

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA



TESIS

**EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO DE
EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL, 2018**

PRESENTADO POR LA BACHILLER

ROCÍO DEL PILAR ARÍZAGA FORNO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**

LIMA, PERÚ

2019

La presente tesis está dedicada en principio a Dios que me ha permitido llegar hasta donde estoy ahora; a mis padres por el apoyo incondicional y comprensivo que me brindan cada día, así como también, la fortaleza para continuar mi camino profesional y así poder cumplir con mis metas y objetivos.

AGRADECIMIENTOS

Agradecimiento especial a mis hermanos Cecilia y Carlos, quienes fueron los que me impulsaron a estudiar una carrera profesional y ser ahora la profesional que soy.

Agradecimiento a mi asesora la Dra. Rosa Fernández Rodríguez quien en todo momento me brindó su apoyo guiándome a lo largo de esta tesis y culminar satisfactoriamente la presente investigación.

Y a la Universidad Ricardo Palma, y profesores por sus enseñanzas y dedicación docente que me han permitido culminar mi carrera.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad empresarial y organizativa, hay un consenso generalizado de que el concepto de desempeño de las personas resulta de vital importancia para el logro del éxito de los objetivos organizacionales, de este enfoque se desprende, que a mayor competencia del servidor público, mayor será el logro de los beneficios de la entidad pública hacia la atención al ciudadano.

De igual modo, sobre el concepto de desempeño: “es de suma importancia la formulación de acciones y actividades de capacitación hacia los servidores de las entidades públicas, por cuanto ello, resulta muy positivo para la actualización y competencia de sus conocimientos y experiencias en sus respectivas áreas laborales, la cual redundará significativamente en la toma de sus decisiones ante una problemática laboral planteada en su entorno de trabajo, y producto de ello generar servidores autosuficientes”.

Dentro de las instituciones públicas, la capacitación es una exigencia a cumplir de acuerdo a la Ley del Servicio Civil N° 30057. Un plan de capacitación para personas involucra la superación de la persona en todas las áreas importantes de la vida: salud física, desarrollo mental, desarrollo espiritual, carrera, riqueza y relaciones interpersonales.

De acuerdo al Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA: El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2018, es un instrumento de gestión que tiene como finalidad atender las necesidades internas de capacitación de los diversos órganos de línea, de asesoría, de apoyo, desconcentrados, resolutivo, de control, de defensa jurídica y Alta Dirección del OEFA para potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores, para así

contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	iii
INTRODUCCIÓN	iv
ÍNDICE	vi
LISTA DE TABLAS.....	viii
LISTA DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
Formulación del problema.....	1
Objetivo general y específicos.....	6
Justificación e importancia del estudio.....	6
Alcance y limitaciones.....	7
CAPÍTULO II	9
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	9
1. Antecedentes de la investigación	9
Antecedentes Internacionales.....	9
Antecedentes Nacionales	10
Bases teórico-científicas	11
Plan de desarrollo de las personas - PDP.....	11
Ley servir	11
Características de la Ley Servir	12
Importancia de la Ley Servir.....	16
El servidor público.....	17
Capacitación y evaluación de las entidades públicas.....	19
Desempeño laboral.....	25
Dimensiones del desempeño laboral.....	26
Importancia del desempeño laboral	28
Definición de términos básicos.....	29
CAPÍTULO III	32
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	32
1. Hipótesis y supuestos básicos	32

Identificación de variables o unidades de análisis.....	32
Matriz lógica de consistencia	34
CAPÍTULO IV.....	35
MÉTODO.....	35
1. Tipo y método de investigación	35
Población, muestra o participantes	37
Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	42
Procedimientos de ejecución del estudio.....	42
CAPÍTULO V	44
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	44
Datos Cualitativos.....	44
Datos cuantitativos	47
Análisis de resultados	47
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	47
CAPÍTULO VI.....	56
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
1. CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS	59
APÉNDICE A	63
Cuestionario para medir el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) de la URH-OEFA	63
APÉNDICE B	64
Cuestionario para medir el desempeño laboral de la UGRH-OEFA	64
APÉNDICE C	66
Base de datos de las encuestas	66
APÉNDICE D	68
Matriz lógica de consistencia	68
APÉNDICE E.....	69
Entrevistas cualitativas a ejecutivos de la OEFA.....	69
APÉNDICE F.....	75

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Estadística de fiabilidad para el Plan de Desarrollo de las Personas	47
Tabla 2. Estadísticas del total de elementos para el Plan de Desarrollo de las Personas	48
Tabla 3. Estadística de fiabilidad para el Desempeño Laboral	48
Tabla 4. Estadística de total de elementos.....	49
Tabla 5. Estadísticos descriptivos para el Plan de Desarrollo de Personas.....	52
Tabla 6. Estadísticos descriptivos para el Desempeño Laboral	52
Tabla 7. Pruebas de normalidad para el Plan de Desarrollo de las Personas	53
Tabla 8. Pruebas de normalidad para el Desempeño Laboral	54
Tabla 9. Análisis de Correlación	55

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Análisis exploratorio del Plan de Desarrollo de Personas	49
Gráfico 2. Análisis Exploratorio Formación Académica y Complementación Profesional	50
Gráfico 3. Análisis Exploratorio Desarrollo y Capacitación Laboral	51
Gráfico 4. Análisis Exploratorio para el Desempeño Laboral	51

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación del Plan de Desarrollo de las Personas con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, 2018.

El trabajo de investigación consta de seis capítulos, a continuación, se hace una breve descripción de cada uno de ellos: El capítulo I, “Planteamiento del estudio”, contiene lo referente al planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, la justificación e importancia. El capítulo II, “Marco Teórico Conceptual”, contiene los antecedentes del problema, los antecedentes de la investigación, los fundamentos teóricos y la definición de términos básicos. El capítulo III, “Hipótesis y variables”, se presentan las hipótesis y presentación de las variables. El capítulo IV, “Método”, contiene el tipo y método además del diseño de la investigación, se presenta la muestra de estudio así como la población e instrumentos utilizados, en el capítulo V, “Resultados y Discusión” se presenta los resultados de la investigación y las discusión con otros resultados, en el capítulo VI, “Conclusiones y Recomendaciones” se presenta lo concluido y las recomendaciones o sugerencias del caso, y finalmente se presentan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

La muestra para el enfoque cuantitativo fue de un censo a los 21 servidores públicos de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos - UGRH. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario. Finalmente se concluyó que el Plan de Desarrollo de las Personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la UGRH del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental en año 2018.

Palabras clave: Desempeño laboral, formación académica, complementación profesional, desarrollo y capacitación laboral, planificación, responsabilidad.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the People Development Plan and the work performance of the Human Resources Management Unit of the Environmental Assessment and Enforcement Agency, 2018.

The research work consists of six chapters, then a brief description of each of them is made: Chapter I, "Approach of the study", contains what concerns the approach of the problem, the objectives of the investigation, the justification and importance. Chapter II, "Conceptual Theoretical Framework", contains the antecedents of the problem, the background of the investigation, the theoretical foundations and the definition of basic terms. Chapter III, "Hypothesis and variables", presents the hypotheses and presentation of the variables. Chapter IV, "Method", contains the type and method in addition to the design of the research, the study sample is presented as well as the population and instruments used, in Chapter V, "Results and Discussion" presents the results of the research and discussions with other results, in chapter VI, "Conclusions and Recommendations", the conclusions and recommendations or suggestions of the case are presented, and finally the bibliographical references and the corresponding annexes are presented.

The sample for the quantitative approach was a census of the 21 public servants of the Human Resources Management Unit - UGRH. The questionnaire was used to collect data. Finally, it was concluded that the People Development Plan is significantly related to the work performance of the UGRH of the Environmental Assessment and Control Agency in 2018.

Key words: Work performance, academic training, professional complementation, development and job training, planning, responsibility.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

Formulación del problema

Las entidades estatales tienen características: sociales y económicas, y gran influencia en el desarrollo de las actividades empresariales, su importancia radica en el nivel alto de manejo económico y el elevado porcentaje de trabajadores que laboran bajo sus principios, por tal razón, la convierten en un tema de estudio, de análisis constantes desde diversos enfoques, tales como laborales, académicos, sociales y económicos.

En el contexto actual del desarrollo empresarial, se subordinada a los cambios de la globalización y la tecnología; ésta requiere ser manejada por personal altamente calificada, capacitada constantemente en la resolución de problemas y en la mejora de la calidad de sus servicios (Gasalla, 1995). Esta corriente empresarial, también engloba a las empresas e instituciones estatales, por ello es imprescindible generar indicadores como la eficiencia, la flexibilidad de la innovación en el personal laboral, la cual afecte positivamente el desarrollo de las actividades estatales.

En lo referente a las fortalezas y debilidades de una organización van en función del desempeño laboral de sus empleadores. El logro positivo del desarrollo empresarial va correlacionado al

apoyo y capacitación de sus empleadores, por ello resulta importante que la parte gerencial desarrolle un conjunto de acciones y actividades para propiciar y apoyar el desarrollo del desempeño laboral de su personal, y como consecuencia de ello; lograr su satisfacción laboral. Bajo este nuevo contexto, resulta vetusto utilizar el paradigma de administrar “recursos humanos”, la cual da paso a una nueva gestión administrativa denominada: gestión del “talento humano”. Bajo este nuevo principio administrativo las personas, al interior de una empresa u organización, dejan de ser solo objetos para servir, transformándose en agentes activos e inteligentes, cuyo objetivo es ofrecer mayor eficiencia e innovación al servicio de la entidad empresarial.

En el país, las normas que establecen la capacitación y el rendimiento para el sector público fueron establecidos por el D.S. N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, cuya base establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se efectuó a través del diseño de un Plan de Desarrollo de Personas - PDP.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP): “Es el documento de gestión que establece la planificación e implementación de actividades de formación, preparación para las personas que laboran en las instituciones públicas” (Ley del Servicio Civil N° 30057). Dichas actividades de preparación y de enseñanza laboral, tienen el objetivo de contribuir en la mejora del desempeño laboral de los servidores públicos, con la finalidad de ofrecer un mejor servicio a la comunidad. Dentro de estos servidores estatales se hallan el personal directivo, el personal técnico y el personal auxiliar, quienes deben responder eficientemente a los principios institucionales, aportando de este modo a los procesos fundamentales de la gestión que han sido establecidos

por la actual administración, pero que a su vez responda paralelamente, a los principios señalados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

Como consecuencia del desarrollo del nuevo paradigma de gestión del talento humano, las instituciones estatales están en la determinación de contar con servidores más preparados, que manejen conceptos, información, habilidades y actitudes de vanguardia; para ello es preciso transformar a las personas en talentos, que adquieran algún diferencial competitivo, un valor adicional que se trasmite a la organización y luego a los clientes o usuarios, a través de la entrega de bienes y servicios de excelencia. El logro de esta nueva concepción sobre el servidor público no solo será como consecuencia de la capacitación, sino también de la transformación de su desarrollo como persona, la cual ofrezca una mayor visión empresarial en beneficio de la entidad estatal.

Lamentablemente, la existencia de factores políticos y económicos impiden una aplicación adecuada y eficiente del nuevo paradigma sobre gestión administrativa. Dentro del factor político, podemos considerar a la existencia de distintos regímenes de contratación de personas (decretos legislativos 276, 728 y 1057 -Contrato de Administración de Servicios - CAS, locación de servicios, funcionarios de confianza, regímenes especiales por convenio con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD) y dentro del factor económico: a las políticas remunerativas; las cuales en su conjunto constituyen barreras importantes para el desarrollo de la reforma del Estado y la descentralización.

De acuerdo al Plan de Desarrollo Personal – PDP 2018 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, el factor humano es el principal componente que tiene la Entidad y constituye el eje central para el logro de los objetivos institucionales; por lo que, el

fortalecimiento de sus capacidades permitirá cumplir con los objetivos y metas institucionales trazados en el Plan Estratégico Institucional – PEI del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA para el periodo 2017 - 2019, aprobado por Resolución de Consejo Directivo N° 030-2016-OEFA/CD y el Plan Operativo Institucional – POI del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA para el Año Fiscal 2018, aprobado por Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 122-2017-OEFA/PCD.

Es así que, se advierte la necesidad de que el OEFA cuente con servidores capacitados cerrando brechas de conocimientos, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

En ese contexto, y en virtud de la normativa vigente se ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas 2018 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (en adelante, el PDP 2018 del OEFA), el cual constituye un instrumento de gestión que tiene como finalidad atender las necesidades internas de capacitación de los diversos órganos de línea, de asesoría, de apoyo, desconcentrados, resolutivo, de control, de defensa jurídica y Alta Dirección del OEFA, a fin de potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores, para contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos (PDP 2018 del OEFA).

Bajo el amparo de la Ley del Servicio Civil, que crea un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del estado peruano alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia en la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía, así como el desarrollo de las personas que integran las entidades del estado, surgen los siguientes cuestionamientos: ¿cómo se logra cumplir con alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia

en la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA?, ¿de qué manera el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA promueve el desarrollo de las personas que integran esta entidad del estado?, ¿cómo busca el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA mejorar el desempeño de los servidores civiles en cuanto a brindar servicios de calidad a los ciudadanos?, ¿de qué manera el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA cumple con el logro de los objetivos institucionales?.

Ante el contexto planteado líneas arriba, y para poder tener un mejor entendimiento de la problemática, se realizó entrevistas a profundidad a ejecutivos y administradores responsables del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) del OEFA a fin de explorar, conocer y entender la problemática del objeto de estudio.

Luego de realizar un análisis de las entrevistas y de la documentación obtenida por parte de los ejecutivos y administradores del PDP se han elaborado las siguientes preguntas de investigación a fin de obtener una descripción de la problemática.

Problema general

¿En qué medida el Plan de Desarrollo de las Personas se relaciona con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018?

Problemas específicos

¿En qué medida la formación académica y complementación profesional se relaciona con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018?

¿En qué medida el desarrollo y capacitación laboral se relaciona con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018?

Objetivo general y específicos

Objetivo general

Determinar la medida de relación del Plan de Desarrollo de las Personas con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018.

Objetivos específicos

Determinar el nivel de relación de la formación académica y complementación profesional con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018.

Determinar el nivel de relación del desarrollo y capacitación laboral con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018.

Justificación e importancia del estudio

La presente investigación de estudio de caso se justifica, porque sus resultados ayudarán a entender la problemática objeto de estudio, producto de ella generar estrategias en mejora del desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.

En efecto, al identificar y obtener conocimiento de la problemática planteada, ésta servirá de plataforma informativa para generar nuevas y eficientes tomas de decisiones sobre el Plan de Desarrollo de Personas, de esta manera generar recursos humanos con un mayor desempeño laboral.

El estudio es útil porque sus resultados servirán en el futuro para generar mejoras en el Plan de Desarrollo de Personas con la finalidad de que el servidor público sea más eficiente y eficaz en la atención al ciudadano, y como consecuencia de ello, un Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA mucho más organizado y eficiente.

El presente estudio, es particularmente importante a la sociedad porque de acuerdo a la Ley de Transparencia del Estado peruano, los ciudadanos tenemos derecho a saber cómo se invierten los recursos públicos, cómo se ejecutan y qué resultados se obtienen con la finalidad de ser más eficiente y eficaz en la atención al ciudadano.

Alcance y limitaciones

- El presente estudio se realizó únicamente a las 21 personas que laboran en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos – UGRH del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA del distrito Jesús María.
- Carencia de antecedentes sobre el tema específico en el organismo del estado.
- Falta de instrumentos de medición adecuados a la variable de estudio.
- Falta de disponibilidad y apoyo de algunos administrativos para la recopilación de información, dado la posición que ocupan y el tiempo limitado por las labores propias de su gestión.

- A pesar de las barreras teóricas y metodológicas, se realizó un estudio de investigación acorde a las exigencias normativas y académicas de la universidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Tamayo (2015). En el trabajo de investigación titulado “Diseño de una propuesta de gestión por resultados que no afecte al talento humano del Sector Público (Caso ENAMI EP)”, cuyo objetivo general fue diseñar una propuesta de gestión por resultados para la ENAMI EP. Metodología: se utilizó técnicas y métodos con un enfoque cualitativo. Resultados: El investigador concluye que los tipos de gestión analizados responden a las necesidades operativas de la empresa minera estatal, ya que establecen que el capital humano es imprescindible en el logro de los fines de la entidad empresarial. A pesar que el empresariado ecuatoriano posee virtudes para atraer el capital extranjero, ésta tiene que ser acompañada de leyes y normas claras y puntuales por parte del Estado, las cuales brinden todas las facilidades para la llegada de la inversión extranjera.

Reinoso (2015). En el estudio de investigación titulado “Gestión por Competencias del Talento Humano y la Calidad de Servicio en el departamento de enfermería del hospital básico Píllaro”, propone como objetivo general un modelo de Gestión por competencias del Talento Humano para el Departamento de Enfermería del Hospital Básico Píllaro. La metodología utilizada fue: el estudio de campo, nivel: descriptivo y correlacional, la población conformada por 100

administrados: servidores y trabajadores del departamento de enfermería del Hospital Básico Píllaro. Conclusiones: A pesar que el Departamento de enfermería del Hospital Básico Píllaro ha sufrido varias reformas importantes, actualmente, ésta no cuenta con un modelo de gestión por competencias del talento humano, la cual dificulta el logro del objetivo institucional.

Antecedentes Nacionales

Ríos (2017). En el estudio de investigación “Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV, 2017”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV, 2017. Metodología: Tipo: básico, enfoque: cuantitativo, diseño: no experimental, nivel: descriptivo-correlacional, población: 79 trabajadores administrativos de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV; técnica de recolección de datos: encuesta; instrumento: 01 cuestionario para la variable 1: Clima laboral y 01 cuestionario: variable 2: desempeño laboral. Resultados: Objetivo general que existe una relación entre clima laboral y desempeño laboral (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.877), de igual modo se llegó a determinar que la dimensión autorrealización tiene relación con el desempeño laboral de Rho : 0,849, $p < 0,05$, sobre la dimensión de involucramiento tiene coincidencia con el desempeño laboral de un Rho: 0,780, $p < 0,05$, existe una relación de Rho: 0,812, $p < 0,05$ entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral, la dimensión comunicación con el desempeño laboral tiene relación de un Rho: 0,904, $p < 0,05$ y por último, la dimensión condiciones laborales coinciden con el desempeño laboral de un Rho: 0,899, $p < 0,05$.

Huachaca (2016). En el trabajo de investigación “Proceso de Capacitación de Personal en el Área de Recursos Humanos de la Empresa Estatal de Derecho Privado Sedapal, El Agustino, 2016”, tuvo como objetivo establecer el proceso de capacitación del personal en el área de

recursos humanos de la empresa estatal de derecho privado SEDAPAL, El Agustino, 2016. Metodología: Tipo: básico, diseño: no experimental, nivel: descriptivo y de corte transversal, la población de estudio estuvo conformado por 65 trabajadores. Los resultados determinaron que el proceso de capacitación del personal es bueno al 66,2%; de igual manera; las dimensiones: necesidades de capacitación, diseño de la capacitación, ejecución de la capacitación y evaluación de la capacitación son calificadas como buenas fortalezas del proceso de capacitación del personal superan el 55% de aprobación por parte del personal encuestado.

Bases teórico-científicas

Plan de desarrollo de las personas - PDP

Definición del plan de desarrollo de las personas – PDP

Documento de gestión que sirve de guía para las actividades de organización de las acciones de capacitación de los servidores de una institución estatal. Su fundamentación se basa sobre el principio de necesidades de capacitar al servidor profesional y laboral de la empresa, con el objetivo de facultar las acciones de capacitación para fortalecer el conocimiento y competencias de los servidores de las entidades estatales.

Ley servir

Definición de la Ley Servir

Congreso del Perú (Ley 30057, 2013.en el documento denominado “Ley del Servicio Civil” ha definido que: “La ley del servicio servil es un conglomerado de medidas normativas institucionales sobre las cuales se gestiona y organiza a los servidores de toda institución estatal, la cual debe responder a los principios y necesidades de la sociedad en su conjunto”.

De acuerdo a Longo (2006). La ley servir es: “Normas que gestionan el proceso laboral y los

recursos humanos en una entidad pública, cuyo objetivo es convertirla en una entidad eficiente y competente, a través del seguimiento y ejecución de normas y principios de la Ley SERVIR”

Características de la Ley Servir

Incorporación al Servicio Civil

El Reglamento General de la Ley de Servicio Civil – N° 040-2014-PCM (2014), mecanismo legal que rige el proceso de selección al Servicio Civil, incorporación laboral que se realiza a través de 3 formas de acceso: concurso público de méritos, contratación directa, y realización de requisitos de leyes especiales. Todas las incorporaciones deberán tener como requisito la aceptación del perfil de puesto en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y estar debidamente presupuestado en el CPE (Cuadro de Puestos de la Entidad). La incorporación es como consecuencia de la finalización del periodo de prueba y al finalizar la inducción en los demás casos. El proceso de incorporación esta compuse por 4 etapas: selección, vinculación, inducción, y periodo de prueba.

Selección. Etapa que tiene por objetivo elegir al servidor capaz para el puesto sobre la base del merecimiento, claridad y la igualdad de oportunidades. Esta etapa se realiza a través de 3 acciones:

- Concurso público de méritos.
- Cumplimiento de requisitos de leyes específicas
- Contratación directa.

Vinculación. La persona seleccionada, tiene 31 días de plazo para reincorporarse a la entidad pública para el que fue elegido. Si no se presentase en el plazo indicado la entidad tiene que vincularse con el accesitario si lo hubiese. El inicio del vínculo laboral se inicia al primer día

de iniciado las operaciones por el servidor en la entidad pública previamente seleccionada, el vínculo laboral es indeterminado, salvo con excepciones de ley.

Inducción. Fase que tiene por finalidad de generar información laboral de interés para el servidor público, relacionado al Estado, información institucional y reglamento interno y finalmente a su puesto. Esta inducción estará a cargo de la Oficina de Recursos Humanos.

Periodo de prueba. Fase que tiene por objetivo realizar retroalimentación, estimar y certificar las competencias, conocimientos y experiencia del servidor en el cargo laboral, así como la coexistencia de las condiciones del cargo. Esta fase se registra a partir del primer día laboral del servidor en la entidad pública. Esta fase a su vez se divide en dos tipos: una para la parte gerencial (de 3 a 6 meses) y dos, la parte de servidores (3 meses). Al término del periodo de prueba, si el servidor no ha cumplido con las exigencias del puesto, el vínculo laboral se rompe automáticamente, la cual debe manifestarse a través de una resolución donde se fundamenten las razones del rompimiento laboral.

Las Compensaciones

La Ley de Servicio Civil – N° 30057 (2013): “conjunto de ingresos y beneficios que la entidad pública designa al servidor como prima para agradecer sus servicios al servicio de la entidad, incentivo que va de acuerdo a nivel de cargo que ocupa”.

La finalidad de la retribución económica al servidor público es incentivar su desempeño laboral, la cual contribuya con la ejecución de los fines institucionales.

El Reglamento General de la Ley de Servicio Civil – N° 040-2014-PCM (2014), señala que existen dos tipos de retribución económica, cada una de las cuales se miden de diferente forma:

- **Compensación económica:** es la contraprestación en dinero, destinadas a las acciones

ejecutadas en un determinado puesto; esta compensación a los servidores civiles es anual y está compuesta de la valorización que establece:

- Principal: componente económico directo de la familia de puestos.
- Ajustada: alcanzada en función a criterios de jerarquía, responsabilidad, presupuesto a cargo, alcance de sus decisiones o monto que involucran las decisiones sobre los recursos del Estado.
- Vacaciones: entrega económica por el principio laboral del derecho vacacional.
- Aguinaldos: entrega económica por el principio laboral de fiestas patrias y navidad.

La compensación económica se paga mensualmente e incluye la Valorización Principal y la Ajustada, y la Priorizada. El pago mensual corresponde a un catorceavo (1/14) de la compensación económica. Las vacaciones y los aguinaldos son equivalentes al pago mensual.

Para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios (CTS) equivalente al 100% del promedio mensual del monto resultan de las Valorizaciones Principal y Ajustada, que fueron pagadas al servidor en cada mes durante los treinta y seis meses.

- **Compensación no económica:** retribuciones no económicas que recibe el servidor de parte de la institución pública cuya finalidad es motivarlo a un mejor desempeño y mejorar su competencia laboral. Estas retribuciones no responden a un orden establecido.

Estas retribuciones no económicas son de dos tipos: bienes y/o servicios, que la entidad pública entrega y/o presta o destina al servidor, ella va en función del nivel

presupuestarias y de infraestructura en que se halle la entidad pública al momento de la acción retributiva. La naturaleza de la retribución va en función de las siguientes características:

- Reconocimiento o distinciones, retribuciones no económicas; premios o condecoraciones, que van en función a las acciones u tareas efectuadas por el servidor.
- Facilidades que mejoren la calidad de vida del servidor civil y de su familia, la incluye planes vacacionales para la familia del servidor público, la cual incluye el acceso libre a instalaciones de recreación.
- Mejoras del clima laboral, que se ejecuta a través de las acciones mejora e instalación de infraestructura al servicio del servidor de la institución, tales como: cafeterías, comedores, estacionamientos, gimnasios, lozas deportivas, entre otras.
- Acuerdos con empresas para el consentimiento de descuentos corporativos para sus servidores.

Derechos Colectivos

Los servidores públicos tienen el derecho colectivo de agruparse en organizaciones colectivas. La ley de Servicio Civil establece claramente en sus normativas, que los servidores públicos tienen el derecho a establecer organizaciones colectivas con el objetivo de amparar y proteger sus intereses.

Una función fundamental de las organizaciones de servidores civiles, es la de contribuir a la mejora del servicio en beneficio de los usuarios, así como crear un ambiente organizacional eficiente y eficaz al servicio del ciudadano.

Derecho de sindicalización. Dentro de los principios de la Ley Servir, existen mecanismos legales que facultan la libertad sindical, a través del cual el servidor público tiene el derecho a crear, establecer, afiliarse y desafiliarse a sindicatos del ámbito que estimen convenientemente.

Los sindicatos de servidores públicos tienen el derecho a elegir a sus representantes, redactar sus estatutos, formar parte de las organizaciones sindicales de grado superior, disolver, organizar su administración, sus acciones. Los sindicatos cuentan con una adecuada protección de sus derechos frente a los actos de intromisión de cualquier entidad pública; se comprende por actos de injerencia todas aquellas acciones que ocasionan la restricción o entorpecimiento de la práctica del derecho de su sindicación.

La cantidad mínima exigida para constituir una organización sindical es 20 servidores civiles, los cuales deben afiliarse y tener inscripción vigente; para un contexto de mayor volumen de una organización sindical, el mínimo exigido es 50 servidores públicos.

Derecho a huelga. Un derecho constituido para los sindicatos, es el derecho a la huelga, la cual es debatida y aceptada por mayoría de servidores y la cual es acatada de forma pacífica y voluntaria, siendo este caso con el abandono de su cargo laboral de forma voluntaria. Un requisito exigido para este caso, es que la organización sindical debe presentar un escrito notificando de la huelga a la organización pública con un plazo no menor a 15 días calendarios.

Importancia de la Ley Servir

Según la DGSC (2013). La importancia del Régimen de Servicio Civil radica en:

- Reconocimiento del mérito y la capacidad personal para ocupar los cargos públicos.
- Fortalecimiento de nuestro sistema institucional, mediante un trato equitativo a los

aspirantes a desempeñar cargos públicos.

- Mantenimiento del equilibrio y el orden en la administración pública.
- Aplicación de criterios científicos y equitativos en la administración de personal.
- Aplicación de principios y políticas uniformes en la relación de empleo entre el Estado y sus servidores.
- Defensa y seguridad de los derechos de los servidores públicos.
- Mayor permanencia de los servidores públicos en sus puestos de trabajo.
- Desarrollo de políticas salariales uniformes.
- Superación de la arbitrariedad y las preferencias políticas, familiares, ideológicas y de amistad en la selección y nombramiento de los servidores públicos.
- Organización del sistema ocupacional de la administración pública.
- Organización de la administración de personal del Estado, según la Ley, la técnica y las normas de la ley del Servicio Civil.

El servidor público

De acuerdo a Sánchez (1998). “es el sujeto que desarrolla una ocupación material, académico o físico en una institución pública cualquiera, sometido a un régimen jurídico de derecho público, y cuyo objetivo es atender obligaciones sociales”.

Acosta (2002), quien sostiene que el servidor público:

Es aquella referida a toda persona que labora en una institución pública, quien sostenga un cargo, empleo o función pública, quien responde a obligaciones legales establecidos en la ley del Estado, tal vínculo puede ser directa (servidor de la administración pública centralizada) o indirecta (servidor de la administración pública paraestatal).

Atributos del servidor público

Sánchez (2004). Señala que son dos características principales que debe poseer todo servidor público de cualquier nivel. Estas son:

- Vocación para el servicio público
- Competencia profesional para el puesto por desempeñar.

En cuanto a la vocación para el servicio público, refiere que el título de servidor público no sea ocasional y fortuito, que esta no haya surgido de la necesidad de un empleo cualquiera. Cualquiera que sea su cargo, todos los servidores deben poseer la naturaleza de la vocación y producto de ello, realizar un ejercicio más eficaz y eficiente. El concepto de vocación es entendido como la propensión de ejecutar exitosamente una carrera profesional u cargo laboral. Que la elección ha sido producto de elegir entre varias opciones laborales como consecuencia de sentirse más cómodo y feliz de su elección y por ende, de sus futuras acciones laborales.

Bajo este contexto, se considera que el servidor público debe seleccionar su opción sobre otras, y que esta preferencia significa una posterior responsabilidad ante la institución y los usuarios.

Por lo que, que la actitud de un empleado de una empresa privada, es diferente a un servidor público, mientras el primero solo busca generarse un ingreso, el segundo busca prestar un servicio a los usuarios a través del encargo en cuestión.

Otra característica importante que debe poseer todo servidor público, es la competencia profesional para desempeñar el encargo correspondiente. No resultaría ético emplear en determinado cargo a una persona que no tiene facultades para ello, porque en el mejor de los casos sucederá que ocupara más tiempo y recursos en prestar un servicio deficiente en comparación con aquel que tiene la preparación necesaria.

La falta de vocación y competencia profesional generan el enemigo principal del servicio y del servidor público: la corrupción en las entidades públicas.

La falta de vocación propicia corrupción porque, cuando un servidor público no la tiene y por tanto no guarda especial aprecio por su trabajo, buscara más bien la oportunidad de encontrar un beneficio económico. No le preocupa hacer una carrera en la administración pública, sino allegarse de los mayores beneficios posibles en el menor tiempo, para saciar sus ambiciones.

Capacitación y evaluación de las entidades públicas

Definición de capacitación

De acuerdo a Igarza (2006).

Conglomerado de tareas u actividades, organizadas de forma sostenida y continua por la entidad pública, cuyo objetivo es la mejora de la competencia profesional y laboral del servidor, y a través de ella, cumplir con las exigencias empresariales, de esta forma asegurar y alcanzar el éxito a través de los resultados positivos de los servicios de la entidad pública.

Bonache y Cabrera (2002).

Consideran que la capacitación personal tiene por finalidad equilibrar la articulación de las principales fuerzas laborales en la entidad pública, tales como: las personas, el trabajo y la organización, a través de ella, generar la actualización de sus conocimientos, mantener una estrategia proactiva frente a los cambios, y desarrollar el crecimiento del personal a corto y largo plazo.

Hellriegel y Slocum (2004). Al referirse a los programas de capacitación, señalan que:

Las instituciones públicas al ofrecer las acciones de capacitación a sus servidores, están generando un servidor público más eficiente y eficaz en sus acciones laborales diarias. Los patrones de las entidades públicas al generar nuevas acciones de desarrollo para el personal servidor, solo estarán logrando una mayor competencia de sus servidores, que redundarán en el éxito de su entidad.

Gestión de la capacitación

La capacitación realizada por la Autoridad Nacional de Servicio Civil tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servidores brindado a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos ciudadanos. Así mismo constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del Servicio Civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública.

Los principales actores encargados de la capacitación de los servidores civiles son SERVIR, las entidades del estado a través de sus oficinas de recursos humanos. SERVIR es el ente rector de la capacitación del sector público. En esa condición planifica, desarrolla, gestiona y evalúa la política de capacitación. Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, planifican, ejecutan, y evalúan la capacitación directamente o mediante terceros la capacitación laboral, o la capacitación profesional.

La Ley del Servicio Civil – N° 30057 (2013), establece los tipos de capacitación para los servidores civiles de las entidades del Estado, los cuales son las siguientes:

Formación laboral: Este tipo de capacitación tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico o título

profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Esto se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua de los servidores civiles, respecto a sus funciones. Los servidores civiles que hayan sido calificados como personal de rendimiento distinguido al menos en una de las tres últimas evaluaciones de desempeño, pueden solicitar el financiamiento y co-financiamiento de actividades de formación laboral, la entidad atenderá la solicitud de acuerdo con sus posibilidades presupuestales (Reglamento General de la Ley de Servicio Civil – N° 040-2014-PCM, 2014).

El servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento sujeto a observación será capacitado por su entidad en el plazo de seis (6) meses calendario, posteriores a la evaluación, que se contabilizan desde el día siguiente de la notificación de la calificación.

Formación profesional: Este tipo de capacitación conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestrías en áreas requeridas por las entidades. Está destinada a preparar a los servidores públicos en universidades, institutos u otros centros de formación profesional o técnica.

Para acceder a la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público, al momento de su postulación al financiamiento, debe cumplir, como mínimo:

- Formar parte del servicio del Estado por un periodo no menor de tres años consecutivos.
- Acreditar el grado académico requerido para postular al programa.
- Tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido.

Los servidores civiles beneficiados con acciones de formación laboral o profesional, deberán

como mínimo comprometerse a permanecer en la entidad, aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad, compartir los conocimientos adquiridos con los demás servidores civiles de la institución.

Importancia del proceso de capacitación a nivel público

Para conocer la importancia de la capacitación en una empresa, es menester analizar la reflexión planteada por León (2013).

Desafortunadamente, con frecuencia la capacitación se considera como un costo, un gasto, más no como una inversión. La cantidad que la mayor parte de las organizaciones invierte en su propio personal por medio de la capacitación, parece ser apenas un gesto de buena fe, pues sólo comprende una fracción minúscula fracción de los ingresos corporativos.

Ventajosamente, en la actualidad la mayoría de las empresas ya no manejan este concepto, porque saben que, si no capacitan a su personal, a la larga les resultará más caro y su empresa no tendrá crecimiento en el mercado, tal como lo menciona León (2013). “En la actualidad la capacitación de los recursos humanos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo”.

La obsolescencia, también es una de las razones por la cual, las instituciones se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia.

Para las empresas u organizaciones, la capacitación de recursos humanos debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redunda en beneficios para la empresa.”

Enfoque estructural de la Capacitación

Ortiz (2012). “Estudia las organizaciones principalmente en su estructura interna y en su interacción con otras organizaciones a las que concibe como unidades sociales (o agrupamientos humanos), con el fin de alcanzar objetivos específicos”.

Su intención es equilibrar los recursos de la empresa, atendiendo su estructura y el recurso humano, desde diferentes perspectivas consideradas en el cuadrante de la capacitación.

- a. Administrativo:** en este punto se ubican los recursos humanos y analiza la manera en la cual ellos van a administrar los recursos materiales y la intervención que se va a tener. Es la parte de la organización de los procesos de capacitación.
- b. Instruccional:** es la planeación de la capacitación. En esta se ubican directamente los insumos que se requieren (DNC), los procesos en los cuales se utilizarán las herramientas requeridas; y los productos que se pretende obtener de dicho proceso.
- c. Operativo:** son las funciones, objetivos, recursos y responsabilidades. Esta es la etapa en la que se realiza la ejecución de actividades, en la cual ya se involucran las herramientas, los procesos y las actividades planeadas.

- d. Estratégico:** es la etapa en la que se debe crear el vínculo entre capacitación - misión y visión de la empresa y aquí se reflejan los logros del proceso realizado con enfoque estructural de la capacitación.

Beneficios de la capacitación

En la actualidad la capacitación representa uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente del personal, de acuerdo a las funciones que debe desempeñar en el puesto de trabajo. La capacitación no solo es un camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, sino que se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona. Con estos antecedentes, la capacitación busca básicamente:

- a.- Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización.
- b.- Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

Se pueden distinguir dos enfoques de beneficios en un proceso de capacitación.

Beneficios de la capacitación para las instituciones

Entre los beneficios que tiene una institución con la capacitación, se pueden enumerar los siguientes:

- Posicionamiento de una buena imagen e identidad institucional.
- Mejoramiento en la relación jefe – subordinado.
- Incremento de la productividad y la calidad en el trabajo.

Beneficios de la capacitación para los trabajadores.

Entre los beneficios que obtienen los colaboradores con la capacitación se pueden distinguir los siguientes:

- Elimina los temores de incompetencia.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto de trabajo.
- Desarrolla un sentido de progreso

Desempeño laboral

Definición de desempeño laboral

El desempeño laboral es la “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (Chiavenato, 2002).

El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Robbins y Judge (2013). Mencionaron que:

Cuando los trabajadores tienen todas las condiciones favorables para laborar satisfactoriamente, pues los resultados son productivos, ya que el grado de desempeño laboral depende mucho del clima laboral en la cual están desarrollando sus actividades los colaboradores, entonces se quiere decir cuánto más empleados satisfechos se tengo en una institución, mayor la productividad por ende la eficacia será una prioridad. (p.46)

Dimensiones del desempeño laboral

Según Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA (2008):

Norma y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral”. Es un instrumento de gestión del Ministerio de Salud con el cual miden evalúan el desempeño laboral de los servidores y es aplicada por la Unidad de Recursos Humanos a efectos de adoptar las acciones que correspondan acorde con las políticas de la institución.

Existe ocho Dimensiones de Desempeño laboral, según instrumento de evaluación Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA del Ministerio de Salud (2008):

Planificación:

Es la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.

Responsabilidad:

Es el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.

Iniciativa:

Es el grado de actuación laboral espontánea, sin necesidad de instrucciones y supervisión generando nuevas soluciones ante cualquier problema de trabajo con originalidad.

Oportunidad:

Es el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.

Calidad de trabajo:

Es la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.

Confiabilidad y discreción:

Es el uso adecuado de la información, que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardas reserva.

Relaciones interpersonales:

Es la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo.

Cumplimiento de las Normas:

Es el cumplimiento de las normas Institucionales como las directivas, procedimientos, instrumentos de gestión, reglas o políticas.

Factores del desempeño laboral

Chiavenato (2000), el desempeño laboral es:

El comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” y de acuerdo a este tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados. Sin embargo, las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, ya que si sólo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo.

Las mediciones individuales de éste no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación.

Importancia del desempeño laboral

Según Newstrom (2011). “Un mejor desempeño suele conducir a mayores recompensas económicas, sociológicas y psicológicas”. Si estas se consideran justas y equitativas, entonces mejora el nivel de satisfacción porque los empleados sienten que reciben estímulos en proporción a su desempeño. La consecuencia para la administración es que debe dedicar sus esfuerzos a facilitar el desempeño del empleado, lo que probablemente arroje como subproductos, satisfacción y compromiso.

Según Werther & Davis (2008). El papel del capital humano se ha vuelto relevante en las organizaciones, ya que uno de los principales retos de los directivos es conocer el valor agregado que cada trabajador aporta a las organizaciones, así como el aseguramiento del logro de los objetivos corporativos y su aportación.

Evaluación del desempeño laboral

Según Debra & Campbell (2013).

La evaluación del desempeño es la apreciación del desempeño de una persona. Las evaluaciones exactas permiten a los supervisores desempeñar su doble rol de evaluadores y asesores. En este último rol, el supervisor fomenta el crecimiento y desarrollo; en el primero, hace juicios sobre el rol de los empleados en la organización. Así, tener en mente el puesto de un empleado en la compañía le da un significado contextual mayor al proceso de evaluación.

Las evaluaciones del desempeño dan a los empleados retroalimentación al respecto, identifican sus necesidades de desarrollo e influyen en decisiones de promoción, degradación, despido, selección y ubicación.

Según Newstrom (2011). “Tiene un papel clave en los sistemas de recompensa. Con este proceso se evalúa el desempeño de los empleados, se comparte esa información con ellos y si idean formas de mejorar sus resultados”.

La evaluación es necesaria para:

- Asignar recursos escasos en un ambiente dinámico.
- Motivar y recompensar a los empleados.
- Realimentar a los empleados por su trabajo.
- Mantener relaciones justas dentro de los grupos.
- Entrenar y desarrollar empleados.
- Cumplir con las regulaciones legales.

Por lo tanto, los sistemas de evaluación son necesarios para contar con una administración adecuada y desarrollar al personal.

Definición de términos básicos

Administración pública: Instrumento para alcanzar un desarrollo social y económico sostenido, pero también debe entenderse como un camino para lograr que los avances que se generan en el Estado puedan llegar también a las masas poblacionales y que la distribución favorezca también a los que más lo necesitan y no solo a los que más tienen.

Desempeño: Proceso de mejora continua de los empleados que facilitan la ejecución de la estrategia del negocio.

Desempeño Laboral: Capacidad de una organización de explotar su entorno para tener acceso a recursos escasos.

Eficacia: Es la capacidad de lograr un efecto o resultado buscado a través de una acción específica.

Eficiencia: Utilización de los recursos de la manera más correcta posible para satisfacer las necesidades y los deseos de la ciudadanía.

Gestión: Son guías para orientar la acción, previsión, visualización y empleo de los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar, la secuencia de actividades que habrán de realizarse para lograr objetivos y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución.

Gestión de recursos humanos: Proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general.

Gestión del talento humano: Proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente.

Implementación: Ejecución u/o puesta en marcha de una idea programada, ya sea, de una aplicación informática, un plan, modelo científico, diseño específico, estándar, algoritmo o política.

Ley Servir: Conjunto de políticas y técnicas de gestión de los recursos humanos que trabajan para el Estado y que deben ordenarse para que su utilización sea lo más eficiente posible y responda a las necesidades de las políticas públicas diseñadas.

Política pública: Son acciones de gobierno con objetivos de interés público que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad, para la atención efectiva de problemas públicos específicos, en donde participa la ciudadanía en la definición de problemas y soluciones.

Servidores públicos: La Administración Pública está conformada por un conjunto de instituciones y de organizaciones de carácter público que disponen de la misión de administrar y gestionar el estado y algunos entes públicos.

Ley de Contrataciones: Contiene las disposiciones y lineamientos que deben observar las Entidades del Sector Público en los procesos de contrataciones de bienes, servicios u obras y regula las obligaciones y derechos que se derivan de los mismos.

Recursos Públicos: Son todas las percepciones e ingresos que percibe el Estado de cualquier naturaleza que sean con el objeto de financiar los gastos públicos.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

1. Hipótesis y supuestos básicos

Hipótesis general

El Plan de Desarrollo de las Personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018.

Hipótesis específicas:

La formación académica y complementación profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018.

El desarrollo y capacitación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018.

Identificación de variables o unidades de análisis

Variable Independiente: Plan de Desarrollo de las Personas - PDP

Dimensiones:

Formación académica y complementación profesional

Desarrollo y capacitación laboral

Variable Dependiente: Desempeño laboral.

Dimensiones:

Planificación

Responsabilidad

Iniciativa

Oportunidad

Claridad de trabajo

Confiabilidad y discreción

Relaciones interpersonales

Cumplimientos de normas

Matriz lógica de consistencia

Título: El Plan de Desarrollo de las Personas y su relación con el desempeño laboral de la unidad de gestión de recursos humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, 2018.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema General ¿En qué medida el Plan de Desarrollo de las Personas se relaciona con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la medida de relación del Plan de Desarrollo de las Personas con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018</p>	<p>Hipótesis general El Plan de Desarrollo de las Personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018.</p>	<p>Variable Independiente: Plan de Desarrollo de las Personas</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación académica y complementación profesional. • Desarrollo y capacitación laboral 	<p>Tipo y Método de la investigación. Tipo investigación aplicada ex post facto, enfoque mixto</p> <p>Diseño de Investigación Prospectivo de grupo único.</p>
<p>Problemas específicos ¿En qué medida la formación académica y complementación profesional se relaciona con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018?</p>	<p>Objetivos Específicos Determinar el nivel de relación de la formación académica y complementación profesional con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018.</p>	<p>Hipótesis específicas La formación académica y complementación profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018.</p>	<p>Variable Dependiente: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación. • Responsabilidad. • Iniciativa. • Oportunidad. • Calidad de Trabajo. • Confiabilidad y discreción. • Relaciones Interpersonales. • Cumplimiento de las Normas 	<p>Población La población es 21 servidores públicos de la Unidad de Gestión área de Recursos Humanos.</p> <p>Muestra No probabilístico - censal, es decir se usarán la totalidad de 21 servidores del UGRH</p>
<p>¿En qué medida el desarrollo y capacitación laboral se relaciona con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018?</p>	<p>Determinar el nivel de relación del desarrollo y capacitación laboral con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018.</p>	<p>El desarrollo y capacitación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018.</p>		<p>Técnicas de Recolección de datos. Entrevistas a profundidad y Cuestionario.</p>

CAPÍTULO IV

MÉTODO

1. Tipo y método de investigación

Tipo de investigación

La investigación es de tipo Aplicada porque se centra en la resolución del problema en un contexto determinado, es decir, busca la aplicación o utilización de conocimientos, desde una o varias áreas especializadas, con el propósito de implementarlos de forma práctica para satisfacer necesidades concretas, proporcionando una solución a problemas del sector social o productivo.

La Investigación Aplicada tiene por objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico.

Además, la presente investigación es Ex Post Facto (después de ocurridos los hechos) porque el estudio se basa en los fenómenos tal y como han sucedido en un determinado periodo de tiempo, no se puede tener control intencional sobre las variables tanto independiente como dependiente porque los hechos ya sucedieron.

El enfoque es mixto (cualitativa y cuantitativa), básica no experimental; estudio cualitativo que explora, observa e identifica los fenómenos del estudio en su ambiente

natural; y cuantitativo porque se examinan las causas y efectos relacionados a las variables a fin de poner a prueba las hipótesis a partir de una realidad objetiva.

Método de investigación

El método utilizado fue el hipotético-deductivo. Deductivo. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010). “el método hipotético-deductivo se fundamenta en métodos sobre la base de conceptos sobre calidad de hipótesis y sondea negar tales hipótesis, derivando de ellas resultados que deben cotejarse con la realidad”.

Asimismo, se utilizó un enfoque cuantitativo, puesto que emplea la recolección de información para demostrar hipótesis con fundamento en la medición numérica y el análisis estadístico, con el objetivo de generar conductas y justificar fundamentos teóricos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Diseño específico de investigación

El diseño de investigación es prospectivo de grupo único, conocido también como diseños correlacionales, porque en estos diseños primero se miden todas aquellas variables independientes que se considera que están relacionadas con la variable dependiente, y con posterioridad se mide la variable dependiente y se calcula o estudia la relación entre las variables. Por lo tanto, la variable independiente antecede a la variable dependiente, además es no experimental de corte descriptivo; “se analizarán los fenómenos tal como suceden y en su entorno natural, para luego estudiarlos. Las acciones ya se efectuaron y no se tiene el control de los fenómenos a estudiar” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Población, muestra o participantes

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010). "conglomerado de todas las unidades de estudio que coinciden con características específicas".

La población para la investigación está conformada por 21 servidores públicos de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA.

Muestra

Tamayo (2010). Afirmó que la muestra "Es el conjunto de individuos que se coge de la población, para estudiar un fenómeno medible.

Dado que el tamaño de la población no es representativo numéricamente, la muestra es no probabilístico - censal, es decir se usarán la totalidad de 21 personas que laboran en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA.

Instrumentos de recogida de datos

Instrumento 1: Cuestionario de diagnóstico administrativo para evaluar el Plan de Desarrollo de Personas (Adaptación)

Ficha técnica:

Autor: Rocío del Pilar Arízaga Forno

Año: 2018

Objetivo: Conocer cómo se gestiona, planifica, ejecuta y se mide el PDP del OEFA 2018.

Destinatarios: Jefes inmediatos y administrativos relacionados al PDP.

Forma de administración: Individual.

Contenido: Consta de dos dimensiones i) formación académica y complementación profesional, y ii) desarrollo y capacitación laboral.

Validez: El instrumento fue validado a través de juicio de expertos. Para el criterio de jueces se entrevistó a 6 servidores públicos entre jefes, administrativos y la Jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, quienes validaron el instrumento.

Instrumento 2: Cuestionario de diagnóstico administrativo para evaluar el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (Adaptación).

Ficha técnica:

Autor: Rocío del Pilar Arízaga Forno

Año: 2018

Objetivo: Evaluar el Objetivo de desempeño y aprendizaje

Destinatarios: Servidores públicos de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos.

Forma de administración: Individual.

Contenido: Consta de ocho dimensiones i) planificación, ii) responsabilidad, iii) iniciativa, iv) oportunidad, v) calidad de trabajo, vi) confiabilidad y discreción, vii) relaciones interpersonales, y viii) cumplimiento de las normas.

Validez: El instrumento fue validado a través de juicio de expertos. Para el criterio de jueces se entrevistó a tres Coordinadores de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, quienes validaron el instrumento.

Operacionalización de las variables

Variable Independiente: Plan de desarrollo de las personas		
Definición conceptual: Documento de gestión que sirve de guía para las actividades de organización de las acciones de capacitación de los servidores de una institución estatal. Su fundamentación se basa sobre el principio de necesidades de capacitar al servidor profesional y laboral de la empresa, con el objetivo de facultar las acciones de capacitación para fortalecer el conocimiento y competencias de los servidores de las entidades estatales.		
Instrumento: cuestionario		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Formación académica y complementación profesional	<p>Capacitación</p> <p>Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.</p> <p>Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional. Ambos se desarrollan a través de Acciones de Capacitación (Directiva: “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Ha sido capacitado alguna vez? 2. ¿Siente que los talleres de capacitación ayudan para elevar su calidad de trabajo? 3. ¿Cree que la mejora de su trabajo irá en la mejora de la prestación de sus servicios a la ciudadanía? 4. ¿Ha sido calificado como personal de rendimiento distinguido al menos en una de las tres últimas evaluaciones de desempeño? 5. ¿Ha sido calificado en observación en alguna evaluación de desempeño?
Desarrollo y capacitación laboral	<p>Formación laboral</p> <p>Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y las necesidades institucionales (Directiva: “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 6. ¿Para ser capacitado, antes se le vincula algún factor económico o político? 7. ¿El régimen de contratación al que pertenece impide ser capacitado? 8. ¿Ha sido beneficiado con acciones de formación laboral o profesional? 9. ¿Comparte los conocimientos adquiridos con los demás servidores civiles de la institución? 10. Luego de ser beneficiado con una capacitación ¿se compromete como mínimo a permanecer en la entidad?

Variable Dependiente: Desempeño laboral		
Definición conceptual: El desempeño laboral es la “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (Chiavenato, 2002). El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.		
Instrumento: Encuesta		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Planificación	Es la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	1. ¿Desarrolla sus acciones laborales de acuerdo a la orden encomendada por su superior? 2. ¿Diseña y ejecuta sus tareas encomendadas? 3. ¿La racionalización de los recursos las ejecuta con habilidad?
Responsabilidad	Es el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	4. ¿Las funciones encomendadas las asume con compromiso? 5. ¿Cumple oportunamente las tareas encomendadas por el superior? 6. ¿Desarrolla satisfactoriamente las funciones encomendadas?
Iniciativa	Es el grado de actuación laboral espontánea, sin necesidad de instrucciones y supervisión generando nuevas soluciones ante cualquier problema de trabajo con originalidad.	7. ¿Cuándo se halla ante un problema, las soluciones son espontáneas y originales? 8. Ante un problema ¿usted actúa sin mediar instrucciones ni supervisiones en la búsqueda de la solución?
Oportunidad	Es el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	9. ¿Presenta sus trabajos oportunamente? 10. ¿Considera esta acción positiva una oportunidad para escalar posiciones?
Calidad de trabajo	Es la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	11. ¿El trabajo presentado es consistente y preciso? 12. ¿Presenta con orden sus trabajos encomendados?
Confiabilidad y discreción	Es el uso adecuado de la información, que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	13. ¿Usa responsablemente la información para el cumplimiento de sus funciones? 14. ¿Guarda con reserva los datos confidenciales de la institución?
Relaciones interpersonales	Es la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo.	15. La relación con sus compañeros ¿es buena? 16. ¿Fomenta el trabajo en equipo?
Cumplimiento de las normas	Es el cumplimiento de las normas Institucionales como las directivas, procedimientos, instrumentos de gestión, reglas o políticas.	17. ¿Cumple con las Normas Institucionales? 18. ¿Aplica procedimientos e instrumentos normativos para realizar su trabajo?

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La técnica que se utilizó es la encuesta. Se recogieron datos directamente de la muestra en forma anónima y confidencial. Se considera la encuesta como un diseño que provee un plan para efectuar una descripción numérica de tendencias, actitudes u opiniones de una población, estudiando a una muestra de ella. Es decir, en la literatura sobre metodología de la investigación, la encuesta ha sido visualizada como una técnica cuantitativa para recabar, mediante preguntas, datos de un grupo seleccionado de personas. En realidad, “las técnicas de investigación tratan de alcanzar de manera organizada datos de información sobre los fenómenos que se han identificado en el estudio” Su alcance puede ser descriptivo o correlacional, explicativo, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

La información recolectada en las entrevistas a profundidad se realizó de forma presencial y se procesó en la matriz de análisis de información de software de procesamiento de texto Word. En cuanto a las encuestas se procesó a través de la matriz de análisis de datos cuantitativos haciendo uso del software Excel a través del uso de tablas dinámicas y hojas de cálculos.

Procedimientos de ejecución del estudio

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque mixto (cualitativo – cuantitativo), producto de ello, los procedimientos y recolección de datos se delimitan: i) en lo cualitativo a entrevistas a profundidad a jefes y administrativos que están involucrados con el análisis de necesidades de capacitación, planificación, ejecución y medición del PDP del OEFA en el año 2018; ii) en lo cuantitativo al uso de dos cuestionarios estructurados, las cuales fueron aplicadas a todos los servidores públicos

administrados en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos - UGRH del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA del distrito Jesús María, periodo 2018.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultado de la Investigación

En este capítulo se presenta el análisis de los resultados que se obtuvo en el trabajo de campo en donde se realizaron seis entrevistas a profundidad para el estudio cualitativo y para el estudio cuantitativo 21 encuestas a los servidores públicos de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos - UGRH del OEFA.

Datos Cualitativos

Se realizó un cuestionario semiestructurado de preguntas abiertas a fin de explorar, conocer y entender la problemática de estudio. El resultado del análisis de las respuestas de los entrevistados son las siguientes:

1. ¿Qué es el capital humano para usted en OEFA? ¿por qué es importante?

En todas las respuestas se considera al capital humano como un conjunto de recursos que cuenta con conocimiento, habilidades y capacidades para que el OEFA pueda desarrollar su actividad de supervisión, evaluación y fiscalización. Todos coinciden en que la importancia radica en poder cumplir con los objetivos estratégicos institucionales.
2. ¿Existe un plan de desarrollo humano/personas en OEFA? ¿en qué consiste?

¿cuáles son los objetivos?

Todos los entrevistados afirman tener conocimiento de que existe un Plan de Desarrollo de Personas - PDP. La mayoría ha manifestado que el PDP consiste en buscar el desarrollo/desempeño de sus colaboradores fortaleciendo sus capacidades y conocimiento. En cuanto al objetivo todos manifestaron un objetivo que al parecer de cada uno correspondía al PDP; solo 2 de los 6 entrevistados pudieron contestar el objetivo que persigue el PDP del OEFA. El objetivo es mejorar del desempeño de los servidores/as del OEFA para brindar servicios de calidad a los/as ciudadanos/as; cerrar las brechas de conocimientos o competencias del personal para fortalecer sus capacidades para alcanzar el logro de los objetivos institucionales; y, propiciar el desarrollo profesional, técnico y moral del personal del OEFA.

3. ¿Cuál es el marco institucional/legal o normativo para el Plan de Desarrollo de Personas?

De los 6 entrevistados 4 mencionaron la directiva: “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que norma el proceso de capacitación de la OEFA. Dos entrevistados mencionaron La ley del Servicio Civil N° 30057 que es una ley general para las entidades estatales.

4. ¿Qué áreas se encargan de la planificación, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de Personas en el OEFA?

Los entrevistados han coincidido que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos- UGRH es la que se encarga de la planificación, ejecución y evaluación del PDP en el OEFA. Además, algunos entrevistados indican que otras áreas como OPP, OAJ, GEG también participan en la planificación, ejecución y evaluación del PDP.

5. ¿Considera usted que se cumplen con los objetivos del Plan de Desarrollo de Personas - PDP en el OEFA? ¿por qué?

En las entrevistas a profundidad, 5 de 6 entrevistados consideran que sí se cumplen con los objetivos del PDP. Solo un entrevistado indica que no siempre se cumple con los objetivos porque considera que existe muchos cursos que no cuentan con la oferta necesaria de acuerdo a las funciones de los trabajadores.

6. ¿Cómo considera usted el impacto del Plan de Desarrollo de Personas del OEFA en la mejora de desempeño de los servidores de la institución?

Todos los entrevistados consideran que el impacto del PDP es positivo por los logros obtenidos en competencias, conocimientos y habilidades de los colaboradores.

7. ¿Cómo se mide la mejora de desempeño del personal del OEFA luego de aplicar el Plan de Desarrollo de Personas?

Los entrevistados manifestaron que sí se mide el desempeño del personal luego de la capacitación y se hace a través de encuestas, jefes inmediatos, gestión de rendimiento a corto y mediano plazo en la aplicación de sus funciones a desarrollar; y que eso va a depender del tipo de capacitación que reciban.

8. ¿Qué oportunidades de mejora se pueden realizar al Plan de Desarrollo de Personas en el OEFA?

Los entrevistados manifestaron que sí existen oportunidades de mejora como por ejemplo un instrumento que permita medir el impacto de la capacitación, plataforma virtual de capacitación. Además, indicaron una mayor participación de los colaboradores en las capacitaciones transversales de OEFA.

Datos cuantitativos

Esta investigación se realizó a los 21 servidores/ras públicos/as que laboran en la Unidad de Gestión de Recurso Humanos – UGRH a través de una encuesta presencial. Según la Resolución N° 141 - 2016 -SERVIR-PE, en su directiva “Normas para el proceso de capacitación de las entidades públicas”, en el criterio C objetivo de capacitación, indica que se otorga el valor de acuerdo al tipo de objetivo de capacitación: Objetivo de desempeño y Objetivo de aprendizaje.

De aquí se desprenden las siguientes variables de objetivo de desempeño y objetivo de aprendizaje con respectivas dimensiones.

Análisis de resultados

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Confiabilidad del instrumento para el Plan de Desarrollo de las Personas

El instrumento para medir el Plan de Desarrollo de las Personas presenta una buena confiabilidad, ya que el valor del coeficiente alpha de Cronbach supera a 0,7 ($0,7 < \alpha \leq 0,9$)

Tabla 1. Estadística de fiabilidad para el Plan de Desarrollo de las Personas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,701	10

Una revisión o supresión del ítem 04 del presente instrumento elevaría la confiabilidad del instrumento de 0,701 a 0,753.

Tabla 2. Estadísticas del total de elementos para el Plan de Desarrollo de las Personas

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PDP01	35,57	15,757	,386	,673
PDP02	34,38	16,848	,412	,675
PDP03	34,38	15,548	,472	,659
PDP04	37,33	19,133	-,092	,753
PDP05	33,86	19,229	-,049	,715
PDP06	34,57	14,957	,633	,634
PDP07	34,33	18,033	,054	,730
PDP08	35,14	13,729	,509	,646
PDP09	34,67	13,933	,620	,624
PDP10	34,62	13,448	,634	,618

Confiabilidad del instrumento para el Desempeño laboral

El instrumento para medir el Desempeño Laboral presenta una confiabilidad pobre, ya que el valor del coeficiente alfa de Cronbach se encuentra ligeramente por debajo de 0,6 ($0,5 < \alpha \leq 0,6$). Si se hubiese superado el valor de 0,6 la confiabilidad se hubiera con una revisión o supresión del ítem 05 del presente instrumento elevaría la confiabilidad del instrumento de 0,586 a 0,63.

Tabla 3. Estadística de fiabilidad para el Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,586	18

Tabla 4. Estadística de total de elementos

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DL01	63,33	28,333	,042	,591
DL02	63,43	29,457	-,132	,613
DL03	63,81	27,762	,086	,588
DL04	63,71	27,614	,144	,580
DL05	64,62	29,548	-,146	,631
DL06	64,76	23,690	,418	,530
DL07	65,14	25,529	,335	,552
DL08	65,57	25,457	,284	,558
DL09	65,19	26,862	,106	,590
DL10	63,71	27,514	,105	,586
DL11	64,29	23,314	,544	,511
DL12	64,10	26,290	,250	,565
DL13	64,29	26,214	,163	,580
DL14	63,67	27,633	,085	,589
DL15	63,86	27,329	,074	,594
DL16	64,29	25,014	,310	,553
DL17	63,71	25,114	,421	,541
DL18	63,71	23,414	,665	,503

ANÁLISIS EXPLORATORIO DE DATOS

Análisis exploratorio para el Plan de Desarrollo de las Personas

El Plan de Desarrollo de las Personas presenta una distribución asimétrica negativa, sin presentar datos discordantes

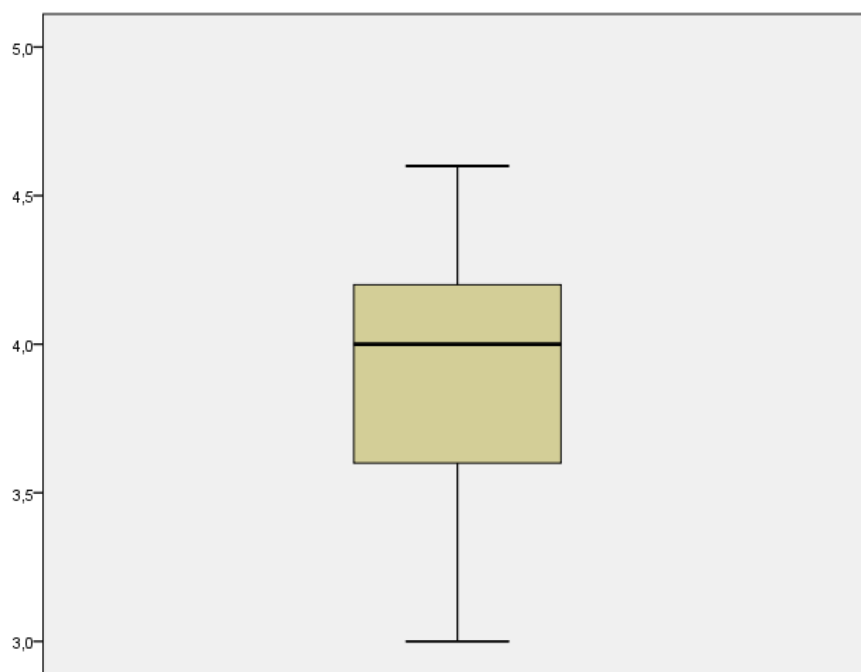


Gráfico 1. Análisis exploratorio del Plan de Desarrollo de Personas

En la variable Plan de Desarrollo de las Personas la dimensión Formación académica y complementación profesional presenta datos discordantes superiores (encuestado 16) e inferiores (encuestados 3 y 15), y la dimensión Desarrollo y capacitación laboral presenta una elevada dispersión. Como la muestra es reducida (21 trabajadores), se ha optado por conservar a los datos discordantes dentro del análisis de los datos.

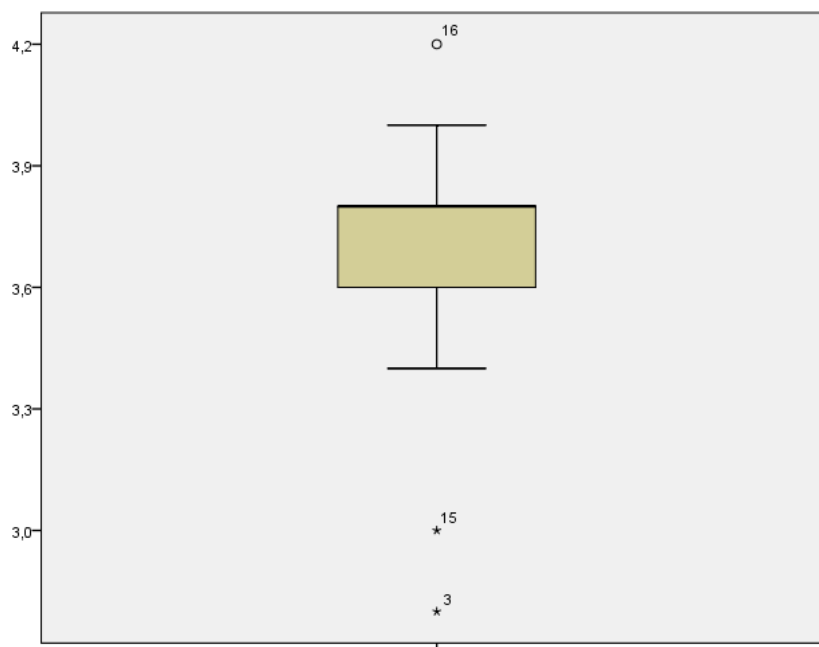


Gráfico 2. Análisis Exploratorio Formación Académica y Complementación Profesional

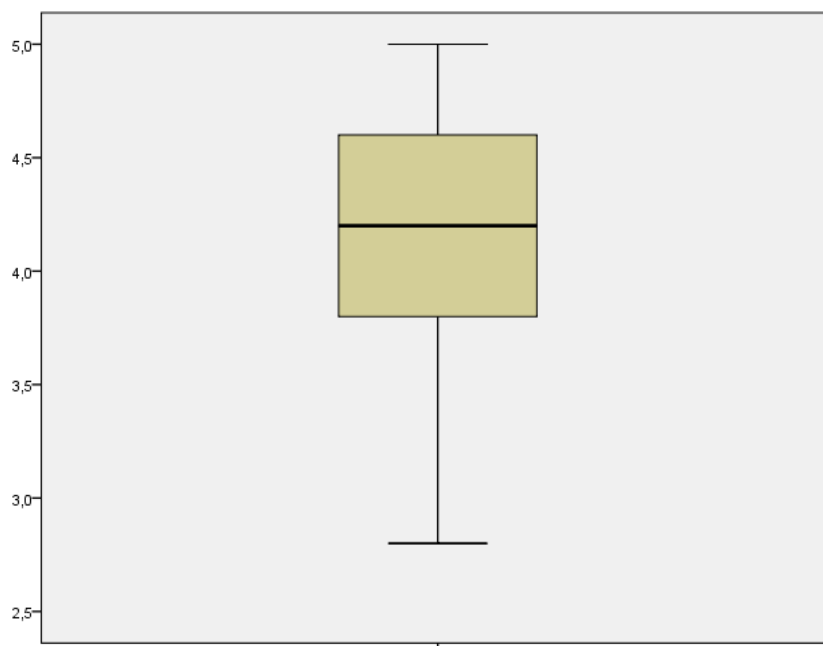


Gráfico 3. Análisis Exploratorio Desarrollo y Capacitación Laboral

Análisis exploratorio para el Desempeño Laboral

La variable Desempeño Laboral presenta una distribución asimétrica negativa y una amplia dispersión en el 50% inferior de los datos, sin presentar datos discordantes.

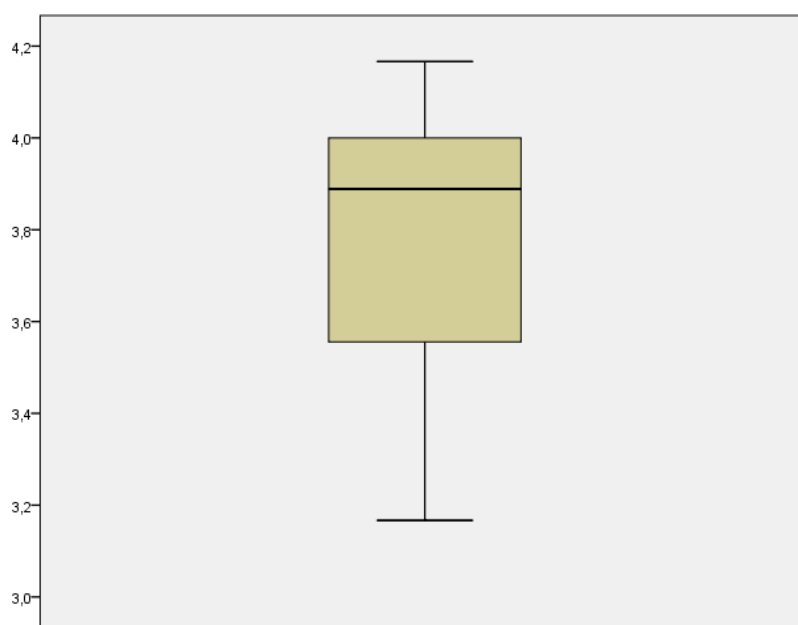


Gráfico 4. Análisis Exploratorio para el Desempeño Laboral

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

El análisis descriptivo se ha realizado la principal medida de centralidad (media), y de dispersión (desviación estándar).

Análisis descriptivo para el Plan de Desarrollo de las Personas

El Plan de Desarrollo de las Personas presenta una puntuación media de 3,876, en una escala de 1 a 5, mientras que su dimensión mejor evaluada es el Desarrollo y capacitación laboral con un puntaje medio de 4,095, muy por encima del puntaje obtenido por la dimensión Formación académica y complementación profesional con un puntaje medio de 3,657. La mayor dispersión se presenta en la dimensión Desarrollo y capacitación laboral (desviación estándar = 0,628).

Tabla 5. Estadísticos descriptivos para el Plan de Desarrollo de Personas

	Media	Desviación estándar
Plan de Desarrollo de Personas	3,8762	,43807
Formación académica y complementación profesional	3,6571	,32950
Desarrollo y capacitación laboral	4,0952	,62807

Análisis descriptivo para el Desempeño Laboral

El Desempeño Laboral presenta una puntuación media 3,775 y una dispersión de 0,299.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos para el Desempeño Laboral

	Media	Desviación estándar
Desempeño Laboral	3,7751	,29891

Prueba de Normalidad

Debido a que la muestra es menor a 50 datos se ha utilizado la prueba de Shapiro Wilk para la determinación de la normalidad de los datos.

Prueba de normalidad para el Plan de Desarrollo de las Personas

La variable Plan de Desarrollo de las Personas presenta una significancia superior a 0,05 (P value = 0,297), por lo que no se rechaza la hipótesis de normalidad, es decir, que la variable se distribuye en forma normal.

Tabla 7. Pruebas de normalidad para el Plan de Desarrollo de las Personas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Plan de Desarrollo de Personas	,151	21	,200*	,947	21	,297
Formación académica y complementación profesional	,193	21	,040	,906	21	,045
Desarrollo y capacitación laboral	,162	21	,153	,928	21	,126

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Con respecto a sus dimensiones, la dimensión Formación académica y complementación profesional presenta un P value apenas por debajo de 0,05 (P value = 0,045), por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir, la dimensión evaluada presenta una distribución no normal. La dimensión Desarrollo y capacitación laboral presenta un P value superior a 0,05 (P value = 0,126), por lo

que no se rechaza la hipótesis nula, es decir, la dimensión evaluada presenta una distribución normal.

Prueba de normalidad para el Desempeño Laboral

La variable Desempeño Laboral presenta una significancia de 0,05 (P value = 0,05), ante una falta de mayor precisión del valor de la significancia, se considerará que la variable se distribuye en forma normal.

Tabla 8. Pruebas de normalidad para el Desempeño Laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	,267	21	,000	,908	21	,050

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Análisis de correlación

Como ambas variables se consideran normalmente distribuidas, y como una de las dimensiones de la variable Plan de Desarrollo de las Personas (Formación académica y complementación profesional) se distribuía normalmente, y la segunda dimensión (Desarrollo y capacitación laboral) a pesar de distribuirse en forma no normal, por poco su p valor estaba cercano al 0,05; entonces, para efectos prácticos se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson para el análisis de la relación entre las variables.

Tabla 9. Análisis de Correlación

		Plan de Desarrollo de Personas	Formación académica y complementación profesional	Desarrollo y capacitación laboral	Desempeño Laboral
Plan de Desarrollo de Personas	Correlación Pearson Sig. (bilateral)	1	,834** ,000	,957** ,000	,647** ,002
Formación académica y complementación profesional	Correlación Pearson Sig. (bilateral)	,834** ,000	1	,639** ,002	,543* ,011
Desarrollo y capacitación laboral	Correlación Pearson Sig. (bilateral)	,957** ,000	,639** ,002	1	,617** ,003
Desempeño Laboral	Correlación Pearson Sig. (bilateral)	,647** ,002	,543* ,011	,617** ,003	1

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. CONCLUSIONES

- 1) Según los resultados obtenidos en la presente investigación y siendo el objetivo general determinar la medida de relación del Plan de Desarrollo de las Personas con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018, se determina que existe una relación significativa entre el Plan de Desarrollo de las Personas y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la OEFA. Existe una relación directa (positiva) y significativa entre la variable Plan de Desarrollo de Personas y el Desempeño Laboral, con un nivel de significancia de 0,01, ya que el $P \text{ value} = 0,002 \leq 0,01$ (se rechaza la hipótesis nula que señalaba la no existencia de relación).

- 2) De acuerdo al primer objetivo específico, el cual es determinar el nivel de relación de la formación académica y complementación profesional con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018; según la información que se ha podido obtener, se determina que existe una relación

significativa entre la formación académica y complementación profesional con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018. Existe una relación directa (positiva) y significativa entre la dimensión Formación académica y complementación profesional y la variable Desempeño Laboral, con un nivel de significancia de 0,05, ya que el $P \text{ value} = 0,011 \leq 0,05$ (se rechaza la hipótesis nula que señalaba la no existencia de relación).

- 3) De acuerdo al segundo objetivo específico, el cual es determinar el nivel de relación del desarrollo y capacitación laboral con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018 se determina que existe una relación significativa entre desarrollo y capacitación laboral con el desempeño laboral. Existe una relación directa (positiva) y significativa entre la dimensión Desarrollo y capacitación laboral y la variable Desempeño Laboral, con un nivel de significancia de 0,01, ya que el $P \text{ value} = 0,003 < 0,01$ (se rechaza la hipótesis nula que señalaba la no existencia de relación).

RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda que, en base a la presente investigación, seguir implementado mejoras en el Plan de Desarrollo de Personas porque se ha evidenciado la relación significativa, a su vez se pueda también realizar otras investigaciones sobre el PDP de acuerdo a cada área del OEFA, teniendo en cuenta las características propias de cada área de la organización.

- 2) Se recomienda a la jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, desarrollar, implementar y ejecutar evaluaciones a los servidores públicos, porque de acuerdo a la investigación hay una relación significativa entre la formación académica y complementación profesional con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

- 3) Se recomienda a la jefa de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental desarrollar, implementar y ejecutar evaluaciones a los ciudadanos, esto porque de acuerdo a la investigación hay una relación significativa entre el Plan de Desarrollo de las Personas con el desempeño laboral, y de acuerdo a la normativa vigente del PDP, es importante saber cuál es la percepción (emitida del OEFA) del ciudadano con respecto a la mejora y atención, que es una de la finalidad del PDP 2018.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2002), *Derecho Burocrático Mexicano*. México. Ed. Porrúa.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (2002). *Dirección estratégica de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Madrid: Prentice Hall
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial Mc Graw – Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3a. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de <http://bit.ly/1NW5fKw>.
- Debra, N., & Campbell, J. (2013). *CORG, comportamiento organizacional*. México D.F: Cengage Learning.
- Dirección General de Servicio Civil - DGSC (2013). *Resolución DG-234-2009 del 27 de julio del 2009-Modificación al Manual de Clases Anchas y de los Manuales Institucionales de Clases*. DGSC. San José, Costa Rica.
- Gasalla, J. (1995). *La nueva dirección de personas*. Madrid: Pirámide.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México internacional Thompson Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. (5. a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial. McGraw-Hill

- Huachaca, K. (2016). *Proceso De Capacitación De Personal En El Área De Recursos Humanos De La Empresa Estatal De Derecho Privado Sedapal, El Agustino, 2016*. (Tesis licenciado). Universidad César Vallejo (Perú).
- Iacoviello, M. (2014). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Igarza, R. (2006). *Mercado de Valores*. Rosario – Argentina Editorial María Belén Collatti
- Kingdon, J. (2002). *Agendas, Alternatives, and Public Policies*. Segunda Edición. Estados Unidos: Pearson.
- León, I. (2013). *En defensa de la capacitación*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/51/impcap.htm>
- Ley N° 30057, *Ley del servicio Civil*. Congreso de la República.
- Ley de Servicio Civil (2014). *N° 040-2014*. Presidencia del Consejo de Ministros. Perú.
- Ley Servir (2011). *Guía Metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP* Congreso de la República.
- Longo, F. (2006). *Marco analítico para el diagnóstico institucional de sistemas de servicio civil*. Barcelona, Edit. Paidós.
- MINSA. (2008). MINSA. *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Obtenido de MINSA, Lima.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.

- Organización Internacional De Trabajo - OIT (1994). *La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Recuperado de: http://ilo.org.wcm5/groups/public/-ed_nom/-normes/documents/publication/wcms_090634.pdf.
- Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA (2017). *Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, 2018*.
- Ortiz, T. (2012). *Enfoque estructural de la capacitación*. Recuperado de: <http://tonatiuh-ortiz.blogspot.com/2012/02/enfoque-estructural-de-la-capacitacion.html>
- Reinoso, M. (2015). *Gestión por Competencias del Talento Humano y la Calidad de Servicio en el departamento de enfermería del hospital básico Píllaro*, (Tesis Magíster). Universidad Técnica de Ambato (Ecuador).
- Ríos, S. (2017). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV, 2017*. (Tesis Magister) Universidad César Vallejo, Perú.
- Robbins, S., Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Décimoquinta Edición. México: Editorial. Pearson Educación.
- Sánchez, E. (2004) *Servicio Civil de Carrera en México*. Ed. Centro de Producción Editorial, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados Congreso de la Unión LIX Legislatura. México.
- Sánchez, N. (1998), *Primer Curso de Derecho Administrativo*. México, Ed. Porrúa.

Tamayo, S. (2010). *Diseño de una propuesta de gestión por resultados que no afecte al talento humano del Sector Público (Caso ENAMI EP), (Tesis de magister)*. Universidad Andina Simón Bolívar (Ecuador).

APÉNDICE A

Cuestionario para medir el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) de la URH-OEFA

Instrucciones:

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información relevante para medir el desarrollo del Plan de Desarrollo de Personas. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, por lo que pedimos sinceridad en su respuesta.

Donde:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Formación académica y complementación profesional		1	2	3	4	5
1	¿Ha sido capacitado alguna vez?					
2	¿Siente que los talleres de capacitación ayudan para elevar su calidad de trabajo?					
3	¿Cree que la mejora de su trabajo irá en la mejora de la prestación de sus servicios a la ciudadanía?					
4	¿Ha sido calificado como personal de rendimiento distinguido al menos en una de las tres últimas evaluaciones de desempeño?					
5	¿Ha sido calificado en observación en alguna evaluación de desempeño?					
Dimensión 2: Desarrollo y capacitación laboral						
6	¿Para ser capacitado, antes se le vincula algún factor económico o político?					
7	¿El régimen de contratación al que pertenece impide ser capacitado?					
8	¿Ha sido beneficiado con acciones de formación laboral o profesional?					
9	¿Comparte los conocimientos adquiridos con los demás servidores civiles de la institución?					
10	Luego de ser beneficiado con una capacitación ¿se compromete como mínimo a permanecer en la entidad?					

APÉNDICE B

Cuestionario para medir el desempeño laboral de la UGRH-OEFA

Instrucciones:

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información relevante para medir el desarrollo del Plan de Desarrollo de Personas. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, por lo que pedimos sinceridad en su respuesta.

Donde:

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

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Planificación		1	2	3	4	5
1	¿Desarrolla sus acciones laborales de acuerdo a la orden encomendada por su superior?					
2	¿Diseña y ejecuta sus tareas encomendadas?					
3	¿La racionalización de los recursos las ejecuta con habilidad?					
Dimensión 2: Responsabilidad						
4	¿Las funciones encomendadas las asume con compromiso?					
5	¿Cumple oportunamente las tareas encomendadas por el superior?					
6	¿Desarrolla satisfactoriamente las funciones encomendadas?					
Dimensión 3: Iniciativa						
7	¿Cuándo se halla ante un problema, las soluciones son espontáneas y originales?					
8	Ante un problema ¿usted actúa sin mediar instrucciones ni supervisiones en la búsqueda de la solución?					
Dimensión 4: Oportunidad						
9	¿Presenta sus trabajos oportunamente?					
10	¿Considera esta acción positiva una oportunidad para escalar posiciones?					
Dimensión 5: Calidad de trabajo						
11	¿El trabajo presentado es consistente y preciso?					
12	¿Presenta con orden sus trabajos encomendados?					
Dimensión 6: Confiabilidad y discreción						
13	¿Usa responsablemente la información para el cumplimiento de sus funciones?					
14	¿Guarda con reserva los datos confidenciales de la institución?					
Dimensión 7: Relaciones interpersonales						

15	La relación con sus compañeros ¿es buena?					
16	¿Fomenta el trabajo en equipo?					
Dimensión 8: Cumplimiento de las normas						
17	¿Cumple con las Normas Institucionales?					
18	¿Aplica procedimientos e instrumentos normativos para realizar su trabajo?					

APÉNDICE C

Base de datos de las encuestas

VI: Plan de Desarrollo de las Personas – PDP

Enc	PDP01	PDP02	PDP03	PDP04	PDP05	PDP06	PDP07	PDP08	PDP09	PDP10
1	3	5	5	1	5	5	5	4	5	5
2	4	4	3	1	5	4	5	3	4	3
3	1	4	3	1	5	4	4	4	4	4
4	2	5	5	1	5	5	4	3	5	5
5	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4
6	4	5	5	1	5	5	5	4	4	5
7	3	5	4	1	5	4	3	2	3	3
8	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5
9	3	4	4	1	5	3	5	2	4	4
10	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3
11	4	4	5	1	5	4	5	4	5	5
12	3	4	5	1	5	4	5	3	4	4
13	4	5	5	1	5	4	4	4	5	5
14	3	4	5	1	5	5	4	3	5	5
15	3	3	3	1	5	3	5	3	3	1
16	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
17	4	5	4	2	4	5	3	3	4	4
18	2	4	5	1	5	3	5	1	1	4
19	4	4	5	1	5	5	5	5	4	5
20	3	5	5	1	5	5	5	4	5	4
21	3	4	4	2	5	3	2	5	4	4

VD: Desempeño laboral

Enc	DL01	DL02	DL03	DL04	DL05	DL06	DL07	DL08	DL09
1	5	5	4	4	3	2	3	3	3
2	5	4	5	4	4	3	3	1	3
3	4	5	5	4	4	3	1	2	2
4	5	3	4	3	3	2	3	1	3
5	4	4	4	5	4	3	2	3	2
6	5	5	5	4	5	5	4	3	2
7	4	4	4	4	4	2	2	1	2
8	3	5	5	5	5	3	3	3	4
9	5	3	4	5	3	3	4	3	3
10	5	5	4	5	3	3	2	4	5
11	5	5	5	4	3	2	2	1	4
12	4	5	4	4	2	2	2	2	3
13	5	4	4	3	4	4	3	3	3
14	4	5	3	5	3	5	3	3	1
15	5	5	3	4	2	3	4	3	2
16	5	4	3	5	2	5	4	2	3
17	5	5	4	5	3	2	3	1	3
18	5	5	3	4	5	4	3	2	1
19	5	5	4	4	3	4	2	3	2
20	4	4	5	4	2	3	3	3	4
21	5	5	5	4	3	4	3	3	3

Enc	DL10	DL11	DL12	DL13	DL14	DL15	DL16	DL17	DL18
1	5	3	3	3	4	5	5	5	5
2	3	4	5	5	3	4	4	5	5
3	3	3	5	4	4	4	2	3	3
4	5	4	3	3	4	5	5	5	4
5	4	3	4	4	4	4	3	4	3
6	4	5	5	2	5	3	4	4	5
7	4	3	4	2	3	4	3	4	3
8	5	3	4	5	4	4	3	5	4
9	5	5	4	3	4	4	4	5	5
10	5	4	4	4	3	3	3	4	4
11	5	4	3	4	5	5	5	4	4
12	5	2	2	2	5	4	3	4	4
13	4	4	5	3	5	5	3	3	5
14	5	5	4	5	5	5	5	5	4
15	3	3	3	3	4	4	4	3	3
16	4	5	4	5	5	5	3	4	5
17	4	2	4	4	5	4	3	4	4
18	4	4	3	5	5	1	2	3	4
19	5	4	4	4	3	4	4	5	5
20	4	3	4	4	5	5	5	5	5
21	3	4	4	3	5	4	4	5	5

APÉNDICE D

Matriz lógica de consistencia

TÍTULO: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL – OEFA, 2018

Problema	Objetivo	Hipótesis	VARIABLES	Metodología
<p>Problema General ¿En qué medida el Plan de Desarrollo de las Personas se relaciona con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la medida de relación del Plan de Desarrollo de las Personas con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018</p>	<p>Hipótesis general El Plan de Desarrollo de las Personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018.</p>	<p>Variable Independiente: Plan de Desarrollo de las Personas</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación académica y complementación profesional. • Desarrollo y capacitación laboral <p>Variable Dependiente: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación. • Responsabilidad. • Iniciativa. • Oportunidad. • Calidad de Trabajo. • Confiabilidad y discreción. • Relaciones Interpersonales. • Cumplimiento de las Normas 	<p>Tipo y Método de la investigación. Tipo investigación aplicada ex post facto, enfoque mixto</p> <p>Diseño de Investigación Prospectivo de grupo único.</p> <p>Población La población es 21 servidores públicos de la Unidad de Gestión área de Recursos Humanos.</p> <p>Muestra No probabilístico - censal, es decir se usarán la totalidad de 21 servidores del UGRH</p> <p>Técnicas de Recolección de datos. Entrevistas a profundidad y Cuestionario.</p>
<p>Problemas específicos ¿En qué medida la formación académica y complementación profesional se relaciona con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018?</p>	<p>Objetivos Específicos Determinar el nivel de relación de la formación académica y complementación profesional con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018.</p>	<p>Hipótesis específicas La formación académica y complementación profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018.</p>	<p>Variable Independiente: Plan de Desarrollo de las Personas</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación académica y complementación profesional. • Desarrollo y capacitación laboral <p>Variable Dependiente: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación. • Responsabilidad. • Iniciativa. • Oportunidad. • Calidad de Trabajo. • Confiabilidad y discreción. • Relaciones Interpersonales. • Cumplimiento de las Normas 	<p>Tipo y Método de la investigación. Tipo investigación aplicada ex post facto, enfoque mixto</p> <p>Diseño de Investigación Prospectivo de grupo único.</p> <p>Población La población es 21 servidores públicos de la Unidad de Gestión área de Recursos Humanos.</p> <p>Muestra No probabilístico - censal, es decir se usarán la totalidad de 21 servidores del UGRH</p> <p>Técnicas de Recolección de datos. Entrevistas a profundidad y Cuestionario.</p>
<p>¿En qué medida el desarrollo y capacitación laboral se relaciona con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018?</p>	<p>Determinar el nivel de relación del desarrollo y capacitación laboral con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018.</p>	<p>El desarrollo y capacitación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, 2018.</p>	<p>Variable Independiente: Plan de Desarrollo de las Personas</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación académica y complementación profesional. • Desarrollo y capacitación laboral <p>Variable Dependiente: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación. • Responsabilidad. • Iniciativa. • Oportunidad. • Calidad de Trabajo. • Confiabilidad y discreción. • Relaciones Interpersonales. • Cumplimiento de las Normas 	<p>Tipo y Método de la investigación. Tipo investigación aplicada ex post facto, enfoque mixto</p> <p>Diseño de Investigación Prospectivo de grupo único.</p> <p>Población La población es 21 servidores públicos de la Unidad de Gestión área de Recursos Humanos.</p> <p>Muestra No probabilístico - censal, es decir se usarán la totalidad de 21 servidores del UGRH</p> <p>Técnicas de Recolección de datos. Entrevistas a profundidad y Cuestionario.</p>

APÉNDICE E

Entrevistas cualitativas a ejecutivos de la OEFA

ENTREVISTAS: Directivos, ejecutivos y funcionarios de OEFA

NOMBRE	Margot Retamozo Machuca	Luis Alberto Díaz Rodríguez
CARGO	Especialista en Gestión del Talento Humano	Secretario Técnico de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios
ÁREA	UGRH	UGRH
LUGAR	Sede OEFA Jesús María	Sede OEFA Jesús María
1. ¿Qué es el capital humano para usted en OEFA? ¿por qué es importante?	El capital humano es el conjunto de conocimiento, habilidades y capacidades de los miembros de una institución y es importante el capital humano para el logro de los objetivos institucionales de dicha institución.	Es el principal activo que tiene nuestra organización siendo el recurso más importante y básico ya que son los que desarrollan de las actividades destinadas al cumplimiento de nuestros objetivos institucionales
2. ¿Existe un plan de desarrollo humano/personas en OEFA? ¿en qué consiste? ¿cuáles son los objetivos?	Sí existe, es el resultado del diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por las áreas y cuyo objetivo es cerrar las brechas de conocimiento que tienen los servidores/as de una institución. El objetivo general es fortalecer e impulsar el desarrollo del capital humano del OEFA, mejorando sus conocimientos y competencias a fin de alcanzar un mejor desempeño y lograr los objetivos institucionales.	La Entidad cuenta con un Plan anual de Desarrollo de las Personas, el mismo que tiene como finalidad: (i) buscar la mejora del desempeño de los servidores del OEFA para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; (ii) cerrar las brechas de conocimientos o competencias identificadas en los servidores del OEFA fortaleciendo sus capacidades para alcanzar el logro de los objetivos institucionales; y, (iii) el desarrollo profesional, técnico y moral de los servidores del OEFA.
3. ¿Cuál es el marco institucional/legal o normativo para el Plan de Desarrollo de Personas?	“Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobado con Resolución N° 141-2016-SERVIR-PE	En el OEFA se cuenta con un marco normativo como es la Resolución de Secretaría General N° 025-2018-OEFA/SEG del 21 de marzo de 2018 que aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2018; el mismo que se encuentra en cumplimiento del artículo 1° y 16° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el artículo 9° de su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1025.
4. ¿Qué áreas se encargan de la planificación, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de Personas en OEFA?	Etapas de planificación, ejecución, se encarga la Unidad de Gestión de Recursos Humanos Etapa de evaluación, se encarga las áreas usuarias de la acción de capacitación	La Oficina de Administración, a través de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos.
5. ¿Considera usted que se cumplen con los objetivos del Plan de Desarrollo de Personas en OEFA? ¿por qué?	Sí, porque fortalecemos conocimientos en temas de gestión ambiental, administrativo y actitudes profesionales del servidor/a del OEFA	Los objetivos son cumplidos en el sentido que tienen una programación anual y se hace seguimiento de los mismos dentro del Plan Estratégico Institucional.
6. ¿Cómo considera usted el impacto del Plan de Desarrollo de Personas del OEFA en la mejora de desempeño de los servidores de la institución? (impacto positivo/negativo, bueno/malo)	El impacto es positivo y bueno, ya que en las encuestas de satisfacción de las acciones de capacitación han sido más que favorables y la vez este año viendo la necesidad de la continuidad de este impacto positivo se ha incrementado el ppto para este año	El impacto es positivo, puesto que ayuda a potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores, para contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos
7. ¿Cómo se mide la mejora de desempeño del personal de la OEFA luego de aplicar	Depende del tipo de evaluación de la acción de capacitación, ya que la aplicación implica demostrar lo aprendido por el servidor/a a su desempeño.	Se realiza una evaluación de nivel de impacto que busca identificar los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de

el plan de desarrollo de personas?		gestión que evidencien los efectos generados por la Acción de Capacitación
8. ¿Qué oportunidades de mejora se pueden realizar al plan de desarrollo de personas en OEFA?	Más que al PDP sería a la Gestión de la capacitación, permitir el manejo de plataformas virtuales propias, las mismas que permitan realizar acciones de capacitación de temas administrativos en los cuales nosotros como institución podríamos manejar los tópicos.	Es oportuno que el plan de desarrollo de las personas se aplique a la mayor cantidad de servidores de la Entidad, a efectos que todos tengan las mismas oportunidades de mejora y desarrollo de sus capacidades para el cumplimiento de sus funciones

ENTREVISTAS: Directivos, ejecutivos y funcionarios de OEFA

NOMBRE	Carlos Zúñiga Calderón	Marilyn Benites Riós
CARGO	Especialista en Planeamiento y Presupuesto	Especialista en Gestión de la Capacitación - Profesional II
ÁREA	OPP (Of Presupuesto y Planeamiento) Coordinador	UGRH – PDP
LUGAR	Sede OEFA Jesús María	Sede OEFA Jesús María
1. ¿Qué es el capital humano para usted en OEFA? ¿por qué es importante?	Es la capacidad que tienen las personas para producir un bien o servicio. Es importante porque genera valor a la empresa.	Es el conjunto de personas que desde sus diversos puestos realizan funciones en el OEFA, su participación es importante porque sin personas no se puede gestionar ninguna entidad ni alcanzar los objetivos estratégicos institucionales
2. ¿Existe un plan de desarrollo humano/personas en OEFA? ¿En qué consiste? ¿Cuáles son los objetivos?	Si existe un PDP, que consiste en la planificación de las acciones de planificación de la Entidad, cuyo objetivo es desarrollar nuevas herramientas para los trabajadores.	Sí existe un Plan denominado Plan de Desarrollo de las Personas - PDP del OEFA. Consiste en la ejecución de diversas acciones de capacitación para los/as servidores/as que fueron identificadas en el diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) y otras que son de necesidad institucional (Ej. Control interno, ética, etc.). Sus objetivos son: mejorar del desempeño de los/as servidores/as del OEFA para brindar servicios de calidad a los/as ciudadanos/as; cerrar las brechas de conocimientos o competencias del personal para fortalecer sus capacidades para alcanzar el logro de los objetivos institucionales; y, propiciar el desarrollo profesional, técnico y moral del personal del OEFA.
3. ¿Cuál es el marco institucional/legal o normativo para el Plan de Desarrollo de Personas?	Directiva de Servir “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.	Se rige de acuerdo a lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
4. ¿Qué áreas se encargan de la planificación, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de Personas en OEFA?	La Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación: URH, áreas que participen en el DNC, el Comité de Planificación de la Capacitación, OPP, OAJ, GEG • Ejecución y Evaluación: URH, áreas del OEFA, GEG
5. ¿Considera usted que se cumplen con los objetivos del Plan de Desarrollo de Personas en OEFA? ¿por qué?	Casi siempre, porque existe muchos cursos que no cuentan con la oferta necesaria de acuerdo a las funciones de los trabajadores.	Sí, porque actualiza los conocimientos de los/as servidores y desarrolla sus competencias, los cuales le servirán en todos los ámbitos de su vida y a nivel laboral, mejora el desempeño de sus funciones, reducirá errores y por lo tanto costos e incrementará su profesionalización.
6. ¿Cómo considera usted el impacto del Plan de Desarrollo de Personas del OEFA en la mejora de desempeño de los servidores de la institución? (impacto positivo/negativo, bueno/malo)	Tiene un impacto positivo, porque se muestra un avance en la mejora de los procesos del OEFA.	Impacto positivo
7. ¿Cómo se mide la mejora de desempeño del personal de la OEFA luego de aplicar el plan de desarrollo de personas?	Se mide a través de la gestión de rendimiento, que, de acuerdo al periodo establecido, el jefe de la oficina realiza una evaluación a los trabajadores, según sus competencias	Evaluación de Aplicación: evaluación establecida por SERVIR para un grupo de capacitaciones del PDP en la cual tanto el/la servidor/a capacitado/a y su jefe/a inmediato/a establecen la actividad, plazo y entregable, lo cual comprende la muestra de trabajo en la que

		se evidenciará de forma tangible la aplicación del conocimiento o competencia adquirida. El formato es validado por el/la jefe/a inmediato quien diariamente supervisa las funciones y el desempeño de su personal a cargo.
8. ¿Qué oportunidades de mejora se pueden realizar al plan de desarrollo de personas en OEFA?	Que se encuentre articulado a la gestión por procesos.	Mayor participación de las áreas en capacitaciones transversales, no se alcanza el 100%.

ENTREVISTAS: Directivos, ejecutivos y funcionarios de OEFA

NOMBRE	María Teresa Ezquerro Benavides	William Gil Díaz
CARGO	Especialista en Capacitación	Especialista en Relaciones Laborales
ÁREA	UGRH	UGRH - Coordinador
LUGAR	Sede OEFA Jesús María	Sede OEFA Jesús María
1. ¿Qué es el capital humano para usted en OEFA? ¿Por qué es importante?	Viene a ser el conjunto de recursos humanos con los que cuenta el OEFA en sus distintas especialidades para desarrollar su actividad supervisora, evaluadora y fiscalizadora. Es importante por cuanto éstos juegan un rol fundamental para el cumplimiento de las funciones de OEFA como institución técnica especializada.	El capital Humano es el valor dado a las capacidades del personal que labora en nuestra institución, que comprende el nivel de educación, conocimientos, destrezas y experiencias acumuladas durante su trayectoria laboral, y es muy importancia porque sacamos adelante los objetivos trazados dentro de la organización.
2. ¿Existe un plan de desarrollo humano/personas en OEFA? ¿En qué consiste? ¿Cuáles son los objetivos?	Al constituir el recurso humano el recurso más importante, si se cuenta con dicho Plan para la gestión estratégica y el fortalecimiento de capacidades de sus integrantes. Consiste en buscar la mejora del desempeño de los colaboradores del OEFA, fortaleciendo sus capacidades y conocimientos y con ello el logro de los objetivos institucionales.	Si, consiste en el fortalecimiento de capacidades de sus servidores. Objetivos: Atender las necesidades internas de capacitación de los diversos órganos de línea, de asesoría, de apoyo, desconcentrados, resolutive, de control, de defensa jurídica y Alta Dirección del OEFA
3. ¿Cuál es el marco institucional/legal o normativo para el Plan de Desarrollo de Personas?	Se rige de acuerdo a lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".	Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
4. ¿Qué áreas se encargan de la planificación, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de Personas en OEFA?	En OEFA son la Oficina de Presupuesto y Planeamiento y la ejecución a cargo de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos.	La Gerencia General y la Unidad de Gestión de Recursos Humanos -Oficina de Administración.
5. ¿Considera usted que se cumplen con los objetivos del Plan de Desarrollo de Personas en OEFA? ¿por qué?	Si, por cuanto se hace un seguimiento a su cumplimiento de parte de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos.	Si, porque la capacitación obtenida por los servidores, se refleja en el trabajo realizado y los objetivos de cada área.
6. ¿Cómo considera usted el impacto del Plan de Desarrollo de Personas del OEFA en la mejora de desempeño de los servidores de la institución? (impacto positivo/negativo, bueno/malo)	Si hay mejora ya que se fortalecen las competencias y conocimientos de los colaboradores.	Impacto positivo, por los logros obtenidos.
7. ¿Cómo se mide la mejora de desempeño del personal de la OEFA luego de aplicar el plan de desarrollo de personas?	El grado de satisfacción de una actividad de capacitación se mide a través de encuestas que permitirán conocer el grado de satisfacción de la capacitación obtenida por el colaborador y su aplicación en las funciones a desarrollar.	Mediante el jefe inmediato, quien supervisa el cumplimiento de las actividades del colaborador.

8. ¿Qué oportunidades de mejora se pueden realizar al plan de desarrollo de personas en OEFA?	Debe haber mayor participación de las áreas en las capacitaciones transversales. Que exista un instrumento que permita medir el impacto de la capacitación en el colaborador.	Identificar a las universidades para realizar diplomados de acuerdo a las actividades desarrolladas por los servidores del OEFA.
--	---	--

APÉNDICE F

Plan de Desarrollo de las Personas OEFA 2018



Resolución de Secretaría General N° 025 -2018-OEFA/SEG

Lima, 21 MAR. 2018

VISTOS: El Memorando N° 001-2018-OEFA/CPC, emitido por el Comité de Planificación de la Capacitación del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA; el Memorando N° 176-2018-OEFA/OPP y el Informe N° 010-2018-OEFA/OPP-PLAN, emitidos por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe N° 108-2018-OEFA/OAJ, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia; presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía; y, promuevan el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el Artículo 10° de la citada Ley establece que las finalidades del proceso de capacitación son: (i) lograr la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; (ii) fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño; y, (iii) constituirse como una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el Artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación; y, tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado; así como alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE se aprueba la Directiva denominada "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" (en adelante, *la Directiva*), con la finalidad de desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos cuyo cumplimiento alcanza a todas las entidades públicas;

Que, el Literal b) del Numeral 6.4.1.1 de la Directiva señala que es una de las funciones del Comité de Planificación de la Capacitación, validar el Plan de Desarrollo de las Personas (en adelante, *el PDP*) elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, el Numeral 6.4.1.4 de la Directiva establece que el PDP es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, el cual se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación; así también, señala que su vigencia es anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;



Que, asimismo, la citada norma señala que la aprobación y presentación del PDP ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año; y, que las entidades no podrán ejecutar acciones de capacitación previa aprobación del PDP;

Que, mediante los documentos de vistos, se aprecia que el Comité de Planificación de la Capacitación del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, mediante Acta N° 004-2018-OEFA/CPC, ha validado el PDP 2018 del OEFA; correspondiendo su aprobación mediante una resolución del titular de la entidad, de conformidad con las disposiciones establecidas en la Directiva;

Que, el Numeral 5.2.7 de la Directiva precisa que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, el Artículo 17° del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2017-MINAM, señala que el Secretario General es la máxima autoridad administrativa de la Entidad;

Que, en tal sentido resulta necesario aprobar el PDP 2018 del OEFA mediante una Resolución de Secretaría General;

Con el visado de la Oficina de Administración, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva denominada "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE; y, en uso de las facultades establecidas en el Artículo 17° y el Literal g) del Artículo 18° del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2017-MINAM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2018 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, el cual en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- Encargar a la Oficina de Administración la remisión de la presente resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia Estándar y en el Portal Institucional del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (www.oefa.gob.pe), en el plazo de dos (2) días hábiles contados desde su emisión.

Regístrese y Comuníquese.



MIRIAM ALEGRIA ZEVALLOS
Secretaría General

Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP

2018



Organismo
de Evaluación
y Fiscalización
Ambiental

INDICE

Presentación.....	3
I. ASPECTOS GENERALES	4
I.1 Antecedentes institucionales	4
I.2 Marco legal	6
I.3 Justificación	6
I.4 Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas 2018	7
I.5 Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	8
I.6 Alcance y presupuesto.....	9
I.7 Seguimiento y evaluación de la capacitación	11
I.8 Responsabilidad	12
II. ANEXO	12

Presentación

El Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA es un organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio del Ambiente - MINAM encargado de las funciones de evaluación, supervisión, fiscalización, sanción y aplicación de incentivos en materia ambiental; asimismo, es el ente rector del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental (en adelante, **el SINEFA**), el cual tiene por finalidad asegurar el cumplimiento de las obligaciones ambientales fiscalizables por parte de todas las personas naturales o jurídicas; así como supervisar y garantizar que las funciones de evaluación, supervisión, fiscalización, control y sanción en materia ambiental –a cargo de las diversas entidades del Estado– se realicen de forma independiente, imparcial, ágil y eficiente.

El factor humano es el principal componente que tiene la Entidad y constituye el eje central para el logro de los objetivos institucionales; por lo que, el fortalecimiento de sus capacidades permitirá cumplir con los objetivos y metas institucionales trazados en el Plan Estratégico Institucional del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA para el periodo 2017 - 2019, aprobado por Resolución de Consejo Directivo N° 030-2016-OEFA/CD y el Plan Operativo Institucional del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA para el Año Fiscal 2018, aprobado por Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 122-2017-OEFA/PCD (en adelante, **el POI**).

Es así que, se advierte la necesidad de que el OEFA cuente con servidores capacitados cerrando brechas de conocimientos, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

En ese contexto, y en virtud de la normativa vigente se ha elaborado el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2018 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (en adelante, **el PDP 2018 del OEFA**), el cual constituye un instrumento de gestión que tiene como finalidad atender las necesidades internas de capacitación de los diversos órganos de línea, de asesoría, de apoyo, desconcentrados, resolutive, de control, de defensa jurídica y Alta Dirección del OEFA, a fin de potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores, para contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

I. ASPECTOS GENERALES

I.1. Antecedentes institucionales

El OEFA es un organismo público técnico especializado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Ministerio del Ambiente y encargado de la fiscalización, la supervisión, el control y la sanción en materia ambiental; de conformidad con lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1013, que aprueba la Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente.

En el marco de la Ley N° 29325, Ley del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental (SINEFA), modificada por la Ley N° 30011, el OEFA tiene la calidad de ente rector del citado sistema, el cual tiene por finalidad asegurar el cumplimiento de la legislación ambiental por parte de todas las personas naturales o jurídicas, así como supervisar y garantizar que las funciones de evaluación, supervisión, fiscalización, control y potestad sancionadora en materia ambiental, a cargo de las diversas entidades del Estado, se realicen de forma independiente, imparcial, ágil y eficiente.

El OEFA ejerce directamente las acciones de fiscalización ambiental respecto de actividades bajo su competencia, y supervisa en el marco de su rectoría del SINEFA el desempeño de las Entidades de Fiscalización Ambiental (EFA) de nivel nacional, regional y local, a través de acciones de seguimiento y verificación.

Con Resolución de Consejo Directivo N° 030-2016-OEFA/CD se aprueba el Plan Estratégico Institucional del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA para el periodo 2017 - 2019 (en adelante, **el PEI**), en el cual se aprecia la visión del sector ambiental, la misión institucional, así como el Objetivo Estratégico al cual se articula el PDP 2018 del OEFA, conforme se detalla a continuación:

Cuadro N° 1 - Visión del Sector Ambiental

Visión del Sector Ambiental
Un país moderno que aproveche sosteniblemente sus recursos naturales y que se preocupe por conservar el ambiente conciliando el desarrollo económico con la sostenibilidad ambiental en beneficio de sus ciudadanos.

Cuadro N° 2 - Misión institucional

Misión del OEFA
Impulsar y promover el cumplimiento de las obligaciones ambientales en los agentes económicos y la mejora del Sistema Nacional de Gestión Ambiental, de manera articulada, efectiva y transparente, contribuyendo con el desarrollo sostenible del país.

Cuadro N° 3 - Objetivo estratégico al cual se articula el PDP 2018 del OEFA

Objetivo Estratégico Institucional 02	Indicador Estratégico
Modernizar la Gestión Institucional del OEFA.	Índice de efectividad de la Gestión Institucional del OEFA

Fuente: PEI

Por otro lado, cabe precisar que en el Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA (en adelante, **el ROF**), aprobado por Decreto Supremo N° 013-2017-MINAM, se establece la estructura orgánica del OEFA, de acuerdo al siguiente detalle:

Cuadro N° 4 - Órganos del OEFA

N°	Nivel Organizacional	Órganos del OEFA
1	ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN	01.1 Consejo Directivo 01.2 Presidencia del Consejo Directivo 01.3 Secretaría General
2	ÓRGANO RESOLUTIVO	02.1 Tribunal de Fiscalización Ambiental
3	ÓRGANO DE CONTROL	03.1 Órgano de Control Institucional
4	ÓRGANO DE DEFENSA JURÍDICA	04.1 Procuraduría Pública
5	ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO	05.1 Oficina de Asesoría Jurídica 05.2 Oficina de Planeamiento y Presupuesto
6	ÓRGANOS DE APOYO	06.1 Oficina de Administración 06.1.1 Unidad de Gestión de Recursos Humanos 06.1.2 Unidad de Abastecimiento 06.1.3 Unidad de Finanzas 06.2 Oficina de Tecnologías de la Información 06.3 Oficina de Relaciones Institucionales y Atención a la Ciudadanía

7	ÓRGANOS DE LÍNEA	07.1 Dirección de Políticas y Estrategias en Fiscalización Ambiental 07.1.1 Subdirección de Políticas y Mejora Regulatoria 07.1.2 Subdirección de Seguimiento de Entidades de Fiscalización Ambiental 07.1.3 Subdirección de Fortalecimiento de Capacidades en Fiscalización Ambiental 07.2 Dirección de Evaluación Ambiental 07.2.1 Subdirección Técnica Científica 07.2.2 Subdirección de Sitios Impactados 07.3 Dirección de Supervisión Ambiental en Energía y Minas 07.4 Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas 07.5 Dirección de Supervisión Ambiental en Infraestructura y Servicios 07.6 Dirección de Fiscalización y Aplicación de Incentivos 07.6.1 Subdirección de Fiscalización en Energía y Minas 07.6.2 Subdirección de Fiscalización en Actividades Productivas 07.6.3 Subdirección de Fiscalización en Infraestructura y Servicios 07.6.4 Subdirección de Sanción y Gestión de Incentivos
8	ÓRGANOS DESCONCENTRADOS	08.1 Oficinas Desconcentradas

I.2. Marco legal

El PDP 2018 del OEFA se ha reformulado en el marco de la siguiente normativa vigente:

- a) Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- b) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- c) Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018.
- d) Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- e) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- f) Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
- g) Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.
- h) Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- i) Directiva “*Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas*”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.

I.3. Justificación

El recurso más importante que cualquier entidad pueda tener es su recurso humano; siendo que la conducta y rendimiento de sus integrantes influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que brinda la institución.

En ese sentido, resulta necesario que toda entidad cuente con un Plan de Desarrollo de las Personas (en adelante, **el PDP**) para la gestión estratégica de fortalecimiento de capacidades de sus servidores, en el marco de lo establecido en los Artículos 10° y 16° de la Ley N° 30057¹, el Artículo 9° de su Reglamento² y el Artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1025³.

En ese contexto, el OEFA ha formulado su PDP, el cual contiene las acciones de capacitación que tienen como finalidad: (i) buscar la mejora del desempeño de los servidores del OEFA para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; (ii) cerrar las brechas de conocimientos o competencias identificadas en los servidores del OEFA fortaleciendo sus capacidades para alcanzar el logro de los objetivos institucionales; y, (iii) el desarrollo profesional, técnico y moral de los servidores del OEFA.

Por lo expuesto, las acciones de capacitación constituyen una estrategia fundamental para el fortalecimiento de la función laboral como medio para mejorar la eficiencia y eficacia del ejercicio de las funciones del OEFA. Asimismo, la capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador, así como un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales de los servidores.

Siendo ello así, en el marco del Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1025, la capacitación de los servidores se rige por:

- a) Los principios de mérito, capacidad, y responsabilidad de los servidores, imparcialidad y equidad, evitando la discriminación de las personas bajo ninguna forma; y,
- b) Los principios de especialización y eficiencia, fomentando el desarrollo de la institución a partir de la capacidad instalada de las universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de reconocido prestigio.

En esa línea, la Directiva “*Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas*”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SEVIR/PE, establece que la capacitación puede realizarse a nivel de formación laboral, la cual tiene por objeto capacitar en cursos, talleres, seminarios, diplomados (presencial, semipresencial y virtual), y otros que no conduzcan a la obtención de un

¹ Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.

² Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.

³ Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

grado académico ni a un título profesional. En términos generales, la capacitación debe permitir en el corto plazo, mejorar la calidad del trabajo de los servidores, obteniendo como resultado la optimización de los servicios que presta la Entidad a la ciudadanía.

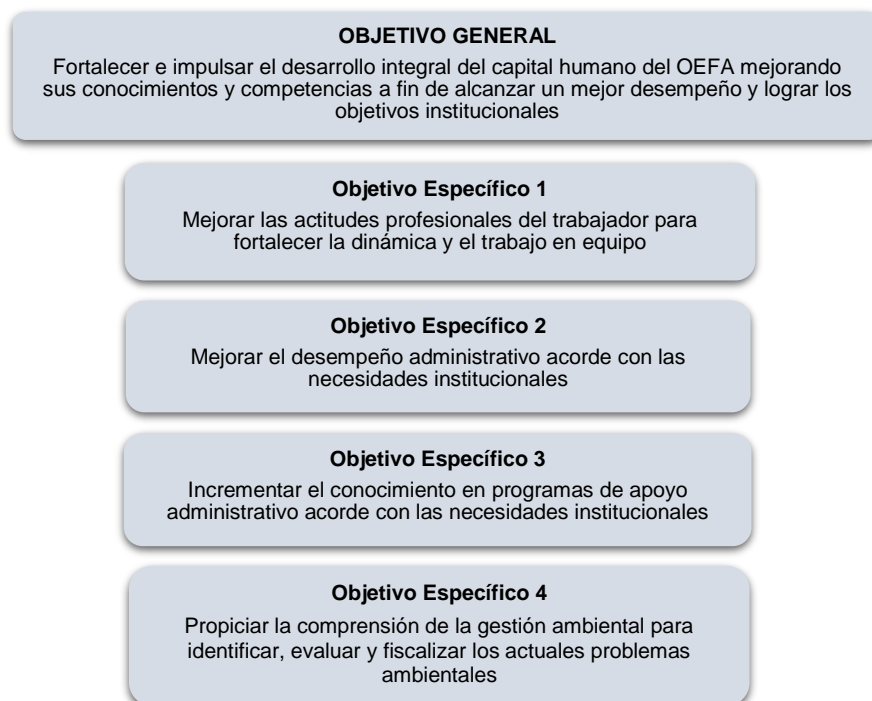
I.4. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas 2018

Los objetivos del PDP 2018 del OEFA se formulan teniendo como base el ROF, el Manual de Organización y Funciones (MOF) ⁴, el PEI y el POI.

Al respecto, el PDP se articula a la Acción Estratégica S.3. “*Gestionar el desarrollo institucional del OEFA*” del Objetivo Estratégico Institucional 02 “*Modernizar la Gestión Institucional del OEFA*” del PEI; así como a la tarea “*Formular y ejecutar el Plan de Desarrollo de las Personas en el marco de lo establecido por SERVIR, en su rol de ente rector*”, de la meta presupuestaria “*Capacitación en Desarrollo Humano*” del POI.

En ese sentido, para asegurar la profesionalización de la función pública y a fin de contar con servidores idóneos para el puesto y las funciones que desempeñan se plantea lo siguiente: un (1) objetivo general de capacitación y cuatro (4) objetivos específicos, teniendo en consideración la temática de las capacitaciones en: (i) habilidades blandas; (ii) gestión administrativa; (iii) programas de apoyo administrativo; y, (iv) gestión ambiental, conforme al detalle que se señala a continuación:

Gráfico N° 1 - Objetivos Generales y Específicos



Fuente y elaboración: Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración

⁴ Aprobado por Resolución de Consejo Directivo N° 005-2010-OEFA/CD, actualizado por Resolución de Consejo Directivo N° 009-2012-OEFA/CD y modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 046-2015-OEFA/CD.

I.5. Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Para la elaboración del PDP 2018 del OEFA se utilizó como base la metodología propuesta por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) para el desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de conformidad con lo establecido en la Directiva “*Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas*”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SEVIR-PE.

Dicha metodología fue adaptada a las características y particularidades que presenta el OEFA, para ello, se utilizó la matriz del diagnóstico de necesidades de capacitación, como herramienta de recojo de información, se efectuó una charla informativa con los servidores y asesorías constantes a los órganos del OEFA, cuyo resultado evidenció diversos requerimientos de capacitación, como diplomados, programas de especialización, cursos, talleres y otros para fortalecer los conocimientos de los servidores de la Entidad.

Asimismo, la identificación de las necesidades de capacitación de los diferentes órganos, evidenció la necesidad de desarrollar y fortalecer las habilidades blandas en los servidores del OEFA, siendo necesario contar con equipos de trabajo flexibles a los cambios, orientados a resultados y con un adecuado manejo de emociones y comunicación, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos y cumplir las metas institucionales.

De otro lado, el OEFA cuenta con la Subdirección de Fortalecimiento de Capacidades en Fiscalización Ambiental de la Dirección de Políticas y Estrategias en Fiscalización Ambiental, que de acuerdo al ROF tiene entre sus funciones: (i) Realizar el diagnóstico de brechas de capacitación en materia de fiscalización ambiental, orientada a los/las servidores/as del OEFA y las EFA, los/las administrados/as y los/las ciudadanos/as; y, (ii) Diseñar, implementar, ejecutar y evaluar programas y actividades de capacitación orientadas al fortalecimiento de capacidades en materia de fiscalización ambiental.

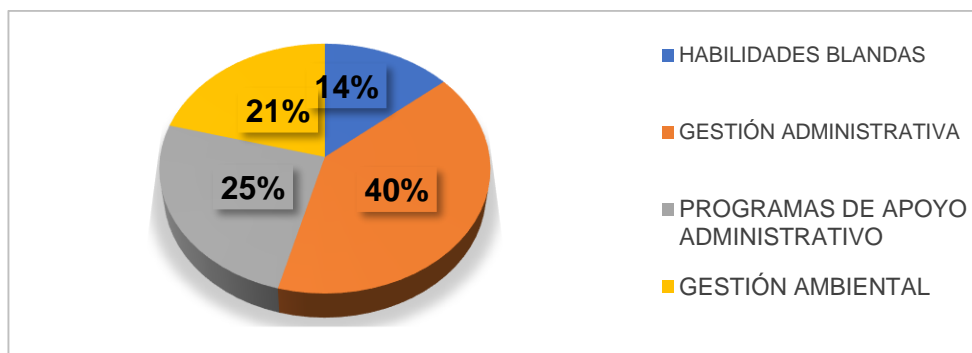
En ese marco, el resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación fue conciliado con las actividades de capacitación previstas por la mencionada Subdirección (las cuales son ejecutadas por la Academia de Fiscalización Ambiental), con la finalidad de incluir dichas actividades al proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas y efectuar el seguimiento respectivo a la ejecución de las mismas.

Respecto a los requerimientos de capacitación de los órganos consultados, estos han sido clasificados en:

- a) Necesidades de Capacitación en Gestión Administrativa.
- b) Necesidades de Capacitación en Programas de Apoyo Administrativo.
- c) Necesidades de Capacitación en Habilidades Blandas.
- d) Necesidades de Capacitación en Gestión Ambiental.

En ese sentido, los requerimientos de capacitación se distribuyen de acuerdo a la demanda representada en el siguiente Gráfico:

Gráfico N° 2 - Demanda de Necesidades de Capacitación



Fuente y elaboración: Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración

I.6. Alcance y presupuesto

El PDP 2018 del OEFA alcanza a todos los servidores contratados bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057, en concordancia con lo dispuesto en las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público contenidas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 009-2010-PCM.

Para la implementación del PDP 2018 del OEFA, se dispone de un presupuesto que asciende a la suma de S/ 364 000,00 (Trescientos sesenta y cuatro mil y 00/100 Soles); de la cual S/ 350 000,00 (Trescientos cincuenta mil y 00/100 Soles) permitirá el financiamiento de servicios de capacitación realizado por personas jurídicas y S/ 14 000,00 (Catorce mil y 00/100 Soles) para el financiamiento de la gestión de actividades de capacitación.

a) Distribución del presupuesto por órganos

Para distribuir el presupuesto asignado entre los diferentes órganos de la Entidad se ha considerado los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación, conforme se detalla a continuación:

Cuadro N° 5 - Distribución del presupuesto por órganos(*)

Órganos	Número de Beneficiados*	Presupuesto (Soles)
Órganos de Alta Dirección	06	4 400.00
Órgano Resolutivo	03	1 740.00
Órgano de Control	05	0.00
Órgano de Defensa Jurídica	06	5 400.00
Órganos de Asesoramiento	19	10 150.00
Órganos de Apoyo	106	83 030.00
Órganos de Línea	232	26 580.00
Órganos Desconcentrados	87	10 200.00
SUB TOTAL	455	141 500.00

(*) En este presupuesto no están incluidas las acciones de capacitación a medida, al haber sido diseñadas en temas transversales para todos los órganos del OEFA, cuyo monto asciende a S/ 208 500,00, así como, tampoco se considera el financiamiento de la gestión de las actividades de capacitación de S/ 14 000,00 soles.

Fuente y elaboración: Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración

b) Distribución del presupuesto por tipo de capacitación

Con la finalidad de establecer una priorización en la distribución del presupuesto, las actividades de capacitación se han clasificado de la siguiente manera:

- ✓ Capacitación especializada: Se orienta a la formación y especialización de acuerdo a las funciones que desempeñan los servidores de los órganos del OEFA. Estos pueden ser cursos, talleres, seminarios y diplomados, dependiendo el tiempo de duración. Asimismo, pueden ser individuales o grupales.
- ✓ Capacitación a medida: Han sido diseñadas en temas transversales, con la finalidad de promover la participación de un mayor número de servidores en temas complementarios y de habilidades blandas. Pueden llevarse a cabo dentro de la organización como fuera de ella.

Cuadro N° 6 - Distribución del presupuesto por tipo de capacitación

Tipo de Capacitación	Número de Participantes Programados	Presupuesto (Soles)
Especializada	455	141 500.00
A medida	1955 (*)	208 500.00
SUB TOTAL	2410	350 000.00

(*) Cantidad estimada en base a cursos transversales. No se considera el financiamiento de la gestión de las actividades de capacitación de S/ 14 000,00 soles.

Fuente y elaboración: Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración

c) Distribución del presupuesto por tema de capacitación

Las actividades de capacitación se agrupan por temática en: (i) en gestión administrativa; (ii) programas de apoyo administrativo; (iii) habilidades blandas; y, (iv) gestión ambiental.

Cuadro N° 7 - Distribución del presupuesto por tema de capacitación

Temática de Capacitaciones	Número de Participantes Programados	Presupuesto (Soles)
Gestión Administrativa	150	51 000.00
Programas de apoyo administrativo	1516	190 080.00
Habilidades Blandas	455	108 920.00
Gestión Ambiental	289	0.00
TOTAL PDP 2018	2410	350 000.00

No se considera el financiamiento de la gestión de las actividades de capacitación de S/ 14 000,00 soles.

Fuente y elaboración: Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración

I.7. Seguimiento y evaluación de la capacitación

Nivel de Reacción: Encuesta de Satisfacción.

Es completada por los beneficiarios de la capacitación para calificar el grado de satisfacción de la Acción de Capacitación. Dicha calificación considera los siguientes aspectos: objetivos, materiales, recursos audiovisuales, metodología, instructor, ambiente, logística, entre otros, según corresponda.

Esta evaluación se realiza inmediatamente después de culminada la Acción de Capacitación.

La Encuesta de Satisfacción se aplica a todas las acciones de capacitación contenidas en el PDP 2018 del OEFA.

Nivel de Aprendizaje: Herramienta de medición que proponga el proveedor de la capacitación.

Es la herramienta que corresponde al nivel de evaluación de aprendizaje, la cual es propuesta por el proveedor de la capacitación, cuyo resultado permite evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los beneficiarios de la capacitación. Dicha herramienta debe diseñarse de acuerdo a los objetivos de aprendizaje de cada Acción de Capacitación y, dependiendo de éstos, las herramientas pueden ser:

- Objetivo de aprendizaje orientado a conocimientos: Se aplica pruebas escritas de respuesta fija o abierta; o análisis de casos, resolución de problemas, ensayos, entre otros.
- Objetivos de aprendizaje orientado a habilidades: Se aplica role playing, presentaciones, simulaciones, ejecución práctica, entre otros.

Esta evaluación se realiza al inicio y al final, o, durante y al final de la Acción de Capacitación (pre test - post test).

Nivel de Aplicación: Propuesta de Aplicación.

Es la herramienta en la cual se detallan las actividades que el beneficiario de la capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a seis (6) meses. Dicho documento es elaborado por el beneficiario de la capacitación y validado por su Jefe inmediato, quien es el responsable de hacer seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas.

El cumplimiento de la propuesta de aplicación, constituye la evaluación del nivel de aplicación. La propuesta de aplicación se presenta al Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, en un plazo de treinta (30) días hábiles posteriores de finalizada la Acción de Capacitación y la evaluación del cumplimiento de dicha propuesta, realizada por su Jefe inmediato, se entrega en un plazo no mayor de seis (6) meses, dependiendo de los plazos de las actividades propuestas.

Nivel de Impacto: Medición de impacto que proponga el OEFA.

Es la herramienta que busca identificar los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión que evidencien los efectos generados por la Acción de Capacitación. Dicha herramienta se aplicará de manera facultativa.

I.8. Responsabilidad

La Oficina de Administración, a través del Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, debe organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del PDP 2018 del OEFA.

II. ANEXO

- Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas 2018 del OEFA