muestra Piloto	Aplicación del instrumento en una población similar para determinar la confiabilidad del instrumento.
11. Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0,984
12. Materiales	- Instrumento impreso - Lapicero
13. Significancia	El instrumento consta 27 ítems de opinión que miden el desempeño laboral.

ANEXO 03: JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO 01 / INSTRUMENTO 01

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa, como a mejorar la gestión pública de UGEL Morropón. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	CÉSAR LEONARDO HARO DÍAZ
Grado profesional:	Doctor
Área de Formación académica:	Estadístico
Áreas de experiencia profesional:	Estadística Educativa Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación de Gestión Pública:	Planes de muestreo para los gráficos de control T^2 de Hotelling y varianza generalizada en la Universidad Politécnica de Valencia.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)

Nombre de la Prueba:	FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)
Autor:	Pedro Pablo Castillo Jiménez
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de Ugel Morropón
Significación:	El cuestionario está compuesto por 23 reactivos de opinión que evalúan el PDP. Contiene tres dimensiones: Dimensión 1: Diagnóstico de las necesidades de capacitación (DCN), el

	<p>cual consta de 13 ítems, Dimensión 2: Desarrollo de personas, el cual consta de 03 ítems y Dimensión 03: Evaluación de las acciones de capacitación, con 7 ítems. Son preguntas cerradas y selección única que son valoradas con la escala (1) No (2) Si</p>
--	---

4. SOPORTE TEÓRICO

Variable	Sub escala (dimensiones)	Definición
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	<p>Dimensión 1: Diagnóstico de las necesidades de capacitación (DCN).</p>	<p>En esta dimensión se encuentran los ítems relacionados con el diagnóstico de Necesidades de Capacitación.</p> <p>Según Chiavenato (2011), respecto a la capacitación de personas determinó que el entrenamiento del trabajador es un medio de instrucción con la finalidad de ampliar los conocimientos y el dominio del empleado para el ejercicio en determinado cargo (p. 322). Refiere que, la capacitación contiene un ciclo de cuatro fases: a) localización de las necesidades, que implica un estudio de las carencias; b) programa de entrenamiento, donde se prepara y organiza la técnica más apropiada para la instrucción; c) ejecución del entrenamiento, que contiene todo el aprendizaje; y d) valoración del entrenamiento, que se realiza a nivel institucional, en recursos humanos o en operaciones. (Chiavenato, 2011, p.344)</p>
	<p>Dimensión 2: Desarrollo de personas.</p>	<p>Esta dimensión contiene reactivos relacionados con la Dimensión Desarrollo de personas, la cual se define mediante un grupo de actividades de instrucción dado por la institución con la finalidad de un alcance de crecimiento individual y desarrollo organizacional. En las compañías, los individuos son el único elemento vital e inteligente, con una cualidad totalmente enérgica, potencialmente capaz de aprender habilidades, entender y captar información, transformar actitudes y comportamientos y generar ideas y juicios (Chiavenato, 2000, p. 548).</p>
	<p>Dimensión 03: Evaluación de las acciones de capacitación.</p>	<p>En esta dimensión se encuentran reactivos orientados la Dimensión evaluación de Acciones de Capacitación; mide el impacto en el puesto de trabajo, el impacto en la organización y la transferencia al contexto laboral. Los Indicadores de la dimensión Evaluación de acciones de del Plan de Desarrollo de Personas considerados para la investigación son: El Nivel de reacción, el cual mide la percepción de los participantes ante una acción formativa, el Nivel de Aprendizaje se centra en el análisis del cambio en las competencias que los participantes desarrollan en el proceso de capacitación en los aspectos cognoscitivos, procedimentales o actitudinales a partir de las calificaciones</p>

		alcanzadas por los participantes y el Nivel de Aplicabilidad, intenta medir la aplicación de los conocimientos obtenidos por los participantes durante las clases, en sus puestos de trabajo. Se trata de identificar cuánto de lo logrado en la capacitación se ha puesto en práctica en el trabajo específico y ha mejorado la productividad de la Unidad Orgánica beneficiada con la capacitación.
--	--	---

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Ficha de Evaluación del Plan de Desarrollo de Personas. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio	3. Moderado nivel
2. Bajo Nivel	4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

- Primera dimensión: DNC**

Objetivos de la Dimensión: El trabajador diagnostica las necesidades Capacitación del Plan de Desarrollo de Personas de UGEL Morropón.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diagnóstico de las necesidades de capacitación (DCN).	1. Tiene conocimiento del contenido del plan de capacitación de Ugel Morropón.	4	4	4	
	2. Ugel Morropón le ha presentado a Ud. los planes de capacitación.	4	4	4	
	3. Ugel Morropón actualmente viene ejecutando un plan de capacitación	4	4	4	
	4. El contenido del plan de capacitación se ajusta a las necesidades del personal de Ugel Morropón.	4	4	4	
	5. Las capacitaciones planificadas en el PDP, están orientadas de acuerdo a los intereses del personal para un mejor desempeño.	4	4	4	
	6. Las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten un mejor desempeño laboral.	4	4	4	
	7. Está de acuerdo con las capacitaciones planificadas en el PDP.	4	4	4	
	8. Las autoridades de Ugel Morropón se interesan por la ejecución eficiente y eficaz del Plan de capacitación.	4	4	4	
	9. El PDP señala si la acción de capacitación corresponde a Formación Laboral o Formación Profesional.	4	4	4	
	10. El PDP indica el o los niveles de evaluación a sus trabajadores.	4	4	4	
	11. Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, se ajustan a los objetivos de la institución.	4	4	4	
	12. Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten el desarrollo óptimo de sus funciones en términos de liderazgo, motivación, comunicación, dinámicas de grupos	4	4	4	
	13. Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes para un mejor desempeño.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: DESARROLLO DE PERSONAS**
Objetivos de la Dimensión: El trabajador evalúa si el Plan de Desarrollo de Personas de UGEL Morropón le permite su crecimiento personal y desarrollo profesional.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de personas	14. Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten su crecimiento individual.	4	4	4	
	15. Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten su desarrollo profesional.	4	4	4	
	16. Ugel Morropón realiza reconocimientos y premiaciones a su personal administrativo y asistencial por los logros obtenidos	4	4	4	

- **Tercera dimensión: EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN**
Objetivos de la Dimensión: El trabajador evalúa las acciones de capacitación del Plan de Desarrollo de Personas de UGEL Morropón.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de las acciones de capacitación	17. Está satisfecho con las capacitaciones recibidas por Ugel Morropón, como parte del Plan de Desarrollo de Personas.	4	4	4	
	18. Ha adquirido competencias profesionales, habilidades y destrezas en las capacitaciones que le permiten un mejor desempeño.	4	4	4	
	19. Aplica los conocimientos recibidos en las capacitaciones en sus puestos de trabajo.	4	4	4	
	20. Ha mejorado la productividad de Ugel Morropón, a partir de las capacitaciones recibidas.	4	4	4	
	21. En las capacitaciones se realiza una evaluación, autoevaluación y heteroevaluación de las competencias obtenidas por parte de los trabajadores con fines de mejora.	4	4	4	
	22. Luego de la aplicación del Plan de Desarrollo de Personas, se observan resultados en relación al impacto en el puesto de trabajo, el impacto en la organización y la transferencia al contexto laboral.	4	4	4	
	23. Ha sido evaluado como parte del PDP de Ugel Morropón.	4	4	4	


CESAR LEONARDO HARO DIAZ
 LIC/EN ESTADISTICA
 COESPE 488

EXPERTO 01 / INSTRUMENTO 02

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa, como a mejorar la gestión pública de UGEL Morropón. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	CÉSAR LEONARDO HARO DÍAZ
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de Formación académica:	Estadístico
Áreas de experiencia profesional:	Estadística Educativa Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación de Gestión Pública:	Planes de muestreo para los gráficos de control T^2 de Hotelling y varianza generalizada en la Universidad Politécnica de Valencia.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Nombre de la Prueba:	FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
Autor:	Pedro Pablo Castillo Jiménez
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito aplicación:	Trabajadores de Ugel Morropón
Significación:	El cuestionario está compuesto por 27 reactivos de opinión que miden el desempeño laboral. Contiene cuatro dimensiones: Dimensión 1: calidad de trabajo, el cual consta de 8 ítems, Dimensión 2: iniciativa y Dimensión 03: relaciones humanas con un total de 6 ítems cada una, y Dimensión 04: logro de metas, con 7 ítems. Son preguntas cerradas y selección única que son valoradas con la escala 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre)

4. SOPORTE TEÓRICO

Variable	Sub escala (dimensiones)	Definición
DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión 1: Calidad de trabajo	<p>En esta dimensión se encuentran los ítems relacionados a la valoración del rendimiento laboral que tiene un colaborador en el cargo establecido. Werther y Davis (2008, p.330). La calidad de trabajo, calcula aspectos o cualidades del sujeto que revela en el rendimiento en optimizar sus funciones, como, por ejemplo: la dedicación, distribución de tiempo, precisión, la regularidad de faltas, entre otros.</p> <p>Respecto a la misma dimensión, se aprecia la puntualidad, la dedicación y la organización en el empleo. Siendo las peculiaridades o atributos que el sujeto tiene para desenvolver un deber establecido, y está asociado con el grado de cognición, aptitudes, habilidades y capacidades que posee cada colaborador del organismo (Chiavenato, 2000).</p>
	Dimensión 2: Iniciativa	<p>Esta dimensión contiene reactivos relacionados con la innovación y aceptación del riesgo, donde se impulsa a los trabajadores para que desarrollen su lado novedoso. (Robbins y Judge, 2009)</p> <p>Por consiguiente, la innovación conlleva a realizar modificaciones y reorganización de novedosos conceptos con el propósito de incrementar la competencia en la organización. En los procedimientos y asistencias que se ofrecen en una entidad, la innovación, contiene beneficios de calidad, aunque, dependería de la empresa, pues muchas veces afronta limitaciones; de modo que, se generan modernas ideas o puede permanecer a la vanguardia. (Chiavenato, 2000).</p>
	Dimensión 03: Relaciones humanas	<p>En esta dimensión se encuentran reactivos orientados a las relaciones humanas de los trabajadores de Ugel Morropón, sustentadas en la teoría de las relaciones humanas, es decir los actos y conductas que acontecen en las relaciones entre individuos y equipos de trabajo. Todo sujeto conoce su propio carácter y entiende que puede influenciar en la conducta y proceder de otros empleados con los que está en relación y, también ser influenciado por otros dentro de la institución, es así como nacen las relaciones humanas, a causa de las intercomunicaciones que se forman. (Chiavenato, 2000, p. 92).</p> <p>En el trabajo las tareas se programan y efectúan con los grupos de trabajo, de manera que un trabajo personal es una actividad</p>

		<p>colectiva, lo que significa contar con la disposición y planificación del grupo, así pues, se logra reforzar el potencial de cada integrante y en conjunto expresan sus opiniones y organizan los productos esperados.</p> <p>Un equipo de trabajo produce una correlación positiva mediante los esfuerzos de sus colaboradores que ofrecen como fruto un grado de desempeño elevado, adicionalmente las colaboraciones personales y en un organismo se tornan en una posibilidad de elaborar programas y de concretizar las metas colectivas (Robbins y Judge, 2009, p. 323).</p>
	<p>Dimensión 04: Logro de metas</p>	<p>Esta dimensión está diseñada para evaluar los reactivos relacionados al logro de objetivos, los cuales necesitan de un alto grado de responsabilidad, y ello implica que el individuo crea en lo importante que es alcanzar el objetivo.</p> <p>La Dimensión Logro de metas, según Chiavenato (2009) señala respecto a las metas y resultados, que existen pautas para la evaluación de desempeño, los cuales abarca cualidades de la tarea que ejecuta, atención y agrado por parte del usuario, disminución de costos, prontitud para dar solución, cumplimiento de tiempos y el impacto de los resultados (p. 254).</p>

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Ficha de Autoevaluación del Desempeño Laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1.- No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.- No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio	3. Moderado nivel
2. Bajo Nivel	4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

- **Primera dimensión: Calidad del Trabajo**

Objetivos de la Dimensión: El trabajador autoevalúe su el rendimiento laboral en el puesto que desempeña.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad del trabajo	1. Muestras una adecuada organización en tu área de trabajo, acorde con las expectativas según tu puesto.	4	4	4	
	2. Cumples con las tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.	4	4	4	
	3. Manejas adecuadamente los imprevistos de tu área que pueden afectar tu desempeño.	4	4	4	
	4. Te muestras proactivo (a) ante las dificultades dentro del área de tu trabajo.	4	4	4	
	5. Das a conocer a tu jefe inmediato tus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño.	3	3	4	Mejorar la redacción del ítem.
	6. Evitas errores en el trabajo.	4	4	4	
	7. Requieres supervisión frecuente.	4	4	4	
	8. Realizas con facilidad las funciones encomendadas y muestras compromiso en tu trabajo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Iniciativa**

Objetivos de la Dimensión: El trabajador autoevalúe su grado de innovación y aceptación de riesgo en el puesto que desempeña.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	9. Muestras ideas innovadoras para mejorar los procesos.	3	3	4	Mejorar la redacción del ítem
	10. Tus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.	4	4	4	
	11. Te muestras asequible al cambio.	4	4	4	
	12. Asumes las causas y consecuencias de la toma de tus decisiones según el grado de responsabilidad de tu puesto.	3	3	4	Mejorar la redacción del ítem
	13. Estableces nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de tu puesto.	4	4	4	
	14. Tienes capacidad de resolución de problemas.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Relaciones humanas**

Objetivos de la Dimensión: El trabajador autoevalúe su nivel de relaciones interpersonales en el puesto que desempeña.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones humanas	15. Estableces relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con tus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	16. Explicas tus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabajas de manera clara y exhaustiva.	3	3	4	Mejorar la redacción del ítem
	17. Muestras una actitud positiva para integrarte al equipo de trabajo.	4	4	4	
	18. Muestras disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.	4	4	4	
	19. Manejas valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	4	4	4	
	20. Brindas información necesaria y oportuna a los usuarios.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Logro de metas**

Objetivos de la Dimensión: El trabajador autoevalúe su participación y responsabilidad en el logro de metas institucionales.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de metas	21. Planificas tus actividades con mucha capacidad.	4	4	4	
	22. Manejas racionalmente los recursos asignados.	4	4	4	
	23. Cumples con los productos o funciones asignadas en el trabajo.	4	4	4	
	24. Cumples con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos, instructivos y otros.	4	4	4	
	25. Haces uso de los indicadores y metas establecidas por MINEDU para realizar tu trabajo.	4	4	4	
	26. Te muestras proactivo para el cumplimiento de mis metas en el tiempo programado.	4	4	4	
	27. Te preocupas por alcanzar las metas institucionales.	4	4	4	

Sugerencias: Valorar las respuestas con la escala numérica 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre)


 CESAR LEONARDO HARO DIAZ
 LIC EN ESTADISTICA
 COESPE 488

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa, como a mejorar la gestión pública de UGEL Morropón. Agradecemos su valiosa colaboración.

1.- DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	BETSY LINN VEGAS SERRANO
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de Formación académica:	Administración de Empresas
Áreas de experiencia profesional:	Administración Pública- Educativa- Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación de Gestión Pública:	Planificación estratégica. Talento humano.

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3.- DATOS DE FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)

Nombre de la Prueba:	FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)
Autor:	Pedro Pablo Castillo Jiménez
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de Ugel Morropón
Significación:	El cuestionario está compuesto por 23 reactivos de opinión que evalúan el PDP. Contiene tres dimensiones: Dimensión 1: Diagnóstico de las necesidades de capacitación (DCN), el cual consta de 13 ítems, Dimensión 2: Desarrollo de personas, el cual consta de 03 ítems y Dimensión 03: Evaluación de las

	<p>acciones de capacitación, con 7 ítems. Son preguntas cerradas y selección única que son valoradas con la escala (1) No, (2) Si</p>
--	--

4. SOPORTE TEÓRICO

Variable	Sub escala (dimensiones)	Definición
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	<p>Dimensión 1: Diagnóstico de las necesidades de capacitación (DCN).</p>	<p>En esta dimensión se encuentran los ítems relacionados con el diagnóstico de Necesidades de Capacitación.</p> <p>Según Chiavenato (2011), respecto a la capacitación de personas determinó que el entrenamiento del trabajador es un medio de instrucción con la finalidad de ampliar los conocimientos y el dominio del empleado para el ejercicio en determinado cargo (p. 322). Refiere que, la capacitación contiene un ciclo de cuatro fases: a) localización de las necesidades, que implica un estudio de las carencias; b) programa de entrenamiento, donde se prepara y organiza la técnica más apropiada para la instrucción; c) ejecución del entrenamiento, que contiene todo el aprendizaje; y d) valoración del entrenamiento, que se realiza a nivel institucional, en recursos humanos o en operaciones. (Chiavenato, 2011, p.344)</p>
	<p>Dimensión 2: Desarrollo de personas.</p>	<p>Esta dimensión contiene reactivos relacionados con la Dimensión Desarrollo de personas, la cual se define mediante un grupo de actividades de instrucción dado por la institución con la finalidad de un alcance de crecimiento individual y desarrollo organizacional. En las compañías, los individuos son el único elemento vital e inteligente, con una cualidad totalmente enérgica, potencialmente capaz de aprender habilidades, entender y captar información, transformar actitudes y comportamientos y generar ideas y juicios (Chiavenato, 2000, p. 548).</p>
	<p>Dimensión 03: Evaluación de las acciones de capacitación.</p>	<p>En esta dimensión se encuentran reactivos orientados la Dimensión evaluación de Acciones de Capacitación; mide el impacto en el puesto de trabajo, el impacto en la organización y la transferencia al contexto laboral. Los Indicadores de la dimensión Evaluación de acciones de del Plan de Desarrollo de Personas considerados para la investigación son: El Nivel de reacción, el cual mide la percepción de los participantes ante una acción formativa, el Nivel de Aprendizaje se centra en el análisis del cambio en las competencias que los participantes desarrollan en el proceso de capacitación en los aspectos cognoscitivos, procedimentales o actitudinales a partir de las</p>

		calificaciones alcanzadas por los participantes y el Nivel de Aplicabilidad, intenta medir la aplicación de los conocimientos obtenidos por los participantes durante las clases, en sus puestos de trabajo. Se trata de identificar cuánto de lo logrado en la capacitación se ha puesto en práctica en el trabajo específico y ha mejorado la productividad de la Unidad Orgánica beneficiada con la capacitación.
--	--	--

5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Ficha de Evaluación del Plan de Desarrollo de Personas. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio	3. Moderado nivel
2. Bajo Nivel	4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

- **Primera dimensión: DNC**

Objetivos de la Dimensión: El trabajador diagnostica las necesidades Capacitación del Plan de Desarrollo de Personas de UGEL Morropón.

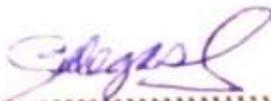
Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diagnóstico de las necesidades de capacitación (DCN).	1. Tiene conocimiento del contenido del plan de capacitación de Ugel Morropón.	4	4	4	
	2. UGEL Morropón le ha presentado a Ud. los planes de capacitación.	4	4	4	
	3. UGEL Morropón actualmente viene ejecutando un plan de capacitación	4	4	4	
	4. El contenido del plan de capacitación se ajusta a las necesidades del personal de Ugel Morropón.	4	4	4	
	5. Las capacitaciones planificadas en el PDP, están orientadas de acuerdo a los intereses del personal para un mejor desempeño.	4	4	4	
	6. Las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten un mejor desempeño laboral.	4	4	4	
	7. Está de acuerdo con las capacitaciones planificadas en el PDP.	4	4	4	
	8. Las autoridades de Ugel Morropón se interesan por la ejecución eficiente y eficaz del Plan de capacitación.	4	4	4	
	9. El PDP señala si la acción de capacitación corresponde a Formación Laboral o Formación Profesional.	4	4	4	
	10. El PDP indica el o los niveles de evaluación a sus trabajadores.	4	4	4	
	11. Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, se ajustan a los objetivos de la institución.	4	4	4	
	12. Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten el desarrollo óptimo de sus funciones en términos de liderazgo, motivación, comunicación, dinámicas de grupos	4	4	4	
	13. Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes para un mejor desempeño.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desarrollo de personas
Objetivos de la Dimensión: El trabajador evalúa si el Plan de Desarrollo de Personas de UGEL Morropón le permite su crecimiento personal y desarrollo profesional.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de personas	14. Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten su crecimiento individual.	4	4	4	
	15. Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten su desarrollo profesional.	4	4	4	
	16. Ugel Morropón realiza reconocimientos y premiaciones a su personal administrativo y asistencial por los logros obtenidos	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Evaluación de las acciones de capacitación
Objetivos de la Dimensión: El trabajador las acciones de capacitación del Plan de Desarrollo de Personas de UGEL Morropón.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de las acciones de capacitación	17. Está satisfecho con las capacitaciones recibidas por Ugel Morropón, como parte del Plan de Desarrollo de Personas.	4	4	4	
	18. Ha adquirido competencias profesionales, habilidades y destrezas en las capacitaciones que le permiten un mejor desempeño.	4	4	4	
	19. Aplica los conocimientos recibidos en las capacitaciones en sus puestos de trabajo.	4	4	4	
	20. Ha mejorado la productividad de Ugel Morropón, a partir de las capacitaciones recibidas.	4	4	4	
	21. En las capacitaciones se realiza una evaluación, autoevaluación y heteroevaluación de las competencias obtenidas por parte de los trabajadores con fines de mejora.	4	4	4	
	22. Luego de la aplicación del Plan de Desarrollo de Personas, se observan resultados en relación al impacto en el puesto de trabajo, el impacto en la organización y la transferencia al contexto laboral.	4	4	4	
	23. Ha sido evaluado como parte del PDP de Ugel Morropón.	4	4	4	



Dra. Betsy Linn Vegas Serrano
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 893

EXPERTO 02 / INSTRUMENTO 02

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa, como a mejorar la gestión pública de UGEL Morropón. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	BETSY LINN VEGAS SERRANO
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de Formación académica:	Administración de Empresas
Áreas de experiencia profesional:	Administración Pública- Educativa- Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación de Gestión Pública:	Planificación estratégica. Talento humano.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Nombre de la Prueba:	FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
Autor:	Pedro Pablo Castillo Jiménez
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de Ugel Morropón
Significación:	El cuestionario está compuesto por 27 reactivos de opinión que miden el desempeño laboral. Contiene cuatro dimensiones: Dimensión 1: calidad de trabajo, el cual consta de 8 ítems, Dimensión 2: iniciativa y Dimensión 03: relaciones humanas con un total de 6 ítems cada una, y Dimensión 04: logro de metas, con 7 ítems. Son preguntas cerradas y selección única que son valoradas con la escala 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre)

4. SOPORTE TEÓRICO

Variable	Sub escala (dimensiones)	Definición
DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión 1: Calidad de trabajo	<p>En esta dimensión se encuentran los ítems relacionados la valoración del rendimiento laboral que tiene un colaborador en el cargo establecido. Werther y Davis (2008, p.330). La calidad de trabajo, calcula aspectos o cualidades del sujeto que revela en el rendimiento en optimizar sus funciones, como, por ejemplo: la dedicación, distribución de tiempo, precisión, la regularidad de faltas, entre otros.</p> <p>Respecto a la misma dimensión, se aprecia la puntualidad, la dedicación y la organización en el empleo. Siendo las peculiaridades o atributos que el sujeto tiene para desenvolver un deber establecido, y está asociado con el grado de cognición, aptitudes, habilidades y capacidades que posee cada colaborador del organismo (Chiavenato, 2000).</p>
	Dimensión 2: Iniciativa	<p>Esta dimensión contiene reactivos relacionados con la innovación y aceptación del riesgo, donde se impulsa a los trabajadores para que desarrollen su lado novedoso. (Robbins y Judge, 2009)</p> <p>Por consiguiente, la innovación conlleva a realizar modificaciones y reorganización de novedosos conceptos con el propósito de incrementar la competencia en la organización. En los procedimientos y asistencias que se ofrecen en una entidad, la innovación, contiene beneficios de calidad, aunque, dependería de la empresa, pues muchas veces afronta limitaciones; de modo que, se generan modernas ideas o puede permanecer a la vanguardia (Chiavenato, 2000).</p>
	Dimensión 03: Relaciones humanas	<p>En esta dimensión se encuentran reactivos orientados a las relaciones humanas de los trabajadores de Ugel Morropón, sustentadas en la teoría de las relaciones humanas, es decir los actos y conductas que acontecen en las relaciones entre individuos y equipos de trabajo. Todo sujeto conoce su propio carácter y entiende que puede influenciar en la conducta y proceder de otros empleados con los que está en relación y, también ser influenciado por otros dentro de la institución, es así como nacen las relaciones humanas, a causa de las intercomunicaciones que se forman. (Chiavenato, 2000, p. 92).</p>

		<p>En el trabajo las tareas se programan y efectúan con los grupos de trabajo, de manera que un trabajo personal es una actividad colectiva, lo que significa contar con la disposición y planificación del grupo, así pues, se logra reforzar el potencial de cada integrante y en conjunto expresan sus opiniones y organizan los productos esperados.</p> <p>Un equipo de trabajo produce una correlación positiva mediante los esfuerzos de sus colaboradores que ofrecen como fruto un grado de desempeño elevado, adicionalmente las colaboraciones personales y en un organismo se tornan en una posibilidad de elaborar programas y de concretizar las metas colectivas (Robbins y Judge, 2009, p. 323).</p>
	Dimensión 04: Logro de metas	<p>Esta dimensión está diseñada para evaluar los reactivos relacionados al logro de objetivos, los cuales necesitan de un alto grado de responsabilidad, y ello implica que el individuo crea en lo importante que es alcanzar el objetivo.</p> <p>La Dimensión Logro de metas, según Chiavenato (2009) señala respecto a las metas y resultados, que existen pautas para la evaluación de desempeño, los cuales abarca cualidades de la tarea que ejecuta, atención y agrado por parte del usuario, disminución de costos, prontitud para dar solución, cumplimiento de tiempos y el impacto de los resultados (p. 254).</p>

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Ficha de Autoevaluación del Desempeño Laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.- No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.- No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio	3. Moderado nivel
2. Bajo Nivel	4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Calidad del Trabajo**

Objetivos de la Dimensión: El trabajador autoevalúe su el rendimiento laboral en el puesto que desempeña.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad del trabajo	1. Muestras una adecuada organización en tu área de trabajo, acorde con las expectativas según tu puesto.	4	4	4	
	2. Cumples con las tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.	4	4	4	
	3. Manejas adecuadamente los imprevistos de tu área que pueden afectar tu desempeño.	4	4	4	
	4. Te muestras proactivo (a) ante las dificultades dentro del área de tu trabajo.	4	4	4	
	5. Das a conocer a tu jefe inmediato tus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño.	3	3	4	Mejorar la redacción del ítem.

	6. Evitas errores en el trabajo.	4	4	4	
	7. Requieres supervisión frecuente.	4	4	4	
	8. Realizas con facilidad las funciones encomendadas y muestras compromiso en tu trabajo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Iniciativa**

Objetivos de la Dimensión: El trabajador autoevalúe su grado de innovación y aceptación de riesgo en el puesto que desempeña.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	9. Muestras ideas innovadoras para mejorar los procesos.	3	3	4	Mejorar la redacción y coherencia del ítem
	10. Tus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.	4	4	4	
	11. Te muestras asequible al cambio.	4	4	4	
	12. Asumes las causas y consecuencias de la toma de tus decisiones según el grado de responsabilidad de tu puesto.	3	3	4	Mejorar la redacción y coherencia del ítem
	13. Estableces nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de tu puesto.	4	4	4	
	14. Tienes capacidad de resolución de problemas.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Relaciones humanas**

Objetivos de la Dimensión: El trabajador autoevalúe su nivel de relaciones interpersonales en el puesto que desempeña.

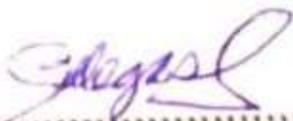
Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones humanas	15. Estableces relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con tus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	16. Explicas tus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabajas de manera clara y exhaustiva.	3	3	4	Mejorar la redacción y coherencia del ítem
	17. Muestras una actitud positiva para integrarme al equipo de trabajo.	4	4	4	
	18. Muestras disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.	4	4	4	

	demás personas sin hacer diferencias.				
20.	Brindas información necesaria y oportuna a los usuarios.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Logro de metas**

Objetivos de la Dimensión: El trabajador autoevalúe su participación y responsabilidad en el logro de metas institucionales.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de metas	21. Planificas tus actividades con mucha capacidad.	4	4	4	
	22. Manejas racionalmente los recursos asignados.	4	4	4	
	23. Cumples con los productos o funciones asignadas en el trabajo.	4	4	4	
	24. Cumples con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos, instructivos y otros.	4	4	4	
	25. Haces uso de los indicadores y metas establecidas por MINEDU para realizar tu trabajo.	4	4	4	
	26. Te muestras proactivo para el cumplimiento de tus metas en el tiempo programado.	4	4	4	
	27. Te preocupas por alcanzar las metas institucionales.	4	4	4	



Dra. Betsy Linn Vegas Serrano
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 893

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa, como a mejorar la gestión pública de UGEL Morropón. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	MELINA SOLEDAD QUINTEROS AZCARATE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Educación - Primaria
Áreas de experiencia profesional:	Administración Pública- Educativa- Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación de Gestión Pública:	Explicación de la influencia del Programa Qali Warma y el rendimiento escolar del Nivel Primario en Lancones Sullana 2010 – 2015; Tesis para optar el Grado académico de Magister en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)

Nombre de la Prueba:	FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS(PDP)
Autor:	Pedro Pablo Castillo Jiménez
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de Ugel Morropón
Significación:	El cuestionario está compuesto por 23 reactivos de opinión que evalúan el PDP. Contiene tres dimensiones: Dimensión 1: Diagnóstico de las necesidades de capacitación (DCN), el cual consta de 13 ítems, Dimensión 2: Desarrollo de personas, el cual consta de 03 ítems y Dimensión 03: Evaluación de las

	acciones de capacitación, con 7 ítems. Son preguntas cerradas y selección única que son valoradas con la escala (1) No y (2) Si
--	--

4. SOPORTE TEÓRICO

Variable	Sub escala (dimensiones)	Definición
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	Dimensión 1: Diagnóstico de las necesidades de capacitación (DCN).	En esta dimensión se encuentran los ítems relacionados con el diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Según Chiavenato (2011), respecto a la capacitación de personas determinó que el entrenamiento del trabajador es un medio de instrucción con la finalidad de ampliar los conocimientos y el dominio del empleado para el ejercicio en determinado cargo (p. 322). Refiere que, la capacitación contiene un ciclo de cuatro fases: a) localización de las necesidades, que implica un estudio de las carencias; b) programa de entrenamiento, donde se prepara y organiza la técnica más apropiada para la instrucción; c) ejecución del entrenamiento, que contiene todo el aprendizaje; y d) valoración del entrenamiento, que se realiza a nivel institucional, en recursos humanos o en operaciones. (Chiavenato, 2011, p.344)
	Dimensión 2: Desarrollo de personas.	Esta dimensión contiene reactivos relacionados con la Dimensión Desarrollo de personas, la cual se define mediante un grupo de actividades de instrucción dado por la institución con la finalidad de un alcance de crecimiento individual y desarrollo organizacional. En las compañías, los individuos son el único elemento vital e inteligente, con una cualidad totalmente enérgica, potencialmente capaz de aprender habilidades, entender y captar información, transformar actitudes y comportamientos y generar ideas y juicios (Chiavenato, 2000, p. 548).
	Dimensión 03: Evaluación de las acciones de capacitación.	En esta dimensión se encuentran reactivos orientados la Dimensión evaluación de Acciones de Capacitación; mide el impacto en el puesto de trabajo, el impacto en la organización y la transferencia al contexto laboral. Los Indicadores de la dimensión Evaluación de acciones de del Plan de Desarrollo de Personas considerados para la investigación son: El Nivel de reacción, el cual mide la percepción de los participantes ante una acción formativa, el Nivel de Aprendizaje se centra en el análisis del cambio en las competencias que los participantes desarrollan en el proceso de capacitación en los aspectos cognoscitivos, procedimentales o actitudinales a partir de las calificaciones alcanzadas por los participantes y el Nivel de Aplicabilidad, intenta medir la aplicación de los conocimientos obtenidos

		por los participantes durante las clases, en sus puestos de trabajo. Se trata de identificar cuánto de lo logrado en la capacitación se ha puesto en práctica en el trabajo específico y ha mejorado la productividad de la Unidad Orgánica beneficiada con la capacitación.
--	--	--

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Ficha de Evaluación del Plan de Desarrollo de Personas. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio	3. Moderado nivel
2. Bajo Nivel	4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

- Primera dimensión:** Diagnóstico
 Objetivos de la Dimensión: El trabajador diagnostica las necesidades Capacitación del Plan de Desarrollo de Personas de UGEL Morropón.

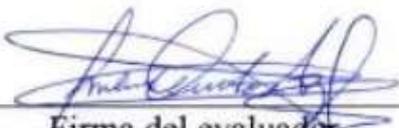
Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diagnóstico de las necesidades de capacitación (DCN).	1. Tiene conocimiento del contenido del plan de capacitación de Ugel Morropón.	4	4	4	
	2. Ugel Morropón le ha presentado a Ud. los planes de capacitación.	4	4	4	
	3. Ugel Morropón actualmente viene ejecutando un plan de capacitación	4	4	4	
	4. El contenido del plan de capacitación se ajusta a las necesidades del personal de Ugel Morropón.	4	4	4	
	5. Las capacitaciones planificadas en el PDP, están orientadas de acuerdo a los intereses del personal para un mejor desempeño.	4	4	4	
	6. Las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten un mejor desempeño laboral.	4	4	4	
	7. Está de acuerdo con las capacitaciones planificadas en el PDP.	4	4	4	
	8. Las autoridades de Ugel Morropón se interesan por la ejecución eficiente y eficaz del Plan de capacitación.	4	4	4	
	9. El PDP señala si la acción de capacitación corresponde a Formación Laboral o Formación Profesional.	4	4	4	
	10. El PDP indica el o los niveles de evaluación a sus trabajadores.	4	4	4	
	11. Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, se ajustan a los objetivos de la institución.	4	4	4	
	12. Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten el desarrollo óptimo de sus funciones en términos de liderazgo, motivación, comunicación, dinámicas de grupos	4	4	4	
	13. Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes para un mejor desempeño.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desarrollo de personas
Objetivos de la Dimensión: El trabajador evalúa si el Plan de Desarrollo de Personas de UGEL Morropón le permite su crecimiento personal y desarrollo profesional.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de personas	14. Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten su crecimiento individual.	4	4	4	
	15. Considera que las capacitaciones planificadas en el PDP, le permiten su desarrollo profesional.	4	4	4	
	16. Ugel Morropón realiza reconocimientos y premiaciones a su personal administrativo y asistencial por los logros obtenidos	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Evaluación de las acciones de capacitación
Objetivos de la Dimensión: El trabajador las acciones de capacitación del Plan de Desarrollo de Personas de UGEL Morropón.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de las acciones de capacitación	17. Está satisfecho con las capacitaciones recibidas por Ugel Morropón, como parte del Plan de Desarrollo de Personas.	4	4	4	
	18. Ha adquirido competencias profesionales, habilidades y destrezas en las capacitaciones que le permiten un mejor desempeño.	4	4	4	
	19. Aplica los conocimientos recibidos en las capacitaciones en sus puestos de trabajo.	4	4	4	
	20. Ha mejorado la productividad de Ugel Morropón, a partir de las capacitaciones recibidas.	4	4	4	
	21. En las capacitaciones se realiza una evaluación, autoevaluación y heteroevaluación de las competencias obtenidas por parte de los trabajadores con fines de mejora.	4	4	4	
	22. Luego de la aplicación del Plan de Desarrollo de Personas, se observan resultados en relación al impacto en el puesto de trabajo, el impacto en la organización y la transferencia al contexto laboral.	4	4	4	
	23. Ha sido evaluado como parte del PDP de Ugel Morropón.	4	4	4	


 Firma del evaluador



EXPERTO 03 / INSTRUMENTO 02**EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa, como a mejorar la gestión pública de UGEL Morropón. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	MELINA SOLEDAD QUINTEROS AZCARATE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Educación - Primaria
Áreas de experiencia profesional:	Administración Pública- Educativa- Universitaria
Institución donde labora:	Institución Educativa Juan José Farfán Lancones
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación de Gestión Pública: Estudios realizados:	Explicación de la influencia del Programa Qali Warma y el rendimiento escolar del Nivel Primario en Lancones Sullana 2010 – 2015; Tesis para optar el Grado académico de Magister en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Nombre de la Prueba:	FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
Autor:	Pedro Pablo Castillo Jiménez
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de Ugel Morropón
Significación:	El cuestionario está compuesto por 27 reactivos de opinión que miden el desempeño laboral. Contiene cuatro dimensiones: Dimensión 1: calidad de trabajo, el cual consta de 8 ítems, Dimensión 2: iniciativa y Dimensión 03: relaciones humanas con un total de 6 ítems cada una, y Dimensión 04: logro de metas, con 7 ítems.

	Son preguntas cerradas y selección única que son valoradas con la escala 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre)
--	--

4. SOPORTE TEÓRICO

Variable	Sub escala (dimensiones)	Definición
DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión 1: Calidad de trabajo	<p>En esta dimensión se encuentran los ítems relacionados a la valoración del rendimiento laboral que tiene un colaborador en el cargo establecido. Werther y Davis (2008, p.330). La calidad de trabajo, calcula aspectos o cualidades del sujeto que revela en el rendimiento en optimizar sus funciones, como, por ejemplo: la dedicación, distribución de tiempo, precisión, la regularidad de faltas, entre otros.</p> <p>Respecto a la misma dimensión, se aprecia la puntualidad, la dedicación y la organización en el empleo. Siendo las peculiaridades o atributos que el sujeto tiene para desenvolver un deber establecido, y está asociado con el grado de cognición, aptitudes, habilidades y capacidades que posee cada colaborador del organismo (Chiavenato, 2000).</p>
	Dimensión 2: Iniciativa	<p>Esta dimensión contiene reactivos relacionados con la innovación y aceptación del riesgo, donde se impulsa a los trabajadores para que desarrollen su lado novedoso. (Robbins y Judge, 2009)</p> <p>Por consiguiente, la innovación conlleva a realizar modificaciones y reorganización de novedosos conceptos con el propósito de incrementar la competencia en la organización. En los procedimientos y asistencias que se ofrecen en una entidad, la innovación, contiene beneficios de calidad, aunque, dependería de la empresa, pues muchas veces afronta limitaciones; de modo que, se generan modernas ideas o puede permanecer a la vanguardia. (Chiavenato, 2000).</p>
	Dimensión 03: Relaciones humanas	<p>En esta dimensión se encuentran reactivos orientados a las relaciones humanas de los trabajadores de Ugel Morropón, sustentadas en la teoría de las relaciones humanas, es decir los actos y conductas que acontecen en las relaciones entre individuos y equipos de trabajo. Todo sujeto conoce su propio carácter y entiende que puede influenciar en la conducta y proceder de otros empleados con los que está en relación y, también ser influenciado por otros dentro de la institución, es así como nacen las relaciones humanas, a causa de las intercomunicaciones que se forman. (Chiavenato, 2000, p. 92).</p> <p>En el trabajo las tareas se programan y efectúan con los grupos de trabajo, de manera que un trabajo personal es una actividad colectiva, lo que significa contar con la disposición y planificación del grupo, así pues, se logra reforzar el</p>

		<p>potencial de cada integrante y en conjunto expresan sus opiniones y organizan los productos esperados.</p> <p>Un equipo de trabajo produce una correlación positiva mediante los esfuerzos de sus colaboradores que ofrecen como fruto un grado de desempeño elevado, adicionalmente las colaboraciones personales y en un organismo se tornan en una posibilidad de elaborar programas y de concretizar las metas colectivas (Robbins y Judge, 2009, p. 323).</p>
	Dimensión 04: Logro de metas	<p>Esta dimensión está diseñada para evaluar los reactivos relacionados al logro de objetivos, los cuales necesitan de un alto grado de responsabilidad, y ello implica que el individuo crea en lo importante que es alcanzar el objetivo.</p> <p>La Dimensión Logro de metas, según Chiavenato (2009) señala respecto a las metas y resultados, que existen pautas para la evaluación de desempeño, los cuales abarca cualidades de la tarea que ejecuta, atención y agrado por parte del usuario, disminución de costos, prontitud para dar solución, cumplimiento de tiempos y el impacto de los resultados (p. 254).</p>

1. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Ficha de Autoevaluación del Desempeño Laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de	El ítem se encuentra relacionado con la

	Acuerdo (alto nivel)	dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio	3. Moderado nivel
2. Bajo Nivel	4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

- **Primera dimensión: Calidad del Trabajo**

Objetivos de la Dimensión: El trabajador autoevalúe su el rendimiento laboral en el puesto que desempeña.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad del trabajo	1. Muestras una adecuada organización en tu área de trabajo, acorde con las expectativas según tu puesto.	4	4	4	
	2. Cumples con las tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.	4	4	4	
	3. Manejas adecuadamente los imprevistos de tu área que pueden afectar tu desempeño.	4	4	4	
	4. Te muestras proactivo (a) ante las dificultades dentro del área de tu trabajo.	4	4	4	
	5. Das a conocer a tu jefe inmediato tus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño.	3	4	4	Debería ser: Das a conocer a tu jefe inmediato tus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales que te permitan un mejor desempeño laboral.
	6. Evitas errores en el trabajo.	4	4	4	
	7. Requieres supervisión frecuente.	4	4	4	

	8. Realizas con facilidad las funciones encomendadas y muestras compromiso en tu trabajo.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- **Segunda dimensión: Iniciativa**

Objetivos de la Dimensión: El trabajador autoevalúe su grado de innovación y aceptación de riesgo en el puesto que desempeña.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	9. Muestras ideas innovadoras para mejorar los procesos.	4	3	4	Debería decir Muestro ideas innovadoras para el logro de objetivos institucionales.
	10. Tus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.	4	4	4	
	11. Te muestro asequible al cambio.	4	4	4	
	12. Asumes las causas y consecuencias de la toma de tus decisiones según el grado de responsabilidad de tu puesto.	4	3	4	Debería decir: Asumo las causas y consecuencias de mi toma de decisiones según el grado de responsabilidad de mi puesto.
	13. Estableces nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de tu puesto.	4	4	4	
	14. Tienes capacidad de resolución de problemas.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Relaciones humanas**

Objetivos de la Dimensión: El trabajador autoevalúe su nivel de relaciones interpersonales en el puesto que desempeña.

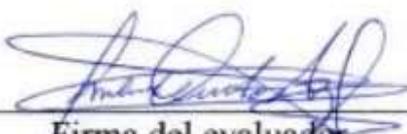
Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones humanas	15. Estableces relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con tus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	16. Explicas tus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabajas de manera clara y exhaustiva.	4	4	4	Debería decir Explico mis decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabajo de manera clara y exhaustiva.
	17. Muestras una actitud positiva para integrarte al equipo de trabajo.	4	4	4	
	18. Muestras disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.	4	4	4	
	19. Manejas valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	4	4	4	

20. Brindas información necesaria y oportuna a los usuarios.	4	4	4	
--	---	---	---	--

- **Cuarta dimensión: Logro de metas**

Objetivos de la Dimensión: El trabajador autoevalúe su participación y responsabilidad en el logro de metas institucionales.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de metas	21. Planificas tus actividades con mucha capacidad.	4	4	4	
	22. Manejas racionalmente los recursos asignados.	4	4	4	
	23. Cumples con los productos o funciones asignadas en el trabajo.	4	4	4	
	24. Cumples con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos, instructivos y otros.	4	4	4	
	25. Haces uso de los indicadores y metas establecidas por MINEDU para realizar tu trabajo.	4	4	4	
	26. Te muestras proactivo para el cumplimiento de tus metas en el tiempo programado.	4	4	4	
	27. Te preocupas por alcanzar las metas institucionales.	4	4	4	



 Firma del evaluador

ANEXO 04

AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS EN UGEL MORROPÓN



GOBIERNO REGIONAL

PIURA

"Año de la lucha contra la corrupción y la Impunidad"
"Decenio de Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres"
"Año de la igualdad, respeto y la no dolencia contra la mujer en la Región Piura"

AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE MORROPON. JURISDICCION DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION PIURA, REGION PIURA, QUE SUSCRIBE:

AUTORIZA:

Al Sr. PEDRO JIMÉNEZ CASTILLO, para la aplicación de instrumentos de recolección de datos al personal UGEL Morropón, durante el periodo de octubre a diciembre del presente año, para proyecto de tesis de maestría en Gestión Publica, el cual consiste en "EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SFRVIDORES PUBLICOS DE UGEL MORROPON, 2019".

Se expide la presente para los fines del caso.

Morropón, 17 de octubre del 2019

UNIDAD EJECUTIVA LOCAL DE GESTION EDUCATIVA LOCAL MORROPON
GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION PIURA
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL MORROPON
Mo. Juan Carlos Zapata
DIRECTOR UNIDAD SECTORIAL III UGEL MORROPON

JCEZ/D-UGEL-M

**INSTRUMENTO 02: FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
LABORAL**

Mediante el Software SPSS 20 siguiendo la secuencia:

Analizar > Escala > Análisis de fiabilidad

Se obtiene el siguiente resultado:

**Resumen del procesamiento de los
casos**

	Nº	%
Válidos	19	95,0
Casos Excluidos a	1	5,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	27

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	Nº
Ítem1	4,421053	,9612370	19
Ítem2	4,210526	1,0316625	19
Ítem3	4,263158	,8056816	19
Ítem4	4,421053	1,0173926	19
Ítem5	4,315789	1,1081833	19
Ítem6	4,315789	,8852264	19
Ítem7	4,210526	,7873265	19
Ítem8	4,421053	1,0706068	19
Ítem9	4,210526	1,0841765	19
Ítem10	3,736842	1,1470787	19
Ítem11	4,578947	,9612370	19
Ítem12	4,473684	,9642741	19
Ítem13	4,157895	,9581903	19
Ítem14	4,210526	,9176629	19
Ítem15	4,578947	,9612370	19

Ítem16	4,315789	,9459053	19
Ítem17	4,421053	,9612370	19
Ítem18	4,526316	,9642741	19
Ítem19	4,526316	,9642741	19
Ítem20	4,473684	,9642741	19
Ítem21	4,315789	1,0568628	19
Ítem22	4,157895	1,1186876	19
Ítem23	4,526316	,9642741	19
Ítem24	4,421053	,9612370	19
Ítem25	4,210526	1,2283208	19
Ítem26	4,526316	,9642741	19
Ítem27	4,526316	,9642741	19

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem1	113,052632	483,386	,632	,985
Ítem2	113,263158	474,205	,796	,984
Ítem3	113,210526	482,398	,791	,984
Ítem4	113,052632	470,164	,903	,983
Ítem5	113,157895	467,363	,886	,983
Ítem6	113,157895	481,140	,750	,984
Ítem7	113,263158	484,427	,750	,984
Ítem8	113,052632	468,942	,883	,983
Ítem9	113,263158	475,427	,728	,984
Ítem10	113,736842	479,094	,610	,985
Ítem11	112,894737	470,766	,943	,983
Ítem12	113,000000	470,667	,943	,983
Ítem13	113,315789	474,673	,849	,984
Ítem14	113,263158	475,205	,875	,983
Ítem15	112,894737	469,877	,966	,983
Ítem16	113,157895	474,474	,866	,983
Ítem17	113,052632	473,275	,881	,983
Ítem18	112,947368	472,053	,908	,983
Ítem19	112,947368	469,830	,964	,983
Ítem20	113,000000	472,667	,893	,983
Ítem21	113,157895	470,807	,853	,984
Ítem22	113,315789	472,006	,777	,984
Ítem23	112,947368	469,830	,964	,983
Ítem24	113,052632	472,830	,892	,983

Ítem25	113,263158	483,538	,481	,986
Ítem26	112,947368	471,830	,914	,983
Ítem27	112,947368	471,830	,914	,983

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	Nº de elementos
117,473684	511,041	22,6062145	27

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	27

Según el valor del Alfa de Cronbach = 0.984, el instrumento de recolección de datos tiene una confiabilidad muy alta.



CESAR LEONARDO HARO DIAZ
 LIC/EN ESTADISTICA
 COESPE 488