



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Desarrollo profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal
CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES

GIRALDO CHILCA, GRISEL YADIRA

LLOVERA MOLINA, JENNY LIZETH

ASESOR

Dr. BUSTAMANTE CABELLO JULIO CESAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

HUARAZ – PERÚ

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **GIRALDO CHILCA GRISEL YADIRA** y **LLOVERA MOLINA JENNY LIZETH** cuyo título es: **"DESARROLLO PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, HUARAZ-2018"**.

Reunido en la fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiantes, otorgándole el calificativo de: 1.6.....(numero) Dieciséis.....(letras).

HUARAZ: 06.....de 12.....del 2018



.....
DR. BUSTAMANTE CABELLO JULIO CESAR
PRESIDENTE



.....
DRA. MOORE TORRES ROSA KAROL
SECRETARIO



.....
DRA. PEÑA ROMERO JAELE
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

A DIOS

Quiero dedicarle este trabajo de investigación a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto de culminar mi tesis y haberme dado salud para lograr mis objetivos que me propuse.

A MIS PADRES

Por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo y constante motivación para culminar mi tesis.

GRISEL YADIRA GIRALDO
CHILCA

A DIOS

Por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A MIS PADRES

Por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

JENNY LLOVERA MOLINA

Agradecimiento

A Dios

Por guiarnos a lo largo de nuestras vidas y por permitir que cumplamos con todo lo que nos propusimos, dándonos la vida, la salud y el amor incondicional de nuestras familias.

Al profesor Julio Cesar Bustamante Cabello por darnos el tiempo y la paciencia para poder culminar con nuestra tesis, con la enseñanza que nos ha brindado durante el ciclo académico.

A la Miss Karol Moore Torres por la dedicación estricta que nos tuvo para mejorar nuestra tesis, apoyándonos de manera incondicional en cualquier duda que se obtenían durante el ciclo académico.

Finalmente agradecer al Lic. Rudy por brindarnos las facilidades del caso para la realización de nuestra tesis.

GRISEL GIRALDO CHILCA
JENNY LLOVERA MOLINA

Declaratoria de Autenticidad

Grisel Giraldo Chilca, con DNI N° 71876777 y Jenny Llovera Molina con DNI N° 72655635, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo. Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela Profesional de Administración, se declara bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, se declara también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido se asume la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual se somete a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Huaraz, Diciembre 2018



Grisel Giraldo Chilca

DNI: 71876777



Jenny Llovera Molina

DNI: 72655635

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Es grato dirigirme al miembro del jurado y presentar nuestra tesis titulada “Desarrollo Profesional y su influencia en el Desempeño Laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018”, con el fin de determinar la influencia que existe entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018, cumpliendo el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciadas en Administración.

Esperando de este modo cumplir con los requisitos de la aprobación.

Giraldo Chilca Grisel

Jenny Llovera Molina

ÍNDICE

Página del jurado.....	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de Autenticidad	vi
Presentación	vii
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	42
1.5. Justificación del estudio	42
1.6. Hipótesis	43
1.7. Objetivos.....	44
II. Método.....	46
2.1. Diseño de investigación	46
2.2. Matriz de Operacionalización de variables.....	47
2.3. Población y muestra	48
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	48
2.5. Métodos de análisis de datos.....	50
2.6. Aspectos éticos	50
III. Resultados	52
IV. Discusión	62
V. Conclusiones	66
VII. Referencias.....	70
Anexos.....	79

Resumen

La Presente investigación denominada “Desarrollo Profesional y su influencia en el Desempeño Laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018”, la metodología utilizada fue de un diseño no experimental y correlacional – causal, con una población censal de 68 trabajadores del personal CAS; a los cuales se les aplicó un cuestionario, donde se concluye que: en el valor eta del desarrollo profesional fue de 0.187 , mientras que 0.298 respecto al desempeño laboral, por lo tanto se acepta la hipótesis que indica la existencia de una influencia débil entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia.

Palabras clave: Desarrollo Profesional, Desempeño Laboral.

Abstract

The present investigation investigated "Professional development and its influence on the Labor Performance of the CAS personnel of the District Municipality of Independence, Huaraz - 2018", the first part was of a non - experimental and correlational - causal design, with a census population of 68 workers of the CAS staff; to which a questionnaire is applied, where it is concluded that in the eta value of the professional development was 0.058, while 0.73 regarding the labor performance, therefore the hypothesis is accepted that the existence of influence between the professional development and the work performance in the District Municipality of Independence.

Keywords: Professional Development, Work Performance.

I

INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En la tesis Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal expresa que en la actualidad el elemento talento humano se ha convertido en un componente muy importante que ayuda a promover el desarrollo de las entidades en todos sus enfoques, por consiguiente la calidad de autorrealización del talento humano va a determinar el grado de calidad del servicio que brinde la entidad; un acontecimiento relevante para el éxito de la entidad es el desarrollo profesional de los colaboradores, ya que se entiende que un trabajador que desarrolle su profesionalidad será un trabajador que sobresaldrá en sus deberes y obligaciones diarias, es por ello que las instituciones deben tener en constante desarrollo el grado de escolaridad, la línea de carrera y la capacitación a sus empleados, para que esto conlleve a que el trabajador se mantenga actualizado y a la misma vez eleve su desempeño laboral. Aún existen entidades públicas como privadas que no llevan a cabo el desarrollo profesional como un factor importante para el desempeño laboral, siendo este un aspecto no considerado para dichas instituciones, por ello solo priorizan los resultados laborales, sin tener en cuenta el desarrollo profesional de sus colaboradores (Prieto, 2013, p.13).

En la actualidad las entidades tanto públicas como privadas a nivel internacional requieren personas que tengan formación profesional, pero por la falta de profesionales competentes sin bachiller, especializaciones, títulos profesionales, cursos y talleres, no pueden desarrollar bien las funciones de cada puesto de trabajo demandadas por la organización, estos requisitos ofrecen que sean eficientes en su labor, comprometidos con su trabajo y estén satisfechos laboralmente.

En su serie de estudios y experiencias denominada “Dos décadas de formación profesional y certificación de Competencias: Perú, 1990 – 2010” explica que de tal manera se tiene conocimiento que para poder rendir de manera óptima las personas deben tener habilidades, valores, conocimientos, actitudes y aptitudes, ya que esto les proporcionará que las empresas tengan éxito; no obstante, hay empresas a nivel mundial que se niegan a realizar evaluaciones sin tener información que estas aportan conocimiento de estado del personal, propuestas de cambios y mejoras que se pueden realizar (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica, 2011, p.15).

En la tesis Evaluación del desempeño en la ilustre Municipalidad de Cantón El Tambo en Ecuador, toma en cuenta la evaluación del desarrollo del personal poniéndolo como una actividad que se cumplen en todas las Instituciones en los últimos años a nivel nacional, no solo para conocer el desempeño del personal sino para llevar a cabo el sistema de evaluación del desempeño de la Alcaldía en sí misma, conociéndose que el problema es que no se lleva a cabo de la manera correcta y por lo cual no se conocen datos certeros (Armijos y Rodríguez, 2013, p.09).

Bastidas, D. & Pisconte, J. (2009) en su material de trabajo Gestión Publica expone que “mayormente las entidades públicas son las que tienen una limitada capacidad de gestión, por lo cual imposibilita poder proporcionar un desarrollo profesional de sus trabajadores y esto provoca que no exista un desempeño laboral óptimo”.

En el Perú, las personas no se interesan en el crecimiento profesional, no desean muchas veces especializarse, buscar cursos o talleres para desarrollarse o tener más grado profesional, para que con ello se puedan desempeñar óptimamente en su cargo, aún que las empresas en la actualidad buscan personas con un perfil profesional más exigente ya que se necesita personas que sean competitivas y mucho más eficientes, que tengan competencias laborales determinadas que sean necesarias para poderse desempeñar de acuerdo a las funciones que se les ha designado. Asimismo, en las instituciones públicas realizan de manera coherente y otras no realizan las evaluaciones del desempeño de cada trabajador para conocer el rendimiento de cada uno y así conocer las dificultades que el personal atraviesa como la falta de capacitaciones, de motivación, el compromiso con la empresa y la satisfacción que tienen al ejecutar sus funciones.

Orozco E. (2018) en su tesis La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad San Juan de Lurigancho-2018, menciona que “existen problemas en cuanto al personal, ya que los trabajadores no se encuentran preparados profesionalmente para los cargos que desempeñan y esto ocasiona que no se proporcionen mejoras en la Gestión” (p.15).

La Municipalidad de San Juan de Lurigancho escoge al personal que integran al partido político al que corresponden, algunas de estas personas no tienen ni conocimientos y mucho menos habilidades que aporten al puesto del trabajo que ocuparan; el gobierno define a sus trabajadores y funcionarios a las personas que se encuentran más cerca de ellas para cubrir

los puestos de trabajo. Las capacitaciones para los empleados son importantes para poder abordar distintas actividades relacionadas al desarrollo laboral. Las instituciones cada día utilizan los elementos ya sean internos o externos.

Siendo un problema de suma importancia que rige en nuestro país, puesto que existen carencias de los empleados por no cumplir con el perfil profesional que requieren las empresas para poder desarrollarse de una manera óptima en sus puestos laborales (Orozco, 2018, p.15).

A nivel institucional estos problemas no son ajenos, Alfaro (2017) en su tesis La motivación y su relación con el desempeño en el área de producción en la empresa Camposol S.A. Virú dice los trabajadores no cumple con los requisitos de que requiere el perfil para el puesto de trabajo, y empeorando más esta situación aún no existe un plan de capacitación al personal el cual pueda contribuir a mejorar en las actividades y responsabilidades del puesto de trabajo, una parte negativa que se desliga de esto es la falta de profesionalismo de los trabajadores, lo que provoca que casi todos o por no decir todo el personal está en expectativa a la hora de salida para liberarse de su labor, en donde se ve reflejado el bajo compromiso con la empresa, provocando a su vez que no cumplan con sus metas laborales.

Otro problema que está ligado a lo anteriormente mencionado es que la empresa o los jefes del área sólo reconocen laboralmente a algunos trabajadores que tienen afinidad amical y no por el esfuerzo dado de los trabajadores lo cual hace que haya un ambiente laboral no grato para todos y no tener la igualdad de oportunidades, por lo tanto de aquí nace también una contradicción negativa tanto para el área y para la empresa, dado que así los trabajadores posean un nivel académico alto y tengan un gran desempeño laboral excelente reflejado en la resolución de conflictos tanto con los trabajadores y jefes, buena relación interpersonal entre otros aspectos, estos no tendrían reconocimientos laborales por parte de la empresa.

También se observa que existe poco interés por parte del trabajador por nutrir sus conocimientos y por perfeccionar sus habilidades, la mayoría del personal no conoce en totalidad sus funciones y responsabilidades en su puesto de trabajo, por consiguiente, realiza actividades en función de lo que dispone la jefatura. Por otro lado, se ha detectado la preocupación en los trabajadores por sus bajas remuneraciones en comparación con otras empresas agroindustriales que hay en Virú.

El clima laboral en la empresa y las relaciones laborales entre los miembros no es la adecuada, reflejándose en el comportamiento y en las actitudes de los mismos, al no compartir conocimientos y experiencias en beneficio de la empresa, a su vez se evidencia el bajo nivel de relación grupal, reflejado en la falta de interés por la participación del trabajo de equipo; debido a situaciones personales y emocionales dejando de lado el interés de la organización, todos estos problemas antes mencionados conllevan a un bajo desempeño de los trabajadores. De mantenerse este nocivo escenario, podría repercutir desastrosamente en la economía de la empresa, ya que el área de producción es una de las principales arterias flujo económicas que mueve a una empresa.

En la provincia de Huaraz hay instituciones como la Municipalidad Provincial de Huaraz que no ven como oportunidad el desarrollo profesional y personal de los individuos con las que trabajan, existen muchas entidades que continúan contratando a personas que no cumplen con un perfil profesional más exigente. De esta manera se conoce que no realizaran de una manera superior a lo normal el desarrollo de sus labores.

En las instituciones públicas de la ciudad de Huaraz se puede observar que una considerable proporción de personas tienen un nivel de formación básica que laboran en puestos que requieren más nivel profesional, en donde tampoco se les evalúa por el desempeño que tienen en sus funciones para saber que existen mejoras que se pueden realizar o cambios.

Particularmente, el problema de insatisfacción del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia no son indiferentes a lo que sucede, estas personas trabajan disconformes por no recibir beneficios que los motive para poder efectuar bien sus labores, tampoco se les exige tener una formación profesional, menos aún existen los ascensos, ya que los puestos no se dan de acuerdo al mérito sino por existencia de medios monetarios, familiaridad , amistad , devolución de favores, menos aún se les realiza evaluaciones para saber cuánto se están desempeñando en su área de trabajo.

En cuanto al ámbito de las capacitaciones en la Municipalidad no se dan y esto ocasiona que los trabajadores no desarrollen nuevas habilidades ni adquieran nuevos conocimientos que pueden servir para desempeñarse de una mejor manera en su trabajo y así cumplir las metas, pero al no tener las capacitaciones sufren un retraso en los nuevos conocimientos que pueden

adquirir , el aprendizaje de nuevas habilidades que pueden desarrollar para que optimicen la realización de los objetivos que desean cumplir.

Muchos de los líderes no tienen seguimiento del personal para conocer si es ellos están conformes o desconformes, porque esto afectará el clima laboral que es un factor importante que producirá irresponsabilidad, mala rotación del personal, ausentismo y falta de compromiso con el trabajo.

Con lo expuesto realizaremos un estudio profundo para ver si este problema es algo temporal o permanente la influencia del desarrollo personal en el desempeño laboral del personal CAS de la municipalidad distrital de independencia, Huaraz – 2018.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Sosa (2014), en su tesis titulada “Desarrollo personal y su influencia en el desempeño del Docente del Instituto Tecnológico Público del Nororiente (ITECNOR), ubicado en los Llanos de la Fragua – Guatemala”. Expuesta a la Universidad Rafael Landívar con la intención de conseguir el grado de Lic. en Administración. Teniendo un estudio de tipo descriptivo y una muestra de 65 Docentes del Instituto Tecnológico Público del Nororiente. El autor concluye que es obligatorio fortalecer la conducta de los profesores puesto que el 53% muestran estar en un nivel inadecuado y un 80% no tiene un buen desempeño laboral, así mismo tomando en cuenta a la variable los docentes no tienen un desarrollo profesional adecuado ya que esta no cumple con las expectativas del instituto, puesto que esta variable es un elemento evaluador para el desempeño, por ello que no ofrecen un servicio de calidad alto y no laboran en conjunto.

A nivel nacional

Montilla (2016), en su tesis titulada “Grado de escolaridad y desempeño laboral en las Áreas de Administración, de la Red de Salud San Martín en la ciudad de Tarapoto, 2015 – 2016”. Propuesto a la Universidad César Vallejo – Tarapoto, con el propósito de lograr el título profesional de Lic. en Administración. Considera una muestra de 19 profesores y el tipo de diseño utilizado fue correlacional de corte transversal. Se concluye que el grado de escolaridad en los departamentos administrativos de la Red de Salud San Martín, es

encuentra en un nivel “Inadecuado” con un 55%, en cuanto al desempeño en el trabajo es de 52% calificado en la categoría “Regular”. De igual modo, se encuentra el coeficiente, correlacional lineal de Pearson $r = 0,923$ señalando la presencia de una correlación relevante favorable en medio de la dimensión de grado de escolaridad con el desempeño laboral. De este modo el autor concluye que se halla un coeficiente de determinación (0.844), argumentando que alrededor del 84% del desempeño laboral es inadecuado, así mismo el autor hace mención que por la falta de conocimientos no rinden o realizan de una manera más óptima su trabajo.

Sánchez (2013), en su tesis titulada “Desempeño laboral de los docentes de la facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho”, con el propósito de lograr el grado de Maestría en Administración. Que tuvo como fin evaluar el desempeño laboral del personal que desempeña educación de una escuela en la universidad del sector público. Se trabajó con una muestra de 100 estudiantes y de estudio tipo observacional, transversal, prospectivo y descriptivo, el diseño de investigación no experimental. La conclusión llegada fue que se tiene un desempeño laboral eficiente con un 85% del personal que desarrollaba la docencia universitaria.

A nivel local

Callupe y Milla (2007), en su tesis titulada “línea de carrera y desempeño laboral del personal de la zona registral N° VII sede Huaraz”, entregada a la UNASAM (Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo) a fin de conseguir el título profesional de Lic. en Administración, teniendo como muestra a 60 colaboradores y 3 administrativos, con un tipo de investigación descriptivo, correlacional de corte transversal y un diseño no experimental. Los autores concluyen que la línea de carrera de la zona registral N° VII sede Huaraz no es beneficioso teniendo un porcentaje de 76% puesto que los elementos que lo conforman no se desempeñan de un modo oportuno, es así donde hace mención que la falta de capacidades influyen de manera negativa en el desempeño laboral. La línea de carrera es uno de los motivos más significativo en la satisfacción y desempeño laboral, provocando que su estructura, técnicas y procesos diarios afectan y definen el clima laboral que al mismo tiempo influye al desempeño y satisfacción de los trabajadores.

Osorio y palacios (2007), en su tesis titulada “teorías motivacionales de procesos y desempeño laboral en el gobierno provincial de Huaraz”, presentada a la UNASAM

(Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo), con la finalidad de conseguir el título profesional de Licenciado en Administración. Teniendo como objetivo establecer la influencia de las teorías motivacionales tomando en cuenta a los procesos de capacitación en el desempeño laboral del gobierno provincial de Huaraz, comprendiendo una muestra de 40 empleados y con un tipo de investigación descriptiva, correlacional y un diseño no experimental. Así mismo concluyen que las teorías motivacionales de proceso influyen con 53% negativamente en el desempeño laboral de GPH, a causa de que no se les brindan capacitaciones idóneas para el puesto que desempeñan y que no están siendo utilizadas de manera correcta y por parte de la desinformación de los administrativos y empleados de la organización.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Desarrollo profesional

Dolan y Cabrera (2007), explica que el desarrollo del trabajador es un conjunto de funciones que tienen como objetivo favorecer el rendimiento de ahora y el porvenir, incrementando su alcance por medio de la transformación y perfeccionamiento de sus conocimientos, habilidades y conducta. Comúnmente el desarrollo profesional tiene como propósito fundamental favorecer el rendimiento laboral en un área de trabajo específico a través del crecimiento de las destrezas e instrucción de la persona; mediante el desarrollo se busca proporcionar a los individuos para el desempeño de próximas funciones en la empresa (p. 165).

Sánchez (2011), expone que es un proceso de toda la vida profesional, que está basada en el mejoramiento del profesional, por medio de la participación como un proceso de construcción profesional (p.32).

Marcano (2016), explica que el desarrollo profesional es un conjunto de conocimiento adquirido y consecutivo práctico, en donde se acoplan con la experiencia, además son planificados en determinado tiempo por las personas según sus necesidades, metas profesionales y personales. Así mismo se identifica diversas etapas como: Incorporación, crecimiento, madurez y maestría; en donde el sujeto ha alcanzado su máximo conocimiento y experiencia, resultando su capacidad de poder enseñar y formar a los demás en las etapas de incorporación y crecimiento (p.20).

Werther y Davis (2008), sostiene que el desarrollo profesional es la suma de todas las acciones, experiencias y oportunidades que ha tenido un sujeto para poder lograr sus metas profesionales (p.547). También comprende la visión de una persona en perfeccionar con vista a seguir metas en la empresa (p291). El desarrollo profesional inicia con el anhelo de lograr objetivos que se planean y así asumir nuevos retos y responsabilidades que necesitan para sobresalir.

Según Nieves (2013) define que el desarrollo profesional es una vivencia que promueve al empleado a mantenerse en ella, en el momento en que práctica se lleva a cabo metódicamente se determina el régimen de promociones como algo real que proporcionará al trabajador recorrer desde el cargo que ocupa actualmente hacia los otros cargos de mayor categoría y responsabilidad; la programación y desarrollo de carrera es presentada como una ocasión para obtener el compromiso de los empleados al ofrecerle la facilidad de obtener una carrera satisfactoria y exitosa. Se estima un prototipo que permite a la entidad poder cubrir el plazo con su propio personal y, por medio del pasar de los años, se demuestra como n procedimientos de opciones tácticas de competitividad para la empresa y como un potente instrumento de motivación al generar posibilidades de ascenso por categoría para el sujeto (p. 77).

Según National Commissions for Health Education Credentialing (2008) sostiene que el desarrollo o mejoramiento profesional es la aplicación de actividades proyectadas y diseñadas para optimizar las competencias del profesional de cualquier área.

Se tiene como fin a mediano plazo buscar proveer al colaborador enseñanzas para mejorar en el puesto presente, capacitándolos para que puedan encargarse de puestos más importantes, siendo las empresas las que ayuden, impulsen y difundan a su personal a desarrollarse óptimamente.

reviertan lo imprescindible en el puesto presente, capacitándolo para que se haga responsable de funciones más dificultosas, siendo así las organizaciones preparadas en desarrollo del personal, y estas encargadas de difundirlas.

Así mismo se puede concluir que el desarrollo profesional hace referencia a lograr el crecimiento y autorrealización de una persona a lo largo de su vida desde, para alcanzar

metas que enfocaron a futuro, y así poder lograr tener un mejor desempeño para la organización.

1.3.2. Teoría de las tres etapas de la vida profesional

Según Bit Agency (2017), la vida profesional de un individuo es extensa y cada una de las etapas tiene un enfoque hacia el futuro para tener éxito, en donde el aprendizaje es satisfactorio. No es posible conocer cuándo es el momento adecuado para empezar un camino solitario o para seguir creciendo en una empresa, por este motivo se debe pensar en donde nos encontramos actualmente en nuestra vida laboral.

Se divide en 3 etapas: promesa (18 a 30 años), ímpetu (30 a 50 años) y cosecha (50 a 70 años).

El éxito no se concibe sólo económicamente, sino como una recompensa personal para obtener todo lo que se anhela.

a) Etapa de la promesa: comienzo del camino

Es la primera etapa inicia a los 18 hasta los 30 años, se determina la vida profesional y se impulsa la posición hacia un camino de carrera inmejorable, se goza de nuevas experiencias, se relaciona con diferentes personas y empresas.

En esta etapa se forman como persona y como profesional, es una aspiración plantearse: ¿qué quiero hacer? ¿Dónde me gustaría trabajar? y plantearse objetivos, crecer profesionalmente y no ponerse límites.

En este ciclo se debe reflexionar sobre el futuro y evaluar los trabajos que posiblemente estén en función a la formación, las capacidades profesionales y protestarse en la empresa. No siempre se debe buscar una buena remuneración sino adquirir experiencias y posibilidades de aprendizaje para desarrollarse.

b) Etapa del ímpetu: desarrollo de objetivos

Es la segunda etapa abarca desde los 31 hasta los 50 años, los objetivos se deben desarrollar al máximo ya que es la etapa de mayor potencial.

Lo aprendido de las experiencias y la formación en la primera etapa son los puntos fuertes, se asumen responsabilidades y ascensos altos en la jerarquía.

Se debe perseguir y buscar ascender a un mejor puesto en la empresa, pero también es el momento apropiado para emprender un nuevo camino. Los factores claves para emprender son desarrollarse, hacer crecer las habilidades e inquietudes. Es el momento perfecto para realizar las ideas que estaban paralizadas contando con contactos y la experiencia que se adquirió.

c) Etapa de la cosecha: fase de realización

Es la última etapa basada en “cada uno recoge lo que siembra”, ya que el individuo realizó las actividades laborales que dan frutos y así se alcanza la etapa de realización.

Se culminó la vida laboral y es en este momento en donde se debe sacar lo mejor como profesional y emplear al máximo el momento.

Es importante proyectarse, proponerse metas y objetivos para cumplir, en tiempos determinados. Se debe realizar una autoevaluación y dedicarnos para alcanzar el éxito.

1.3.3. Factores de la carrera profesional

Para Chiavenato (2009) define que “una carrera es el proceso o sucesión de cargo en la que un individuo se dedica a lo largo de su vida profesional, reconoce que el crecimiento profesional progresivo y la tarea del trabajo cada vez de mayor categoría y dificultosos que anotan en la planeación a futuro de los empleados que poseen la capacidad para desempeñarse en cargos más importantes (p.418).

A. Grado de escolaridad

Para Werther (2014) el grado de escolaridad o formación profesional se entiende a “toda aquella formación y enseñanza orientada a la integración y renovación laboral, con el propósito principal de incrementar y disponer el conocimiento y las capacidades de los presentes y de los próximos empleados” (p. 202).

Según el Ministerio de Educación y Formación Profesional de España (2014) se entiende que es la función y la adaptación a las variaciones en el ámbito laboral para el futuro, para desarrollarse profesionalmente y permitir su mejora en el sistema formativo.

Se encuentran estructurado en los periodos de formación profesional básica, grado medio y grado superior, que tienen contenidos tanto teóricos como prácticos que serán adecuados a los diversos campos profesionales.

1) Nivel de instrucción: Es el rango más alto de formación académica que se han efectuado contando los cursos y talleres que se han llevado a cabo durante el tiempo de estudios.

Según Instituto Vasco de Estadística se define como el rango más alto de formación o cursos realizados, sin tener en consideración si culminaron, se encuentran provisionalmente o absolutamente incompletos. Los niveles son según la Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones:

Primarios o menos: estas incluyen a las personas analfabetas y a los que únicamente solo aprendieron a leer, los que tienen los estudios primarios de la EGB.

Secundarios: incluyen a las personas que poseen estudios bachiller elemental, educación secundaria, bachillerato unificado o la segunda etapa de la Educación General Básica.

Profesionales: se considera a los individuos que cuentan con estudios profesionales, universitarios o superiores, son consideradas los sujetos que finalizaron sus estudios ya sea en una universal o un instituto.

2) Estudios de postgrado: Es aquella formación que se consiguen posteriormente la obtención del título de grado y que incluye la formación grados superiores como maestrías o doctorados.

Se pueden definir como estudios avanzados o altos estudios considerados a nivel mundial como el eje del desarrollo de las naciones, hacia ellos los países permiten innovaciones en ciencia y tecnología. Estos estudios son: Licenciatura, Especializaciones, Maestrías, Doctorado y PHD.

Según la Real Academia de la Lengua Española determina al posgrado como estudios de especialización posterior en la rama de conocimientos después de la graduación o licenciatura, que pueden ser diplomados, especialidades o segunda especialización.

3) Aprendizaje integral: Según Galván (2014) define que es una metodología que está diseñada para transformar la enseñanza y así garantizar un mayor nivel de aprendizaje tanto en las escuelas y empresas. Integran y ordenan de manera sencilla y practica elementos y técnicas basadas en el funcionamiento cerebral, lenguaje, emocional y cuerpo para la enseñanza y aprendizaje. Forma, capacita, actualiza, desarrolla competencias y estrategias para lograr estimular gustos e interese por aprender en la formación corporativa

Esta formación conduce un enfoque de formación premeditada, con tendencias a la consolidación de un temperamento forjado en la responsabilidad, creatividad, solidaridad, ético y crítico, con las capacidades de explorar y experimentar con su círculo para la construcción de su personalidad; en el cual se busca generar el desarrollo personal por medio de un procedimiento que cree una perspectiva pluridimensional del sujeto con tendencia a fomentar puntos de vistas como la sabiduría tanto emocional como intelectual.

Tomando en cuenta las enseñanzas convencionales son memorístico, redundante, espontaneo, tedioso y sin sentido para instruirse, debemos girar hacia una nueva manera de aprendizaje, es decir de una preparación global, ya que es concurrente, diferente, distinto, alegre, comprensiva, encuadrada, en otras palabras el adiestramiento bajo enfoques modernos que sean modernas e innovadoras.

4) Habilidades laborales: Es un conjunto de capacidades y conocimientos que un trabajador debe tener o desarrollar para llevar a cabo las actividades con liderazgo en la empresa.

Según Reyes (2017) sostiene que es el grupo de competencias, capacidades, intelecto y otras virtudes que poseen los individuos de una empresa para así poder lograr las metas establecidas (p.50).

Madrigal (2009) determinó que el talento o ingenio que tiene un individuo en realizar una tarea determinada en la empresa, en donde las habilidades están evaluadas de acuerdo a su planificación estratégica, aptitudes y capacidades de administrar, arreglar problemas, diseñar estructuras, negociar y tomar decisiones; son tareas básicas que ejercen en las empresas ya sean públicas o privadas para el desarrollo de la empresa.

A. Existen habilidades cognitivas:

Según Katz citado por Pineda (2011) son aquellas que implican la perspectiva de la empresa o de la estructura organizacional en de la misma manera la ligereza de laborar con ideas, conceptos y teorías.

a) Competencias directivas: Son aquellas para dirigir al personal en la empresa, orientando su desempeño en diferentes modos de supervisión; estas pueden ser las competencias a analizar y planificar.

b) Competencias operativas: Son aquellas con relación al desempeño eficaz en cada puesto laboral, son las capacidades de eficiencia y eficacia.

B. Así mismo hay habilidades personales:

Según Katz citado por Pineda (2011) son aquellas que incluyen el uso de conocimientos especializados y la facilidad para aplicar técnicas relacionadas con el trabajo en equipo y el procedimiento.

a) Habilidades personales deseables: Capacidad en la toma de decisiones, poder de negociación y pensamiento estratégico, tener conocimiento y manejar sobre distintos temas y ser apasionado en su trabajo.

b) Desarrollo de autoconocimiento: Conocimiento de valores, aprendizaje, adecuación al cambio y orientación interpersonal.

C. Habilidades interpersonales:

Según Madrigal (2009, p.09) define que son aquellas capacidades para trabajar en grupo, tener espíritu de colaboración y cooperación para resolver las necesidades de las otras personas.

a) Capacidad de comunicación

b) Poder de influencia

c) Manejo de conflictos

d) Conflictos en el equipo

D. Habilidades grupales:

Son las capacidades para trabajar con otras personas, un esfuerzo unificado y así la creación de un ambiente en donde los otros individuos se logren expresar y sentir de manera segura dando a conocer sus opiniones.

a) Capacidad de delegar y otorgar sus opiniones

b) Construcción de equipos efectivos

c) Dirección al cambio positivo

d) Capacidad para tomar decisiones

e) Perspectivas gerenciales

E. Y por último las habilidades con perspectiva humanística:

Son las capacidades que tienen los gerentes de relacionarse, transmitir sus opiniones de manera clara y concisa para incentivar el óptimo desempeño de los trabajadores.

5) Capacidad de liderazgo: Se determina al liderazgo como la capacidad de influenciar en un conjunto de personas orientadas al éxito de una visión o la fijación de metas. Todo inicia según la ubicación de cargos jerárquicamente, los puestos directivos son los que tienen autoridad formalmente otorgada, un trabajador que toma el rol de líder debe ser de acuerdo a la posición que tiene en la organización. No porque la empresa otorgue a sus gerentes ciertas atribuciones formales no garantiza que ellos sean capaces de dirigir con eficiencia y eficacia., sino por lo contrario un superior puede emerger dentro de un grupo o por el nombramiento de una autoridad (Robbins, 2004).

B. Línea de carrera

Para Chiavenato (2009) Señala que la línea de carrera es “la preparación de la carrera a futuro para aquellos empleados que manifiesten tener competencia al asumir puestos más elevados a lo largo de su vida profesional” (p. 148).

Según Universia (2017) define que es un proceso que permite a los colaboradores crecer en la empresa para que de esta forma las empresas puedan retener y fidelizar a su personal en donde sobresalen las cualidades más importantes de los individuos a la hora de tomar un puesto.

Según Info Capital Humano (2018) señala que es un proceso que define las prácticas de desarrollo de los trabajadores dentro de la empresa. Tiene notables implicancias para la organización y el trabajador. Es uno de los pilares más importantes que garantiza que los individuos puedan desarrollarse y desempeñarse en todo su potencial en la empresa.

a) Crecimiento profesional: Todos los cargos que un individuo desempeña a medida de su vida laboral. Werther (2014, p. 202)

Según Universia (2017) refiere a conseguir el desarrollo y autorrealización, a conseguir las metas que se suscitaron como próximos especialistas. Sabiendo que un colaborador desarrollado es aquel que consigue alcanzar su nivel óptimo de preparación necesario para así ejercer en el área de su afinidad. Esto implica apariencia como el proyecto de carrera,

designación de la inclinación a una carrera, insertarían de novedosos conocimientos que sean útiles para tener mayor coyuntura laboral que permitan desarrollarse en su carrera, estos aspectos dependen del carácter personal: como el comportamiento, reiteración, dinámico y la lucha por mejorar.

Según Tapia (2010) define que está asociado a la evolución y crecimiento que un individuo tiene en relación a su profesión que ejerce y que puede estar vinculado de manera directa con la empresa en donde labora. Se manifiesta el interés por actualizarse, realizar de la mejor manera o diferente las funciones en las que se desempeña. Es uno de los derechos que otorga oportunidades de principios de igualdad, mérito y capacidad.

b) Progresión en la carrera (Ascenso): Según al decreto legislativo 1057 es posible aspirar a algún llamado, siempre y cuando ejecute con el perfil que se requiere.

Son aquellos que otorgan la oportunidad de crecimiento a los trabajadores, en donde exigen mayor compromiso e intensifican posición social del individuo. Es importante la captación de la imparcialidad que se posee con relación al régimen que sigue en la entidad.

Según Universia (2009) define que es una coyuntura de enriquecer la disposición tanto laboral y económica muy apreciada en cualquier trabajo, en donde se desarrollan las capacidades y aptitudes profesionales que conllevan a que el trabajador tenga mayor confianza para otorgarle puesto con mayores responsabilidades que contengan nuevos retos y expectativas y la posibilidad de diferentes puestos de trabajo y no estar estancado en uno solo.

c) Proactividad (Adaptación al cambio): Se enfoca en aceptar novedosos desafíos y estar dispuestos para obtener niveles más altos, por lo que definirá la gerencia teniendo en cuenta el extraordinario desempeño del colaborador en su cargo.

La productividad es comprendida como el nivel en el cual los individuos inician acciones para intervenir en su contexto, es una viable representativa de la orientación emprendedora

Según Guerrero (2014) define que es una actitud por lo cual los individuos determinan dominar el poder de sus acciones de apariencia activa, es decir, guiados a los hechos. Los individuos eficientes no suponen a que las casualidades permutan, sino que determinen ejecutar e investigar soluciones.

Guerrero citando a Víctor Frankl define que es la libertad de las personas al elegir la actitud frente a los acontecimientos en la vida.

d) Orientación de carrera: Es una orientación individual de carrera que proteja a cada trabajador a averiguar sus ambiciones para su porvenir profesional.

Castañeda A. & Niño J. (2007) determina como un desarrollo mediante el cual se le protege al bachiller a determinar un dictamen de la formación técnica, institutos o universitarios, o en el caso de finalizar sus aprendizajes universitarios disponer reanudar con instrucción de posgrado o insertarse a la sociedad laboral, consiguiendo constituir la malla particular y social en la cual está sumergido, a la vez que obtiene admitir el entorno de crecimiento económico, social y científico en el cual se recluta la sociedad (p.151).

Según el Ministerio de Educación (2013) define que es la edificación de un plan de vida, concentrándose en reconfortar las apariencias más profundas desde temprana edad, con vigor en el crecimiento del protagonismo en los individuos (p.06).

Según Ministerio de Educación de Ecuador (2015) interpreta que es un grupo de conductas de cortejo (educativo – psicológico- social) y recomendaciones (individual y grupal) con principio en la autorrealización y la indagación libre para la toma de decisiones aficionadas y profesionales apropiadas como fracción de la edificación de su plan de vida (p.11).

e) Evaluación del desempeño: Es una calificación sistematizado de cómo rinde un colaborador en su área de trabajo y de su potencial, de igual forma se da para alentar o estimar el valor, excelencia y habilidades del trabajador en la empresa.

Para Chiavenato (2009) define que “una carrera es el proceso o sucesión de cargo en la que un individuo se dedica a lo largo de su vida profesional, reconoce que el crecimiento profesional progresivo y la labor del trabajo cada vez más categóricos y trabajoso que anotar en la planeación futura de los trabajadores que tienen capacidad para desempeñarse puestos más altos” (p.418).

Según Koontz & Weihrich (2010) define que es la medición del desempeño para alcanzar las metas y planes verificables previamente seleccionados. Siendo la base para determinar quién puede ser promovido a un puesto más alto. Identificando el deseo legítimo del progreso de los trabajadores en sus profesiones. Siendo una manera de agrupar las demandas

institucionales las necesidades del personal a partir de la administración de la carrera, que pueden ser parte de la evaluación del desempeño (p.187).

Dolan y Randall (2017) determinan que a pesar de que los trabajadores conozcan en qué medida están rindiendo adecuadamente a través de medios informales por comentarios de los compañeros o sus jefes, la evaluación del desempeño se define como una técnica organizada y sistemático para calcular, valorar e insertar sobre las cualidades, conductas y conclusiones laborales, con el fin de dominar en qué magnitud es lucrativo el empleador y si podrá aumentar su productividad en el futuro (p.215).

García (2011) precisa que son diversas las razones que justifican la significancia de la práctica de la estimación del desempeño en la organización, permite que los empleados se sientan parte importante del desarrollo en la entidad; que a partir de las conclusiones halladas se toman decisiones, proponer mejoras en el servicio o en la comunidad y por lo tanto se va a tener conocimiento de las debilidades y ayudarse de las fortalezas con la finalidad de servir mejor y desarrollar un buen rol dentro de la sociedad (p.87).

C. Capacitación

Para Chiavenato (2009) Determina que la capacitación “es el procedimiento de desarrollar aptitudes en área de talento humano, así de esta manera acondicionándolos para que sean productivos y aporten a la optimización de los objetivos de la empresa, el propósito es intervenir en la conducta de las personas para incrementar su productividad en su centro de laboral” (p.371).

Según Silicio (2006), sostiene “que la capacitación es una función proyectada y fundamentada en obligaciones auténticas de una entidad u organización y dirigida hacia una transformación.” (p. 25).

Díaz L. (2013), sostiene que la capacitación es un proceso que se desarrolla de manera inductiva hacia un conjunto de individuos con el fin de incrementar el desempeño y así lograr un alto rendimiento dentro del campo laboral la cual se destina (p.56) .

Ramos R. (2014), en un estudio para el Ministerio de Salud del Perú determina que los procedimientos de capacitación se realizan dentro de los lineamientos de política de gestión

de salud, tanto a corto plazo como de los lineamientos de estado con la cual se espera alcanzar cambios significativos en un plazo máximo de 5 años.

Moyano, Ibarra y Macías (2014) sostiene que “la capacitación es una fase constructiva, que obtendrán los empleados, en función de los objetivos de la organización”.

Guimareas H. (2015), determina que la capacitación se ha convertido en uno de los instrumentos fundamentales para mejorar la competitividad de los hospitales y fortaleces su cohesión organización, respondiendo, así a desafíos que planean la globalización y los cambios tecnológicos (p.39).

Para que las metas de la organización se ejecuten, de tal manera que complazcan las exigencias presentes de la entidad y se eviten las exigencias a futuro de la misma, las organizaciones deben tener constante adecuación al entorno competitivo de hoy en día, para ello están reglamentados a buscar mecanismos nuevas que extiendan a la misma; por lo tanto se pide de la capacitación como pieza científica de la organización y así conseguir un crecimiento y progreso tenaz y firme de la entidad.

1) Educación especializada: se ajustan a las exigencias puntuales que son en cierta parte un requisito inmediato de la organización.

2) Desarrollo de habilidades: Preparar al personal para la ejecución y el procedimiento de actividades, manipulación de equipo, máquinas y herramientas. Es decir, se trata de una formación direccionada a las obligaciones y actividades que se realizaran.

3) Desarrollo de actitudes: Transformar actitudes desfavorables por actitudes positivas, logrando conciencia de los vínculos y desarrollando emotividad en los individuos.

4) Desarrollo de conceptos: Fomentar principios y conceptos que sirvan para cooperar a razonar en términos globales y estratégicos.

5) Mentoring: Es el vínculo de desarrollo entre dos colaboradores uno antiguo y otro nuevo, en donde se proporciona asesoría, modelar papeles, compartir contactos y otorgar apoyo en general.

A. Procesos de capacitación

Según Guerrero, J. (2015) el proceso de capacitación se encuentra estructurado y organizado, en donde facilita información y provee habilidades a un individuo para desenvolverse complacientemente en su área laboral.

Según el Gobierno Federal de los Estados Unidos Mexicanos (2008) define que es una agrupación de actividades instrucción- formación organizada de tal forma que guíen a obtener una serie de metas previamente determinados (p.11).

Gómez H. (2017) “tiene como fin extender aptitudes y conocimientos a todo los empleados de la organización con el propósito de moldear un talento humano más capacitado y dispuesto” (p.06).

Para el Gobierno de España (2014) determina que está conformado por una serie de acciones distintas diseñadas como un itinerario formativo completo, tiene como finalidad en darle respuestas de orientación u formación a los empleadores (p.04).

Bohlander y Snell (2008) sostiene que se debe esbozar el modelo de entorno de enseñanza necesario para fortalecerlo y para que tenga éxito se debe identificar las necesidades y obtener información de los análisis y utilizar para diseñar un programa.

1. Análisis de las necesidades

- a) Determinar las aptitudes peculiares para la realización del trabajo que se requieren para aumentar su desenvolvimiento y eficiencia.
- b) Observar al público para ratificar que el proyecto es apropiado para su nivel específico de formación, su destreza y capacidad, así como su conducta e incentivo personal.
- c) Utilizar averiguaciones para mejorar una meta valorada del entendimiento y la habilidad.

2. Diseño de la instrucción

- a) Obtener modelos de metas, procedimientos, recursos, representación y proceso de capacidad para preparación.
- b) Estructurarlo en un objetivo de aprendizaje acorde con la hipótesis de formación para personas mayores y que ayude como prueba piloto para mejorar el programa.
- c) Constatar de que los materiales, por ejemplo, esquema de videos, orientador de líderes y libretas de trabajo de los integrantes, se integren, así mismo estos, están elaborados

con transparencia y sirven para la capacitación incorporada, adecuado al perfil directo de los objetivos de la formación que se haya determinado.

- d) Manipular con atención y habilidad, todos los principios del programa ya sea que están difundidos en documentos, películas o cintas.

3. Validación

- a) Insertar y ratificar la capacitación frente un público específico.
- b) Fundamentar la comprobación final en producto piloto, para establecer la operatividad del programa.

4. Aplicación

- a) Fortalecer el aprobación a través de un taller de capacitación al tutor, que se centre en mostrar sabiduría y capacidad añadido a la capacidad de dicho proyecto.

5. Evaluación y seguimiento

Determinar la aprobación del programa de acuerdo con:

- a) Reacción. Registrar la oposición rápida de las personas ante la capacitación.
- b) Aprendizaje. Utilizar medios para la retribución, así como comprobaciones anticipadas y próximas para determinar lo que han comprendido los aspirantes.
- c) Comportamiento. Escribir las oposiciones que tienen los supervisores ante el desempeño de los individuos en preparación una vez culminada la capacitación.
- d) Resultados. Señalar el nivel de mejora en el desempeño laboral y medir el mantenimiento indispensable.

1.3.4. Desempeño laboral

Robbins y Judge (2013) Señalan que el desempeño laboral “son aquellos actos o aptitudes apreciadas en los trabajadores que son valiosos para las metas de la empresa, y que pueda ser determinados en términos del potencial de cada persona y su grado de aportación a la organización” (p. 84).

Por ese motivo cabe recalcar que las empresas deben valorar el desempeño de los trabajadores para reconocer la capacidad, impedimento, y la contribución que tienen en la empresa, por lo cual determinara la estancia dentro de la organización, así como ascenso y oportunidad de desarrollo.

Werther (2014) define al desempeño laboral como “una parte más valiosa en una institución ya que cada uno de los trabajadores contribuye un valor optimo a la organización, así como la ejecución de objetivos y metas propuestas por la empresa” (p.216).

Para Grado (2011) señala que “el desempeño laboral es el nivel de ejecución de las tareas predispuestas por la empresa para el trabajador, que puede darse de manera eficiente, sujeto a reglas básicas para alcanzar las metas propuestas, entre los involucrados del desarrollo de trabajo, como los jefes, directivos y colaboradores” (p.95).

De acuerdo con Jiménez (2011) conceptualizó “el desempeño laboral como el suceso que pronostica la realización de las tácticas que admiten el perfeccionamiento continuo de la organización y lo interpreta como una percepción eficaz del individuo, que apoya a confortar comportamientos y constituir variables en las pautas no deseadas” (p. 59).

Se concluye que el desempeño laboral es el rendimiento notable del individuo al realizar sus deberes y obligaciones que requiere el cargo que ocupa, demostrando sus habilidades y conocimientos.

1.3.4.1. Modelo básico del desempeño laboral de Campbell

Campbell planteo tres determinantes directos del desempeño laboral:

- a. Conocimiento declarativo (CD)** => comprensión de lo solicitado para la tarea
 - 1) Rendimiento de la tarea específica del puesto
 - 2) Mantenimiento de la disciplina personal
 - 3) Demostración del esfuerzo

- b. Habilidades y conocimiento procedimental (HCP)** => conocimiento sobre cómo se realiza una tarea
 - 1) Facilitar el desempeño del equipo y de los compañeros
 - 2) Rendimiento de la tarea no especifica del puesto
 - 3) Rendimiento de la tarea de comunicación

- c. La motivación (M)** => condiciones responsables de las variaciones en intensidad, calidad y dirección de la conducta
 - 1) Supervisión/liderazgo
 - 2) Administración

1.3.4.2. Importancia del desempeño laboral

Robbins (2009) Determina que el desempeño laboral “es fundamental ya que suministra información detallada para la determinación en talento humano, así como destituciones, ascensos y transferencias”. (p. 37)

Para García (2011), sostiene que “la importancia de la evaluación del desempeño reside en que admite a la administración de la empresa determinar cuan objetivo y eficaz está siendo el trabajo de los empleados en el resultado de las metas y, por ende, la realización de la misión organizacional o si, por el contrario, se tiene problemas que requieren conductas de mejora” (p.221).

Así mismo cabe recalcar que el desempeño laboral nos permite identificar cuan cierto y eficaz está siendo la tarea de los trabajadores en la obtención de los objetivos y en la ejecución de la misión

Para Dubrin (2013), sostiene que la importación del desempeño laboral es “el rol del cuerpo laboral que se ha convertido en un factor importantes en la empresa, debido a que uno de los primordiales desafíos de los ejecutivos es comprender el beneficio agregado que individuo contribuye a la empresa, de esta manera la búsqueda del éxito de las metas y su contribución a resultados finales.

Por estos motivos, es indispensable que cada institución cuente con un procedimiento determinado de valoración del desempeño, donde cada inspector y ejecutivo examine el progreso, beneficios e inconvenientes que cada individuo posee en su campo laboral. El método de estimación de desempeño se origina con una opinión desde la perspectiva del trabajador acerca de si ha conseguido obtener las metas que se han propuesto, las opiniones comunes y recomendaciones acerca de cómo optimizar el rendimiento.

1.3.4.3. Factores de Desempeño

A. Conocimiento declarativo

Según la Revista Educativa (2010), el conocimiento declarativo es saber, el que de algo (que es alguna cosa), este conocimiento ha sido una de los espacios de contenido más sobresalientes dentro del plan de estudios, de todos los grado educativos. Este ejemplar de saber es fundamental en todas las enseñanzas, porque constituye el soporte central sobre el que éstas se estructuran. Podemos precisar que el saber el que de las cosas, como aquella

confrontación relacionada al entendimiento de información, acontecimientos, conceptos, normas y principios.

Así mismo Pozo (2003), el conocimiento declarativo es aquel que es posible manifestarse por medio de vocablo y en forma de representaciones simbólicas de algún tipo, dicho en otro modo “conocer que” acerca de circunstancias muy peculiares o universales; asimismo son capaces de establecerse en grupos muy grandes.

1) Rendimiento de tareas especializadas

Una tarea es una labor que tiene como cometido concluida en un plazo de un lapso determinado. Una designación o deber se encuentra bajo la responsabilidad de un empleado, por lo que tiene tiempo de principio y culminación. Al ordenar una o más tareas es iniciada con la realización. La culminación de todas las órdenes sobre la tarea determinada manifiesta concluida. Las tareas se pueden encontrar enlazadas una a la otra para así concebir dependencia.

Se caracterizan por la forma unívoca de especificar las operaciones motrices que se van a realizar, es decir, las acciones están determinadas. Forman parte de la “pedagogía del modelo” (Blázquez, 1982).

2) Mantenimiento de disciplina personal

Según Sanabria (2012) sostiene que la disciplina es aquel conjunto de hechos tendiente a conseguir el acatamiento de reglamento de comportamientos de la organización por parte de todos sus miembros. La intención de las acciones disciplinarias es garantizar que la conducta y desempeño del empleado se adecuen a los lineamientos conductuales de la organización.

Así mismo Portales (2009) define que la disciplina laboral como ejecución personal, responsable y organizada de todos los reglamentos de cualquier nivel actual en todos los campos y materias ajustables a la función de una institución, por parte de quienes en ella laboran.

Desde otro punto de vista el Ministerio de Educación (2010), manifiesta que la disciplina es “trascendental para la renovación y progreso, puede favorecer a todos a relacionarse de la mejor manera, a mostrar las deficiencias y averiguar arreglos para mejorar” (p. 121).

Sureda (2003) señalan que la disciplina es “una cualidad que transforma el cual la realiza y de la misma manera al sitio en el que se relacionan; menciona de la misma forma Así como la sabiduría es la madre de todas las virtudes, sin disciplina en el aprendizaje, las buenas intenciones no sirven para nada” (p. 9).

La disciplina es un bien que tiene como fin apoyar a los individuos con sus restricciones, gustos, habilidades y faltas, en donde se puede realizar diferentes actividades para desarrollar. De manera ordenada pueden existir y laborar de forma óptima las acciones en conjunto, escogidas o tomadas, y con la contribución de reglas de convivencia que sean eficientes, facilitando alcanzar las metas de interés, siendo objetivos que aseguran complacer en gran medida las necesidades de cada uno de los individuos o grupos (Escobar, 2014, p. 45).

3) Demostración del esfuerzo

El esfuerzo es considerado una cualidad del alma, conectado con el ímpetu o dedicación con que se afronta un inconveniente o el cumplimiento para lograr un fin. De esta manera, el esfuerzo demanda de virtudes como la perseverancia, seguridad y el optimismo en la organización en que la que se encuentran. El esfuerzo es básico para alcanzar los objetivos complicados, que necesitan serenidad, valentía y mucha intensidad de parte nuestra.

B. Capacidad procedimental

Según la Revista Educativa (2010), la capacidad procedimental, involucra el saber hacer o saber procedimental. Esta capacidad se refiere a la realización de técnicas, tácticas, sistemas, habilidades, práctica, técnicas y procedimientos ordenados y orientados a la obtención de un fin; así mismo hacen referencia al método utilizado y aprendido para lograr la comprensión de determinados contenidos. Se puede manifestar que a diferencia del saber qué, que es de tipo declarativo e hipotético, el saber procedimental es de tipo funcional, porque está fundamentado en la realización de varios hechos y ejecuciones; es un saber cómo hacer.

Así mismo Best (2002) la capacidad procedimental hace referencia a los conocimientos que permiten las acciones inteligentes y emprendedoras. Esta capacidad es dinámica en el modo de que se optimiza con la práctica y se desestima sin ella, esta habilidad es el conocer cómo se conducen las actividades para lograr las metas.

Según Ormrod (2005) se denomina capacidad procedimental al conocimiento que tienen los humanos sobre cómo hacer las cosas, el cual solicita una adecuación de las acciones a las condiciones cambiantes del entorno, esta capacidad debe insertar información sobre la mejor manera de responder ante circunstancias distintas.

1) Rendimiento de tareas no especializadas

En este tipo de tareas no se explica el qué ni el cómo ni el cuándo de la actividad. Se caracterizan porque no hay especificación del objetivo final del comportamiento motor del alumno/a ni de las operaciones o acciones a realizar. Hay que precisar que las tareas no definidas constituyen la base de las “situaciones exploratorias” (Blázquez, 1982).

2) Trabajo en equipo

Según Morelli (2011), sostiene que el trabajo en equipo está constituido por un conjunto de individuos que se agrupan para realizar su trabajo de manera más organizada en la realización de un plan. El grupo argumenta al producto final y no cada individuo de manera particular. Sin embargo, cada integrante se prepara en un campo definido que impacta al plan, de este modo, cada individuo es consciente de su obligación para lograr que el plan sea un éxito, sin embargo que el rendimiento sea el trabajo en conjunto.

Así mismo Drucker (2009), manifiesta que el trabajo en equipo es el desarrollo en que los integrantes del equipo captan los objetivos y que estén involucrados a lograrlos. La más grande fracción de la labor de la institución se ejecuta en conjunto, ya que van mostrando que el camino deseable para conseguir que los colaboradores estén competitivos, en lo peculiar, se basa en dar interés al aspecto en que se conduzcan el conjunto y los equipos de trabajo. Así mismo, se debe tener en cuenta la diferencia de un equipo de trabajo y un grupo de trabajo. Un grupo de trabajo es un compuesto de individuos que ejecutan en el interior de una entidad una función semejante, que frecuentan encontrarse cercanas físicamente, poseen un idéntico superior, ejecutan el parecido prototipo de función, sin embargo son independientes, y no acatan de la labor de sus compañeros: esto deduce que cada individuo lleva a cabo su labor y contesta personalmente.

Para Robbins & Coutler (2010), expone que “el equipo es una clase fundamental del grupo, sus integrantes poseen capacidades que se integran y están destinadas a un fin en común, a un grupo de objetivos de desempeño y poseen una perspectiva común de trabajo. El equipo

de trabajo es un grupo de sujetos que ejecutan adentro de una institución, una labor común. Suelen hallarse cercanas físicamente, poseen un único jefe, ejecutan la misma clase de labor, aunque son independientes, no se encuentran sujetadas al trabajo de los demás: cada persona lleva a cabo su labor y responde personalmente del mismo. ” (p. 89).

De acuerdo con Newstrom (2011), sustenta que “el trabajo en equipo es en el cual cada sujeto ejecuta tareas operacionales, sin embargo la totalidad labora en diminutos conjuntos regulares de manera que sus tareas deben unificarse como las partes de un rompecabezas. Cuando una ocupación es autónomo, proceden como una agrupación de tareas y desarrollan una postura de cooperación designada trabajo en equipo. Cuando los integrantes de un conjunto de labores están al tanto de sus metas, colaboran de forma responsable, apasionada en ellas y se ayudan uno al otro; resaltan un trabajo en equipo” (p.331)

3) Comunicación

Según Fernández (2009) afirma que la comunicación es el grupo de procedimientos y tareas dirigidas a agilizar y simplificar el flujo de mensaje que se encuentra en medio de integrantes de la corporación, entre la empresa y su ambiente; es decir influenciar en las opiniones, destrezas y actitudes de los colectivos intrínsecos y externos de la empresa, con la finalidad de que esta última lleve a cabo de manera óptima y más veloz las metas.

Para Arbaiza (2010) determina la comunicación como, “el grupo de una oportuna vinculación existente entre los integrantes mediante las distintas clases de comunicación que debe informar, integrar y motivar en el lapso de ejecución de tareas para formar parte del éxito por las empresas” (p. 291),

La comunicación es el proceso que permite transferir no solo información si no también ideas, pensamiento y sentimientos entre las personas porque es importante que todos sean escuchados e incluidos en la organización (De la Cruz, 2014 p. 44).

Se deduce que esta razón es importante con la finalidad de que la comunicación dentro de la empresa debe ser un factor importante que ayude a fortalecer y fomentar la identidad de la institución. La comunicación en el interior de la organización vincula a los distintos ámbitos laborales y genera que trabajen realizando todas las actividades, con la intención de dirigirse a un objetivo en común.

De acuerdo con Alcaraz (2006) explica que la comunicación organizacional es “el proceso mediante el cual se produce u intercambio de información, opiniones, experiencias, sentimientos, entre dos o más personas a través de un medio (teléfono, voz, escritura y otros)” (p. 45).

Así mismo Rodríguez (2006) manifiesta que “en las organizaciones se busca lograr aumentar la eficiencia de las comunicaciones. Se ha visto, al hablar de diseño organizacional, que parte importante de este diseño consiste en delimitar los canales y responsabilidades de la comunicación. Basta con observar el organigrama de una determinada organización para saber cuáles son los canales por los cuales fluye la comunicación formal. La formalización organizacional implica la restricción de los canales de las comunicaciones posibles.

C. Motivación

Para Porret (2008) indica que “la motivación es todo lo que estimula, promueve y conserva la conducta de los sujetos adentro de una empresa. Proponiendo la exigencia que el sujeto ejecute su labor de la manera correcta; a fin de lograr optimizar resultados y que los procedimientos motivantes sean positivos para cada uno de los trabajadores, en donde se sientan cómodos en el interior de su ámbito profesional” (p. 86).

Así mismo Robbins (2006) expresa la motivación “como los procedimientos que hacen saber la potencialidad, trayectoria y tenacidad del trabajo de un sujeto por alcanzar un objetivo” (p. 181).

Desde otro punto de vista Koontz & Welhrich (2002), establecen que la motivación es “un procedimiento que estimula, instruye, agiliza y conserva el comportamiento de los sujetos en torno a la ejecución de fines deseados” (p. 301).

Chiavenato (2009) el éxito y el desempeño organizacional son la base para un óptimo desempeño en la empresa dependen mayormente de que el personal se encuentre motivado. Existen elementos como las capacidades, competencias, liderazgo y entrenamiento, orientación, dedicación y el esfuerzo que actúan simultáneamente con la motivación. El comportamiento de las personas está basado en la motivación (p. 236).

Para el funcionamiento interno de las entidades la comunicación es esencial ya que agrupa funciones administrativas y estas son necesarias para:

- a. Determinar e informar las metas que tiene la organización.
- b. Desarrollar proyectos para su logro.
- c. Organizar el talento humano y otros, de tal forma que sea más eficiente y efectiva para lograr la eficacia.
- d. Seleccionar, desarrollar y evaluar al personal.
- e. Liderar, dirigir, motivar y un clima favorable para que las personas desee ayudar.
- f. Controlar el desempeño.

Así mismo Gray (2008) determina que “la motivación se encuentra proporcionada por elementos que poseen la habilidad de conservar, responsabilizarse y conducir el comportamiento hacia el objetivo. En el presente es un elemento en la gestión de los individuos de modo que es recomendable conocer, y dominar, solo de esa manera la entidad está postura de conformar una cultura organización leal y estables” (p.62).

a. Liderazgo de Recompensa

Los trabajadores desean sistemas de sueldos y políticas de aumento justo sin imprecisiones y de acuerdo a sus posibilidades. En el momento que el sueldo es justo en base a los requerimientos de su labor, el nivel de capacidades de cada persona y los estándares de sueldo favorecerán la satisfacción.

Según Montenegro (2013) afirma que en entorno corporativo en la actualidad, las recompensas son fundamentales más que nunca, puesto que los administrativos establecen de diminutas formas de influenciar a los trabajadores o de forjar su conducta. En el periodo de escasez financiera, las recompensas otorgan una forma eficiente de estímulo para los trabajadores con la finalidad de alcanzar más sobresalientes grados de desempeño.

De este modo menciona que los métodos de recompensas optimizan cuadro posturas de la eficacia institucional:

Motivan al empleador a asociarse a la empresa.

Inciden con respecto a los colaboradores para que asistan a su labor.

Los motivan para procedan de modo eficiente.

Fortalecer la estructura organizacional a fin de detallar la postura de sus distintos integrantes.

Para Chiavenato (2009) nos dice que “la evaluación de desempeño ofrece juicio sistemático que da la posibilidad de brindar aumentos salariales, bonos, promociones entre otros como también realizar despidos. Es también conocida como evaluación por méritos” (p. 247).

Muchas veces el trabajador es motivo, las organizaciones ofrecen recompensar a los que cumplen los objetivos que van trazando en un determinado tiempo, así los trabajadores se esfuerzan más por recibir un incentivo ya sea un bono, viaje entre otros, de esta manera realiza mejor sus funciones por ganar el premio y su trabajo sea reconocido.

b. Administración de estabilidad laboral

Paras Rosales (2008), define a “la estabilidad laboral como un derecho que tiene el empleado a desear mantener su cargo permanentemente, mientras no cometa incumplimientos determinadas anticipadamente o no sucedan circunstancias especiales.

Así cabe recalcar que la estabilidad laboral es un derecho que busca protección en el puesto laboral, así mismo el acuerdo característico laboral tiene una inclinación de continuidad y un carácter de protección del Derecho Laboral frente a los acontecimientos mostrados en el vínculo laboral siendo una demostración de la norma de constancia.

De acuerdo a Toyama (2013), puntualiza que “amparo legítimo frente a la probabilidad de culminar el vínculo corporativo; busca la conservación del convenio laboral y que este no anule en por una caso no percibido por la ley” (p.337).

c. Administración de condiciones de trabajo

A los trabajadores les importa tener un ambiente laboral para la comodidad personal para posibilitar un buen trabajo. Estudios manifiestan que los trabajadores se inclinan por entornos que no sean arriesgados o pesados. La temperatura, la luz, la bulla y distintos elementos del entorno no deben existir. Por otra parte, la mayor parte de los trabajadores optan por laborar parcialmente cercano a su hogar, en un establecimiento higiénico y más o menos moderno, con instrumentos y maquinaria apta.

Por otra parte, en un estudio realizado por Cortés (2007), determina la condición de trabajo, como “Cualquier peculiaridad del mismo que otorgue una influencia importante en el origen de peligro para la protección y la salud del empleado” (p.37).

Así mismo Henao (2013), define que las condiciones de trabajo son “Inherente con los procedimientos laborales y hacen alusión al grupo de elementos que influyen con respeto a los colaboradores en afinidad con su labor, concretando su labor e incitando un conjunto de efectos tanto para el sujeto, como también para la organización (p.07).

De esta misma forma Neffa (2015), señala que las condiciones de trabajo “permiten recompensar o incrementar dichos peligros o afectan en la duración y orden del periodo laboral, la empresa y la regulación y la capacidad laboral, el método de retribución, el producto del transformación científica, tecnológica y la educación en el empleo de nuevas ciencias ” (p. 135).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera el desarrollo profesional influye en el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018

1.4.2. Problemas específicos

1. ¿De qué manera el grado de escolaridad influye en los conocimientos declarativos del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018?
2. ¿De qué manera la línea de carrera influye en la capacidad procedimental del personal CAS en la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018?
3. ¿De qué manera la capacitación influye en motivación del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018?

1.5. Justificación del estudio

Esta investigación consistió en analizar de qué manera el desarrollo profesional influyó en el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018.

A través de este análisis se dio a conocer el valor que tiene el desarrollo personal dentro de la institución, ya que sin ellos no existiría un buen desempeño laboral, hoy en día en el mundo de la globalización se deben proveer de conocimientos, estar en constante actualización y al avance de los cambios tecnológicos para poder afrontar los diferentes problemas en el puesto

de trabajo, así mismo se detectó las falencias que obstruyeron en el desarrollo profesional y de qué manera influyó en el buen desempeño laboral. Por otra parte, esta investigación ayudó a las organizaciones públicas como privadas para que tomen en cuenta e inviertan en el desarrollo de su personal, ya que ellos son el eje fundamental dentro de la entidad.

También cabe señalar que un adecuado desempeño laboral de los trabajadores depende básicamente del desarrollo personal, sumando a ello la formación profesional, conocimientos necesarios para su aplicación, por ello se tiene que contar con personas aptas, con un perfil indicado que sean capaces de dirigir un rol asignado. Así mismo, el desarrollo profesional, nos permitió tener un mejor manejo de las actividades asignadas mejorando el desempeño laboral y contribuyendo en el éxito de los objetivos de la empresa. De tal manera que esto se vio reflejado en la optimización de la gestión de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz.

De igual manera se dio a conocer si existe una evaluación al personal sobre el desempeño en sus labores y así encontrar los factores como el rendimiento de tareas especializadas y no especificadas, mantenimiento de la disciplina personal, demostración del esfuerzo, trabajo en equipo, comunicación, liderazgo de recompensas, estabilidad laboral y condiciones de trabajo que influyeron para un eficiente o deficiente desempeño en sus labores.

Al personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia se le encontró con muchas deficiencias, es por ello que investigación permitió a la entidad identificar los factores influyentes en el desarrollo profesional y así aumentar el desempeño laboral de sus trabajadores y cumplir con los objetivos previstos en la organización.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis de trabajo

El desarrollo profesional influye en el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018.

1.6.2. Hipótesis nula

El desarrollo profesional no influye en el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la influencia del desarrollo profesional en el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018.

1.7.2. Objetivo específicos

- 1.** Analizar la influencia del grado de escolaridad en los conocimientos declarativos del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018.
- 2.** Describir la influencia de la línea de carrera en la capacidad procedimental del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018.
- 3.** Establecer la influencia de la capacitación en la motivación del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018.

II

MÉTODO

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El diseño en la presente investigación es no experimental, transversal y correlacional – causal, el nivel de la investigación es correlacional, ya que de ninguna manera se manipularon las variables. “Estos diseños describen relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa efecto (causales)”. Hernández Fernández y Baptista (2014, p. 157)



X : **Desarrollo profesional**

Y : **Desempeño laboral**

➔ : **Influye**

2.2. Matriz de Operacionalización de variables:

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
DESARROLLO PROFESIONAL	Es un conjunto de funciones que tienen como objetivo favorecer el rendimiento de ahora y el porvenir, incrementando su alcance por medio de la transformación y perfeccionamiento de sus conocimientos, habilidades y conducta. Comúnmente el desarrollo profesional tiene como propósito fundamental favorecer el rendimiento laboral en un área de trabajo específico a través del crecimiento de las destrezas e instrucción de la persona. (Dolan y Cabrera 2007, p. 165)	El desarrollo profesional es el crecimiento y la autorrealización que el individuo se plantea como futuro profesional; asimismo esto hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las empresas. Se midió mediante el grado de escolaridad, la línea de carrera y la capacitación.	Grado de Escolaridad	Importancia del nivel de instrucción	ORDINAL
				Habilidades laborales	
			Línea de Carrera	Crecimiento profesional	
				Disposición de Proactividad	
Capacitación	Procedimiento de Capacitación				
DESEMPEÑO LABORAL	Son aquellos actos o aptitudes apreciadas en los trabajadores que son valiosos para las metas de la empresa, y que pueda ser determinado en términos del potencial de cada persona y su grado de aportación a la organización. (Robbins y Judge 2013, p. 84)	El desempeño laboral es la realización óptima de las tareas para llegar a cumplir los objetivos de la institución y así conocer la potencialidad del personal para conocer el aporte que generan para la Empresa. Se midió mediante el conocimiento declarativo, capacidades procedimentales y motivación	Conocimiento declarativo	Rendimiento de tareas especializadas	
				Mantenimiento de disciplina personal	
				Demostración del esfuerzo	
			Capacidad procedimental	Rendimiento de tareas no especializadas	
				trabajo en equipo	
				Comunicación	
			Motivación	Liderazgo de Recompensas	
Adm. De Estabilidad laboral					
	Adm. Condiciones de trabajo				

Figura N° 1

2.3. Población y muestra

La Investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018.

Según Montero (2011) la población debe ser tipo censal, ya que se trabajará con el 100% de la población, es así que el presente proyecto de investigación está conformado por un total de 68 trabajadores del personal CAS, que vienen prestando servicios en la Municipalidad Distrital de Independencia, en las diferentes unidades, gerenciales.

Montero (2011) refieren que ante el escaso número de sujetos, no será necesario extraer una muestra, se trabajará con el 100% de la población. Se utilizó una muestra tipo censal que está conformada por el total de 68 trabajadores del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia.

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

Para poder cumplir nuestros objetivos propuestos y comprobar la hipótesis planteada utilizaremos un tipo de técnica y cada una de ella con su respectivo instrumento.

TÉCNICA	INSTRUMENTO
<p>Encuesta</p> <p>Según Hernández y Coello (2012), indica “la encuesta se realiza cuando la información que se necesita puede ser obtenida a partir de las respuesta que una o varias personas puedan dar a un cuestionario pre elaborado, y las mismas están dispuestas a colaborar con la investigación” (p.80).</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Para Bernal (2010), sostiene “el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios con el propósito de alcanzar los objetivos de la investigación” (p.250).</p>

Figura 2

2.4.1. Validación y confiabilidad del instrumento

El cuestionario fue validado mediante el juicios de expertos, los cuales están conformados por tres profesionales especializados en el tema de Administración, con la finalidad de ser validado la investigación.

De la misma manera el instrumento antes mencionado será confiables mediante Alfa de Cronbach y así lograr que el resultado sea mayor o igual al 0.85 para que sea aceptable.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \delta_i^2}{\delta_T^2} \right] \qquad \alpha = \frac{24}{24-1} \left[1 - \frac{6.64}{47.8} \right] = 0.90$$

Donde:

K: Numero de ítems

$\sum \delta_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

δ_T^2 : Varianza de la suma de ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach = 0.90

Escala de medición: Es la ordinal para ambas variables en estudio, de este modo se establece niveles en cuanto al desarrollo profesional, en este caso: Inadecuado, Regular, Adecuado. De la misma manera el desempeño laboral la cual vienen a ser: Inadecuado, Regular, Adecuado.

Variable	Instrumento	P.Min	P.Max	Nivel	Puntuación de nivel
Desarrollo profesional	Encuesta sobre el desarrollo profesional aplicado a los trabajadores del personal CAS de la MDI.	10	40	Inadecuado	(10-20)
				Regular	(21-30)
				Adecuado	(31-40)
Desempeño laboral	Encuesta sobre el desarrollo profesional aplicado a los trabajadores del personal CAS de la MDI.	14	56	Inadecuado	(14-28)
				Regular	(29-42)
				Adecuado	(43-56)

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la estadística descriptiva, con la finalidad de conseguir resultados en términos de porcentajes, frecuencias y así ser representados en cuadros y figuras de barra.

Así mismo se utilizó la prueba de estadística inferencial, con la cual se comprobó que nuestra hipótesis es válida; mediante el análisis NO Paramétrico, a través del coeficiente eta, las técnicas de recolección de datos y el análisis estadístico.

2.6. Aspectos éticos

La investigación contiene información que será autentica, certera, indudable; ya que se aplicará los principios de veracidad y fidelidad. La información obtenida cumple con los requerimientos de investigación, por ende, ninguna información será manipulada y de alguna u otra manera se mostrará tal y como son; para así no alterar ninguno de los resultados obtenidos.

III

RESULTADOS

III. Resultados

3.1. Tratamiento de los resultados

Los resultados de la investigación fueron obtenidos tras realizar una encuesta dirigida a los trabajadores del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, cuya duración fue el día 21 de setiembre del presente año, desde las 3:00 pm a 5:30 pm.

Los trabajadores fueron muy amables y serios al momento de responder las 24 preguntas del cuestionario. Luego se procedió al desarrollo de la tabulación por medio del programa Excel asignándoles valores a cada alternativa (valor mínimo 1 y el valor máximo 4); posteriormente se sumó los valores de cada dimensión y a cada variable. Estos valores fueron necesarios para percibir en qué nivel (inadecuado, regular y adecuado) se encuentran las variables y dimensiones de acuerdo a los objetivos planteados.

Fue necesario realizar la prueba de normalidad para lo cual los datos fueron transferidos al programa estadístico IBM SPSS, obteniendo como resultados la prueba no paramétrica, no normal, kolmogorov – Smirnov con estadístico 0,244 y significancia de 0,000. Así mismo se comprobó la hipótesis, donde se aplicó la prueba de hipótesis (eta) para demostrar la influencia entre las dos variables, obteniendo simultáneamente las tablas de contingencia para cada caso, considerando en ellas solo los porcentajes. Posteriormente se elaboraron tablas y gráficos para los datos generales y descriptivos. Los resultados concluyeron con la interpretación cuantitativa y el análisis de cada tabla para una mejor comprensión.

3.2. Resultados según los objetivos de estudio

3.2.1. Resultados respecto al objetivo general

Objetivo general: Determinar la influencia del desarrollo profesional en el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018.

Tabla 1. Desarrollo profesional y el desempeño laboral

	DESEMPEÑO LABORAL		Total
	INADECUADO	REGULAR	
DESARROLLO PROFESIONAL	INADECUADO	73.5%	86.8%
	REGULAR	8.8%	10.3%
	ADECUADO	2.9%	2.9%
Total	85.3%	14.7%	100.0%

Fuente: Cuadro procesado de acuerdo a los resultados obtenidos en el SPSS

En la tabla 1, se observa que el nivel del desarrollo profesional es adecuado en un 0.00% en relación con el desempeño laboral; la relación de las dos variables para el nivel regular es de 1.5% y la relación del nivel inadecuado es 73.5 %.

Los resultado indican que el desarrollo profesional del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, se encuentra en un nivel inadecuado; ello implica que no existe un personal con adecuados niveles de instrucción, ocupando puestos laborales en donde no cumplen con el perfil profesional requerido, tampoco con habilidades para sobresalir laboralmente, mucho menos con ganas de conseguir niveles de preparación para obtener nuevas responsabilidades y deberes y la institución no les brinda programas de capacitación para aportar nuevos conocimientos y habilidades para desempeñarse de manera óptima.

También, se observa que el desempeño laboral del personal CAS se encuentra en un nivel inadecuado debido a que no cuentan con un conocimiento para el saber el que de sus labores, es así que esto no se conocerá la manera óptima de para poderlas realizar es por ello que la falta de motivación por las bajas recompensas, la estabilidad laboral y que no cuentan con condiciones laborales óptimas para tener un mejor rendimiento en el trabajo.

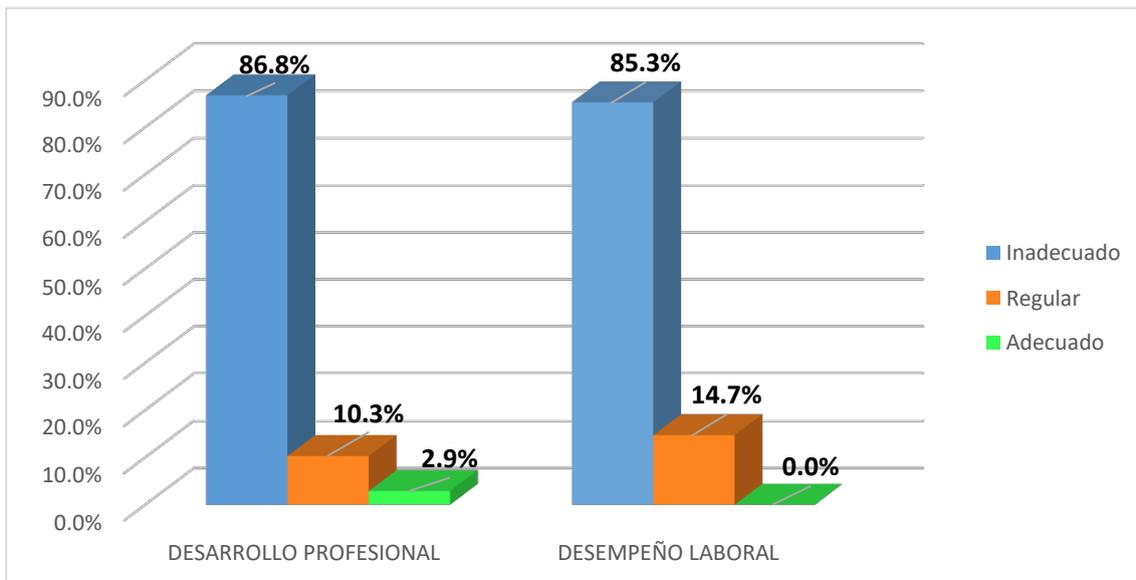


Figura 1

Tabla 2. Prueba de Hipótesis

		Valor
Eta	DESARROLLO PROFESIONAL dependiente	,187
	DESEMPEÑO LABORAL dependiente	,298

Interpretación:

De los resultados hallados en la tabla 2, se mostró la prueba Eta entre las variables desarrollo profesional y desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia correspondiente al año 2018, en donde se obtuvo en la variable desarrollo profesional un valor de 0.187 y en el desempeño laboral el valor de 0.298 por lo que se puede determinar que existe una influencia débil del desarrollo profesional en el desempeño, es eso indica que la falta del nivel de instrucción, las capacitaciones y conocimientos influyen para tener un mejor desenvolvimiento en el puesto de trabajo.

3.2.2. Resultados respecto a los objetivos específicos

Objetivo específico N° 01: Analizar la influencia del grado de escolaridad en el conocimiento declarativo del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018.

Tabla 3. Cruce de las dimensiones grado de escolaridad y el conocimiento declarativo del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018.

	CONOCIMIENTO DECLARATIVO		Total	
	INADECUADO	REGULAR		
GRADO DE ESCOLARIDAD	INADECUADO	58.8%	17.6%	76.5%
	REGULAR	20.6%	2.9%	23.5%
Total		79.4%	20.6%	100.0%

Fuente: Cuadro procesado de acuerdo a los resultados obtenidos en el SPSS

En la tabla 3, se observa que el nivel del grado de escolaridad es adecuado un 0.00% en relación con el conocimiento declarativo; la relación de las dos primeras dimensiones para el nivel regular es de 2.9% y la relación del nivel inadecuado es 58.8 %.

Los resultado indican que el grado de escolaridad del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, se encuentra en un nivel inadecuado; ello implica que no cuentan con un nivel de preparación para ocupar el puesto en el que se encuentran y menos con habilidades que ayuden a que puedan cumplir los objetivos de la institución. También, se observa que el conocimiento declarativo del personal CAS se encuentra en un nivel inadecuado debido a que no cuentan con un óptimo rendimiento de las tareas designada para el puesto laboral, no acatan el reglamento de comportamiento de la institución y esto ocasiona desorden y finalmente la falta de dedicación de los individuos al realizar sus tareas.

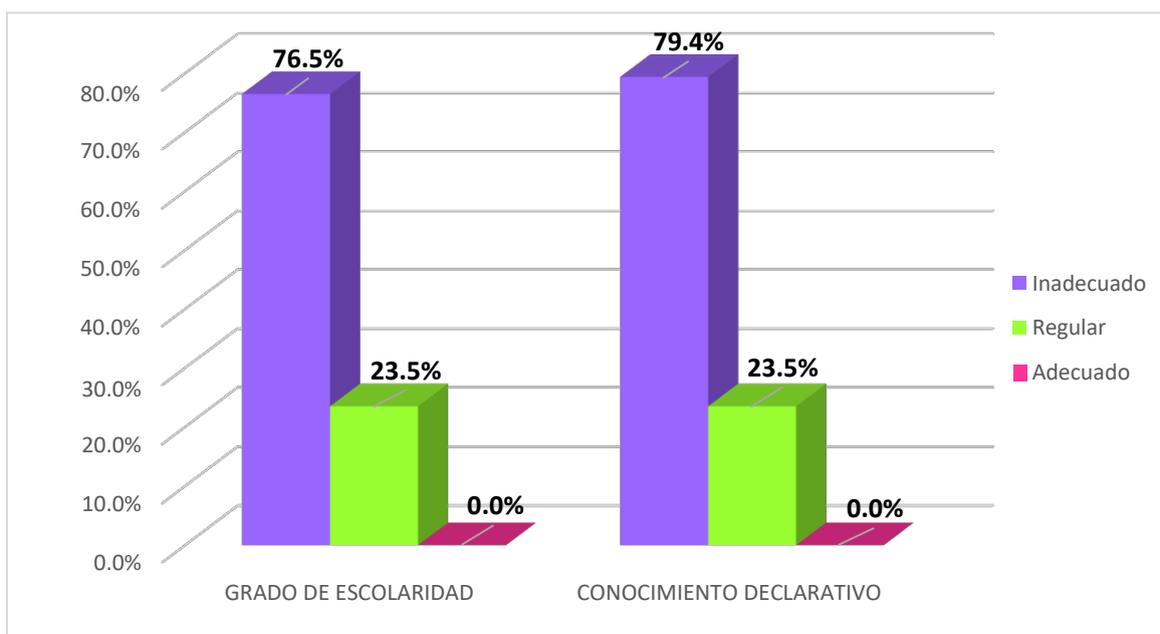


Figura 2

Tabla 4. Prueba eta

	Valor
Eta	
GRADO DE ESCOLARIDAD dependiente	,385
CONOCIMIENTO DECLARATIVO dependiente	,275

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 4 se mostró la prueba Eta entre las dimensiones grado de escolaridad y conocimiento declarativo en la Municipalidad Distrital de Independencia correspondiente al año 2018, en donde se obtuvo en la dimensión grado de escolaridad un valor de 0.385 y en el conocimiento declarativo el valor de 0.275 por lo que se puede determinar que existe influencia positiva en el grado de escolaridad por parte del conocimiento declarativo, esto hace referencia a la carencia de las habilidades, la disciplina personal y la demostración del individuo ante su puesto de trabajo.

Objetivo específico N° 02: Describir la influencia de la línea de carrera en la capacidad procedimental del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018.

Tabla 5. Cruce de las dimensiones línea de carrera y la capacidad procedimental del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018.

		CAPACIDAD PROCEDIMENTAL		Total
		INADECUADO	REGULAR	
LÍNEA DE CARRERA	INADECUADO	58.8%	16.2%	75.0%
	REGULAR	19.1%	2.9%	22.1%
	ADECUADO	2.9%		2.9%
Total		80.9%	19.1%	100.0%

Fuente: Cuadro procesado de acuerdo a los resultados obtenidos en el SPSS

En la tabla 5, se observa que el nivel de la línea de carrera es adecuado un 0.00% en relación con el capacidades procedimental; la relación de las dos dimensiones siguientes es 58.8 %.

Los resultado indican que la línea de carrera del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, se encuentra en un nivel inadecuado; ello implica que no exigen la trascendencia al crecimiento profesional para adquirir mayores conocimientos y habilidades y la falta de Proactividad del personal. También, se observa que las capacidades declarativas del personal CAS se encuentra en un nivel inadecuado debido a que no cuentan con conocimientos y ni un rendimiento óptimo de las tareas no especializadas solo desean realizar su trabajo y más nada que este fuera de sus labores, le otorgan poca importancia de trabajo en equipo y la poca fluidez de comunicación tanto de jefes como colaborados.

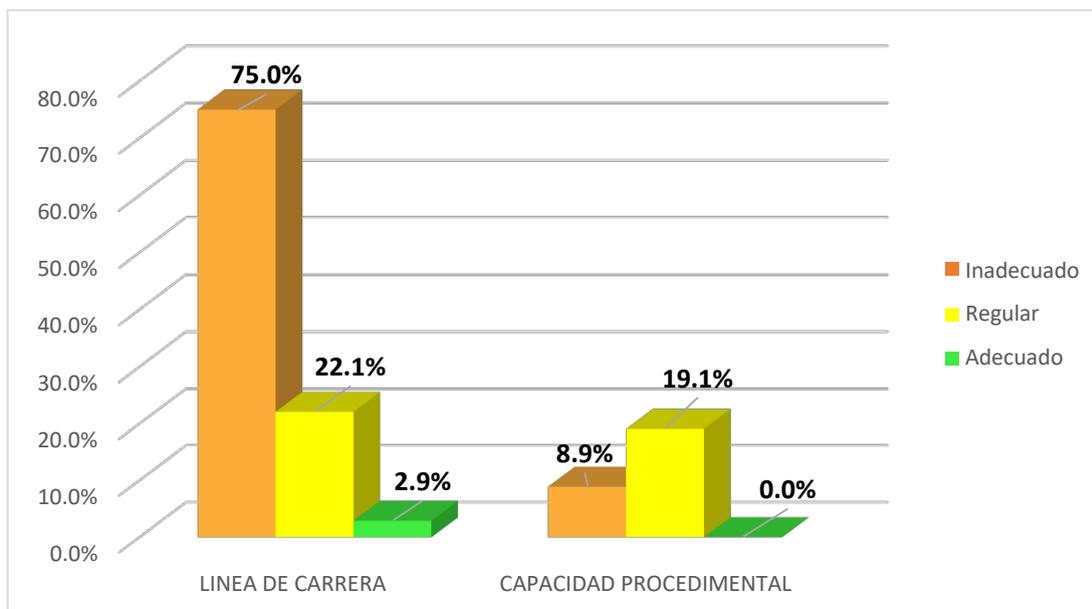


Figura 3

Tabla 6. Prueba eta

	Valor
Eta	
LÍNEA DE CARRERA dependiente	,191
CAPACIDAD PROCEDIMENTAL dependiente	,272

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 6 se mostró la prueba Eta entre las dimensiones línea de carrera y capacidad procedimental en la Municipalidad Distrital de Independencia correspondiente al año 2018, en donde se obtuvo en la dimensión línea de carrera un valor de 0.191 y en la capacidad procedimental el valor de 0.272 por lo que se puede determinar que existe influencia débil de la línea de carrera por parte de la capacidad procedimental, es así que la ausencia del crecimiento profesional y la Proactividad afectan en tener una mejor comunicación y el trabajo en equipo.

Objetivo específico N° 03: Establecer la influencia de la capacitación en la motivación del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018.

Tabla 7. Cruce de las dimensiones capacitación y la motivación del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018.

		MOTIVACIÓN		Total
		INADECUADO	REGULAR	
CAPACITACIÓN	INADECUADO	73.5%	14.7%	88.2%
	REGULAR	5.9%	2.9%	8.8%
	ADECUADO	2.9%		2.9%
Total		82.4%	17.6%	100.0%

Fuente: Cuadro procesado de acuerdo a los resultados obtenidos en el SPSS

En la tabla 7, se observa que el nivel de la capacitación es adecuado un 0.00% en relación con la motivación; la relación de las dos dimensiones finales el nivel regular es de 2.9% y la relación del nivel inadecuado es 73.5%.

Los resultado indican que la capacitación CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, se encuentra en un nivel inadecuado; ello implica que no exigen la debida importancia al procedimiento de capacitación. También, se observa que la motivación del personal CAS se encuentra en un nivel inadecuado debido a que no cuentan con liderazgo de recompensas por parte de los superiores, la estabilidad laboral es un tema que no predomina ya que depende mucho del partido político existente y no hay óptimas condiciones de trabajo.

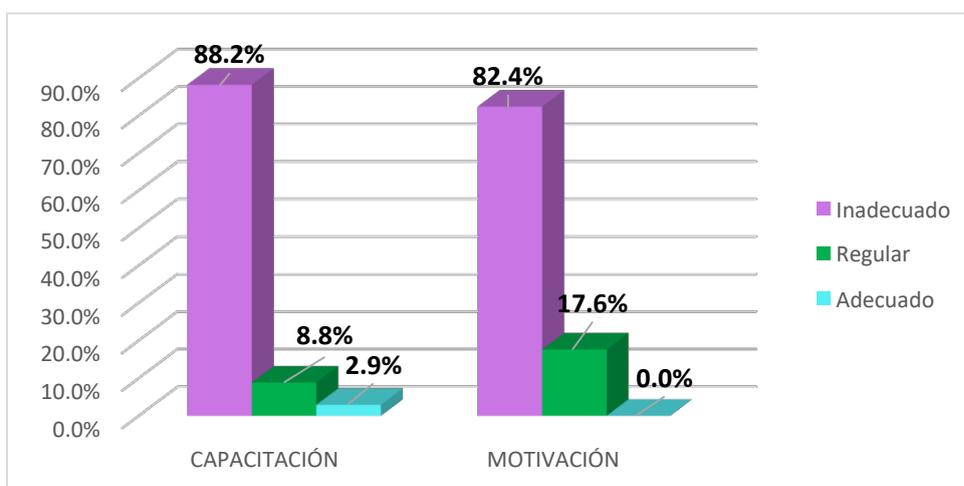


Figura 4

Tabla 8. Prueba eta

		Valor
Eta	CAPACITACIÓN dependiente	,204
	MOTIVACIÓN dependiente	,314

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 8 se mostró la prueba Eta entre las dimensiones capacitación y motivación en la Municipalidad Distrital de Independencia correspondiente al año 2018, en donde se obtuvo en la dimensión capacitación un valor de 0.204 y en la motivación el valor de 0.314 por lo que se puede determinar que existe influencia débil de la capacitación por parte de la motivación. Es así que la omisión de recompensas y las condiciones de trabajo desmotivan al personal a no tomar capacitaciones para superarse y tener una mejor estabilidad

IV

DISCUSIÒN

IV. Discusión

Para la ejecución de la discusión se realiza la triangulación de la información la cual corresponde a los resultados obtenidos en la presente investigación, de esta manera compararlos con los resultados hallados por otros investigadores, es decir trabajos previos para lo cual servirán como sustento teórico.

La presente investigación hace referencia al desarrollo profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz-2018.

De acuerdo a los resultados obtenidos con respecto al objetivo general, se obtuvo en la tabla 2 un valor de 0,187 en cuanto al desarrollo profesional y 0,289 en cuanto al desempeño laboral, por lo tanto se acepta la hipótesis de trabajo. Esto indica que: el desarrollo profesional influye débilmente en el desempeño del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, los resultados de la presente investigación concuerdan con Sosa (2014) en su tesis “Desarrollo personal y su influencia en el desempeño del Docente del Instituto Tecnológico Público del Nororiente (ITECNOR), que demostró la influencia del desarrollo personal donde hace referencia al desarrollo profesional como un elemento evaluador en el desempeño laboral, obteniendo un valor del 53% que muestran estar en un nivel inadecuado y un 80% no tiene un óptimo desempeño laboral, por ello no ofrecen un servicio de calidad alto y no laboran en conjunto. De esta forma se toma en cuenta la teoría propuesta por Bit Agency (2010) donde menciona que el desarrollo profesional es extensa y cada una de las etapas tiene un enfoque hacia el futuro para tener éxito y un mejor desempeño laboral.

Con respecto al primer objetivo específico de la investigación realizada, Montilla (2016) en su tesis titulada “Grado de escolaridad y desempeño laboral en las Áreas de Administración, de la Red de Salud San Martín en la ciudad de Tarapoto, 2015 – 2016”, donde demostró que el grado de escolaridad en los departamentos administrativos de la Red de Salud San Martín, influye en un nivel “Inadecuado” con un 55%, en cuanto al desempeño en el trabajo es de 52% calificado en la categoría “Inadecuado”. Esto se ve reflejado por la falta o ausencia de conocimientos. Comprobando así la teoría del grado de escolaridad de Werther (2014) es aquella formación y enseñanza orientada a la integración y renovación laboral, con el propósito principal de incrementar y disponer el conocimiento y las capacidades de los

presentes y de los próximos empleados. El trabajo mencionado es semejante a la presente investigación, pues se evidencia en la tabla 4, donde el nivel de grado de escolaridad influye con un valor de 0.385 en relación al conocimiento declarativo con un valor de 0.275, debido a que no exigen en darle importancia al nivel de instrucción, habilidades laborales y no cuentan con un conocimiento óptimo, para realizar las tareas especializadas, por tanto, existe influencia entre las dos dimensiones.

Con respecto al segundo objetivo específico de la investigación, Callupe y Milla (2007), en su tesis titulada “línea de carrera y desempeño laboral del personal de la zona registral N° VII sede Huaraz”, concluyen que la línea de carrera influye en el desempeño laboral, por ende no es beneficioso teniendo un porcentaje de 76% puesto que los elementos que lo conforman no se desempeñan de un modo oportuno, es así donde hace referencia que la falta de capacidades influyen de manera negativa en el desempeño laboral. Por tanto la teoría que respalda esta relación es la de Universia (2017) donde señala que la línea de carrera es un proceso que permite a los colaboradores crecer en la empresa y así puedan retener y fidelizar a su personal. El trabajo mencionado tiene relación con la presente investigación, corroborando en la tabla 6, donde se muestra que el nivel de línea de carrera tiene una influencia débil con un valor de 0.191 en la relación a la capacidad procedimental con un valor de 0.272, debido a que no cuentan con conocimientos y un rendimiento óptimo de las tareas no especializadas.

Con respecto al tercer objetivo específico de la investigación, Osorio y palacios (2007), en su tesis titulada “teorías motivacionales de procesos y desempeño laboral en el gobierno provincial de Huaraz” los autores concluyen que las teorías motivacionales de proceso influyen con 53% negativamente en el desempeño laboral de GPH, a causa de que no se les brindan capacitaciones idóneas para el puesto que desempeñan y que no están siendo utilizadas de manera correcta y por parte de la desinformación de los administrativos y empleados de la organización. Por tanto la teoría que lo respalda esta relación es la de Porret (2008) donde “la motivación es todo lo que incentiva, impulsa y mantiene el comportamiento de las personas dentro una organización. Planteando la necesidad que el individuo realice un trabajo impecable, para poder alcanzar mejores resultados y que los procesos de motivación sean efectivos para cada uno de los colaboradores, sintiéndose cómodos dentro de su ambiente laboral. El trabajo mencionado tiene relación con la presente tesis, corroborando

en la tabla 8, donde se muestra que el nivel de motivación tiene una influencia débil con un valor de 0.204 en relación con la capacitación con un valor de 0.314, ya que los trabajadores del personal CAS no cuentan con capacitaciones idóneas para el puesto que desempeñan, esto hace que no se encuentren motivados.

V

CONCLUSIÓN

V. Conclusiones

1. Se consiguió determinar la influencia que existe entre el desarrollo profesional y el desarrollo profesional esto con respecto al personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz correspondiente al año 2018, como se muestra en la tabla 1, estos resultados son corroborados con los resultados de la prueba de hipótesis que se muestran en la tabla 2, en la cual se obtuvo un valor de 0.187 en el desarrollo profesional y 0.298 en el desempeño laboral, estos resultados se deben a que los trabajadores no conocen la importancia del crecimiento profesional y que esto se ve reflejado en su desempeño.
2. Se llegó a comprobar que el de grado de escolaridad llega a influenciar en los conocimientos declarativos del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz correspondiente al año 2018, mostrando así en la tabla 4 obteniendo los resultados de la prueba eta con un valor 0.385 en el grado de escolaridad y un 0.275 en los conocimientos declarativos, afirmando que existe una influencia con respecto al personal CAS en la Municipalidad Distrital de Independencia.
3. Se llegó a describir que existe influencia entre la línea de carrera y la capacidad procedimental del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, mostrando así en la tabla 6, los resultados de la prueba eta con un valor de 0.191 en la línea de carrera y 0.272 capacidad procedimental obteniendo una influencia débil entre las dimensiones.
4. Se logró establecer la influencia que existe entre la capacitación y la motivación del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, mostrando en la tabla 8, con los resultados de la prueba eta con un valor de 0.204 en la capacitación y 0.314 en la motivación por lo cual se obtuvo una influencia débil respecto al personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia.

VI

RECOMENDACIONES

VI. Recomendaciones

- 1.** Al Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Independencia, se le recomienda instaurar programas de capacitación y evaluación para conocer el estado del personal y así proponer cambios y mejoras para que se puedan desarrollar óptimamente.
- 2.** Al Sub Gerente de Recursos Humanos, se le recomienda contratar personal que cumplan con el perfil profesional requerido para ocupar los puestos laborales, promoviendo el crecimiento del personal con reconocimiento de sus esfuerzos y ascensos.
- 3.** A los futuros investigadores se les recomienda que se tome como una referencia para futuras investigaciones de diferentes lugares, para que se puedan apoyar o tomar como discusión sobre la influencia del desempeño laboral en el desarrollo profesional que en nuestro país es un factor a quien no se le toma en cuenta.

VII

REFERENCIAS

VII. Referencias

- Alarcón, M. (2016). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo*. (Tesis de Maestría): Universidad Cesar Vallejo – Perú.
- Alcaraz, C. (2006). *Comunicación organizacional*. 1a. Edición. Mcgraw Hill. México
- Alfaro, A. (2017) en su tesis *La motivación y su relación con el desempeño en el área de producción en la empresa Camposol S.A. Virú*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo – Trujillo.
- Alles, M (2009). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*. 2nd ed. Buenos Aires: Ediciones Granica s.a.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Armijos, D. y Rodríguez, J. (2013). *Evaluación del desempeño en la ilustre municipalidad del Cantón*. (Tesis de licenciatura): Universidad Politécnica Salesiana- Ecuador.
- Bastidas, D. & Pisconte, J. (2009). *Estado y Gestión pública*. Recuperado [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf)
- Bernal, C. (3° Ed.). (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson – Educación.
- Best, J. (2002). *Psicología Cognoscitiva*. Distrito Federal, México: Thomson.
- Blázquez, D. (1982). *La educación física en preescolar: una didáctica aplicada*. Apunts, 19 (75), 185-196.

- Bohlander, G. y Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. (14^a. Ed.). México D.F: S.A. Cengage Learning.
- Callupe, Y. y Milla, I. (2007). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Zona Registral N° VII-Sede Huaraz*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz.
- Castañeda A. & Niño J. (2007) *Procesos y procedimientos de orientación vocacional / profesional / laboral desde una perspectiva sistémica*. Colombia
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones*. México D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ra ed.). México: McGraw Hill Interamericana.
- Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo*. (9na ed.) Madrid: Editorial: Tebar.
- De La Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en Equipo, Administración y gestión, Cataluña, España: Ministerio de Educación Cultura y Deporte de España*. España, Madrid.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (11va ed.). México: Pearson Educación.
- Dessler, G., y Verela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos un enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación
- Díaz, L. (2013). *Administración de Recursos Humanos, Capacitación y Desarrollo. Desarrollar la eficacia de los recursos humanos*, 12^a edición. Madrid: Paidós.
- Dolan, S. L., y Cabrera, R. V. (2007). *La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. McGraw-Hill.

- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Randall, S. (2007). *La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. (3ª ed.). Madrid: McGraw Hill.
- Dubrin, A. (2013). *Relaciones humanas: Comportamiento humano en el trabajo*. México: Pearson.
- Drucker, P. (2009). *Gerencia por resultados* (8 ed.). México: HarperCollins
- Escobar, M. (2014). *Manejo de la disciplina de los docentes de educación básica del centro educativo Las Colinas* (Tesis de licenciatura). Universidad La Gran Colombia, Bogotá.
- Fernández C. (2009). *La comunicación en las organizaciones*. México. Ed. Trillas.
- Fleitman, J. (2008). *Evaluación integral para implantar modelos de calidad*. Primera edición. Editorial Pax México.
- Galván, J. (2014). *Metodología de aprendizaje Integral*.
- García, J. (2011). *El comportamiento humano en las organizaciones 2011*. Perú: Editorial: Universidad del Pacifico.
- García, R. (2011). *Evaluación de Desempeño aplicado al personal administrativo Titular del Liceo Bolivariano "Pedro Arnal", del Municipio Sucre, Estado Sucre. Año 2011*. (Tesis para optar el Título de Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos, Universidad San Carlos de Guatemala). Recuperado de: http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1748/1/TESIS_RG.pdf
- Gomes, F. (2013), *El Clima Organizacional y su relación con El Desempeño del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Huancavelica* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica.
- Gómez H. (2017) *Programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo*. Colombia.<http://saludpublicavirtual.udea.edu.co/eva/pluginfile.php/8080/mo>

d_resource/content/4/Programadecapacitaci%C3%B3nenSeguridadySalude
nelTrabajo.pdf

Gobierno de España (2014). *Plan de capacitación*.

<https://www.ehu.es/documents/1432750/5313396/PICE++Gu%C3%ADa+del+Plan+de+Capacitaci%C3%B3n.pdf/a35fe37e-ddfe491e8795ead3233bf5cb?fbclid=IwAR2n0UVsjRfGYjAiwQX6ZDLbqveuUkpV8dCYoIsURKNSXjxh9KyeLXrJd9M>

Grado, J. (2011). *Calificación de méritos*. (2a ed.). México: Morata, S.L.

Gray P. (2008). *Psicología una nueva perspectiva*, (5.a ed.), (cap. 6), Mecanismos de la emoción y la motivación. México: Once Ríos Editores.

Guerrero, J. (2015). *Programa de Capacitación en Inteligencia Emocional con Técnicas Cognitivo-conductuales para los Directivos de Educación* (Tesis Doctoral). Mérida: Venezuela.

Guerrero (2014) *Desarrollo de la Proactividad*. Artículo <https://psicologiaxxi.com/desarrolla-la-proactividad/?fbclid=IwAR0KCNpoYdEQ8xwV1PYL76zbLQ5M9lh-0STVSrWJy1UJBloPTOx555ZpNn0>

Henao, F. (2013). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*. Colombia: Ecoe Ediciones.

Hernández, S. Fernández. C y Baptista P. (2014) *Metodología de la investigación*. 6ta edición. Editorial Mc Graw Hill.

Hernández, R., y Coello, S. (2° Ed.). (2012). *El proceso de investigación científica*. Cuba: Editorial Universitaria.

Info Capital Humano (2018). *Línea de carrera: La clave para retener colaboradores y asegurar el flujo de talento*. <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/linea-de-carrera-la-clave-para-retener-colaboradores-y-asegurar-el-flujo-de-talento/>

- Ipeba (2011). *Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias: Perú, 1990-2010*. Primera Edición. Editorial Programa de Educación Básica Para Todos. Lima
- Jiménez, Y. (2011) “*Propuesta de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño laboral en los docentes de la escuela técnica robinsoniana Víctor Racamonde*” Trabajo de Grado no publicado.
- Koontz, H. & Welhrich, H. (2002). *Elementos de Administración*. Enfoque Internacional. Sexta Edición. México, Mc Graw-Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración global. Una perspectiva global y empresarial*. (14ª ed.). México: McGraw Hill.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas* (2ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Marcano, L. (2006). *Modelo de evaluación del desempeño profesional Docente* (Tesis de Doctor). Universidad Pedagógica Félix Varela, Cuba.
- Marín, V. (2006). *El desarrollo profesional del docente universitario a debate. Factores que lo determina*. Revista de Ciencias de la Educación. ISSN 0211-3368 (1).29-41.
- Ministerio de Educación y formación profesional (2015). *Formación profesional*. España. Recuperado de: (http://www.educacionyfp.gob.es/educacion/mc/lomce/fp.html?fbclid=IwAR01akic4wDpHJjhvDA3TpDNFTBLmLJXn24LYAzwzryfMVyBcZkP_rMxWGo)
- Ministerio de Educación de Ecuador (2015) Ecuador. Manual de orientación vocacional y profesional para los Departamentos de Consejería Estudiantil.
- Ministerio de Educación (2013) Perú. *Orientación Vocacional*. Tercera edición
- Montenegro R. (2013, Junio 11). *Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/recompensa-y-reconocimiento-en-los-recursos-humanos/>

- Montero, L. (2011). *Método de investigación en Psicología y Educación*. Tercera Edición: Editorial McGraw- HILL Interamericana de España.
- Montilla, L. (2016). *Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en las Áreas de Administración, de la Red de Salud San Martín en la ciudad Tarapoto, 2015 - 2016*. Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto.
- Morelli, N. (2011). *Trabajo en equipo*. Recuperado el 6 de marzo: <http://www.marketportal.com.ar/soc/TE.pdf>.
- Moyano, A; Ibarra, V y Macías, N. (2014). *Capacitación bajo un Enfoque Sistemático*. México: Editorial Trillas
- Munares, O. (2015). *Estudios de posgrado en profesionales de obstetricia del Perú*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Perú.
- National Commissions for Health Education Credentialing (2008). Continuing Education Definitions. National Commission for Health Education.
- Neffa (2015) *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET; archivo digital: descarga ISBN 978-987-21579-9-9.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México, DF: Pearson educación.
- Nieves, I. (2013). *Desarrollo profesional y puesto de trabajo*. Observatorio Laboral Revista Venezolana, Universidad de Carabobo.
- Ormrod, J.E. (2005). *Aprendizaje Humano* (4ª ed.). Madrid, España: Pearson Educación.
- Osorio, Y. & Palacios, Y. (2007). *Teorías motivacionales de proceso y desempeño laboral en el gobierno provincial de Huaraz*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

- Pineda, H. (13 de enero de 2011). Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional.
- Porret, M. (2008). *Procedimientos humanos*. Madrid, España: Pozuelo de Alarcón.
- Portales, V. (02 de Febrero de 2009). *Como Gestionar la disciplina laboral*. Blog *Gestión Disciplinaria*. Obtenido de <https://profesorestrada.wordpress.com/2009/02/20/gestion-disciplinaria-unafuncion-clave-y-una-necesidad-impostergable-del-trabajo-gerencial-en-arasde-su-efectividad/>
- Pozo, J. (2003). *Adquisición del conocimiento*. Madrid. Ediciones Morata, S. L. Universidad Autónoma de Madrid.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* (tesis de licenciatura). Universidad de Medellín. Colombia
- Revista educativa (2010), equipo de redacción profesional. Conocimiento declarativo y procedimental.
- Reyes, M. (2017). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango)*. Guatemala: Universidad Rafael Saldívar, Quetzaltenango.
- Robbins, S. (2006). *Comportamiento Organizacional*. 10ª. Edición. Pearson Educación. México
- Robbins, Steve (2009). *Gestión del talento humano* Décima Edición. Madrid, pág. 37
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México, DF: Pearson.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, D. (2006). *Dirección moderna de organizaciones en empresas Chinas y japonesas*. 1a. Edición. México.

- Rosales (2008), La estabilidad absoluta como garantía a la conservación del empleo en la legislación laboral de la República Bolivariana de Venezuela.
- Sanabria, A. (27 de Octubre de 2012), *Disciplina laboral*. Blog Disciplina en las organizaciones. Recuperado de <http://yulisanabria.blogspot.com/>
- Sánchez, G. (2013). *Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I* (Tesis de maestría). Universidad
- Silicio, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de Personal*. México, D.F.: Editorial Limusa, S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores.
- Sosa. (2014). *Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo profesional de docente del instituto tecnológico Público del nororiente*. Guatemala
- Sureda, R. (2003). *La indisciplina en el aula*. Colombia: Lexus.
- Torres J. (2013). Desarrollo del Talento y Personas Versus Recursos Humanos.
- Toyama, J. (2013). *Guía Laboral 2013*. Lima: El Buho.
- Universia. (2009). *Promoción y ascenso de categoría profesional*. España
- Universia (2017). *Consejos para crear tu línea de carrera en el primer empleo*. España
- Werther, W. (2014). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas*. 6ª. Edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.

ANEXOS

Anexos N° 1. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Huaraz, 20 de Junio del 2018

CARTA N° 104- 2018- FCE- CPP- UCV

Señor:

ING. ELOY ALZAMORA MORALES
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA - HUARAZ

Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las señoritas **GIRALDO CHILCA GRISEL Y LLOVERA MOLINA JENNY**, estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, quienes en el presente semestre académico 2018- I están cursando el IX ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN**, dichas estudiantes actualmente están realizando su PROYECTO DE TESIS, motivo por el cual le solicitamos su autorización para que las estudiantes puedan desarrollar su investigación en su institución, en lo referente al tema: **DESARROLLO PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL**. De ser aceptada la autorización, por favor brindarle el apoyo y las facilidades a las estudiantes.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,

Dra. Jaela Peña Romero

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

CAMPUS HUARAZ
Av. Independencia N° 1488
Barrio Palmira Baja,
Independencia - Huaraz
Telf.: (043) 483031
www.ucv.edu.pe

[fb/ucv.peru](https://www.facebook.com/ucv.peru)
[@ucv_peru](https://www.instagram.com/ucv_peru)
[#saliradelante](https://twitter.com/saliradelante)
ucv.edu.pe

Anexo N° 2. Carta de aceptación

	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	SUB GERENCIA DE RR.HH	
---	--	---------------------------------------	-----------------------	---

"AÑO DEL DIÁLOGO Y RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Independencia, 28 de Junio del 2018

CARTA N° 031 -2018-MDI-GAyF-SGRH/SG

Srtas.:

Giraldo Chilca Grisel
Lloverá Molina Jenny
Estudiantes De La Escuela Profesional De Administración De La Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

Asunto : HAGO DE CONOCIMIENTO.
Ref. : EMPEDIENTE 10627 – 2018 -MDI

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, conforme a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley 27806), de acuerdo al artículo 10.

Asimismo en atención al documento de la referencia, comunicarle que se le concede el permiso para realizar su proyecto de investigación en la Municipalidad Distrital de Independencia solicitados por su persona. Por lo cual se le hace de su conocimiento y demás fines necesarios.

me suscribo de usted.

Es todo cuanto comunico, sin otro en particular

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Lic. Adm. Rudy Raúl Robles Chávez
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

C.c
GSPyGA
GAyF

Anexo N° 3. Carta conocimiento del número del personal

	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	SUB GERENCIA DE RR.HH	
---	---	--	------------------------------	---

"AÑO DEL DIÁLOGO Y RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Independencia 05 de julio del 2018

CARTA N° 34 -2018-MDI-GAyF-SGRH/SG

Srtas.:
Giraldo Chilca Grisel
Lloverá Molina Jenny
Estudiantes De La Escuela Profesional De Administración De La Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

Asunto : HAGO DE CONOCIMIENTO.
Ref. : EMPEDIENTE 10627 – 2018 -MDI

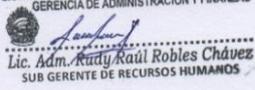
De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, asimismo en atención al documento de la referencia, remito la información solicitada del número de Servidores Públicos que laboran por contrato de Administración de Servicios D.L. N° 1057 (CAS), que a continuación se detalla:

<i>SERVIDORES</i>	<i>N° DE SERVIDORES</i>
<i>SERVIDORES BAJO EL D. LEG. 1057</i>	<i>68 SERVIDORES</i>

Es todo cuanto comunico, sin otro en particular me suscribo de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
Lic. Adm. Rudy Raúl Robles Chávez
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

C.c
GSPyGA
GAYF
Archivo

Anexo N° 4. Constancia de la realización del trabajo de investigación



Municipalidad Distrital de Independencia
Huaraz - Ancash
"AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACIÓN NACIONAL"



CONSTANCIA

La **Municipalidad Distrital de Independencia**, deja en constancia por medio del presente, que las Srtas. **Giraldo Chilca Grisel**, identificado con **DNI N° 70137093** y **Llovera Molina Jenny** identificado con **DNI N° 72655635**, estudiantes del X ciclo de la Facultad de Ciencias Empresariales – Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Huaraz, con el código N° 7000777476 y 7000784150, ha realizado su trabajo de investigación denominado “Desarrollo Profesional y su influencia en el Desempeño Laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz-2018” desde el mes de mayo hasta noviembre del 2018 y se garantiza que el número de trabajadores del personal CAS es de 68.

Se expide el presente documento para los fines que el interesado estime conveniente.

Huaraz ,14 de noviembre del 2018

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



Lic. Adm. Rudy Raúl Robles Chávez
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Jr. Pablo Patrón N° 257 - Telefax: (043) 422048
Jr. Guzmán Barrón N° 719 - Telf.: (043) 247078

Anexo N° 5. Validación del Instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Lic. Adm. Juan Carlos Meracho Cano

GIRALDO CHILCA, Grisel Yadira, identificada con DNI N° 71876777 y LLOVERA MOLINA, Jenny identificada con DNI N° 72655635, estudiantes del IX ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la "Universidad César Vallejo, ante Usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: "DESARROLLO PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, HUARAZ – 2018".

En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 6 de julio del 2018.

GIRALDO CHILCA, Grisel Yadira
DNI N° 71876777

LLOVERA MOLINA, Jenny
DNI N° 72655635

Recibido
Juan Carlos Meracho
06/07/18

Anexo N° 6. Cuadro de validación de la encuesta dirigida al personal cas de la Municipalidad Distrital de Independencia



CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESARROLLO PROFESIONAL	GRADO DE ESCOLARIDAD	Nivel de instrucción	1. ¿Usted tiene un nivel profesional adecuado para el puesto de trabajo?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		Habilidades Laborales	2. ¿Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
			3. ¿Usted se interesa en dar su punto de vista en la toma de decisión?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
	LINEA DE CARRERA	Crecimiento Profesional	4. ¿Usted participa en cursos, capacitaciones, diplomados, etc.?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
			5. ¿La MDI le proporciona cursos, capacitaciones o talleres?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		Proactividad	6. ¿Usted está dispuesto a asumir nuevos retos en diversos puestos que le designe la MDI?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
			7. ¿Usted prevé las tareas más importantes frente a las que son menos urgentes, para su puntual cumplimiento?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO



CAPACITACIÓN	Programa de capacitación	8. ¿Las capacitaciones brindadas por la Municipalidad cree que son idóneas para el cargo que desempeña?						✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		9. ¿La Municipalidad cuenta con un programa anual de capacitación?						✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		10. ¿Las capacitaciones que se brindan les permiten realizar mejor su trabajo?						✓		✓		✓		✓		CORRECTO

DESEMPEÑO LABORAL	CONOCIMIENTO DECLARATIVO	Rendimiento de tareas especializadas	11. ¿Cree usted que cumple de manera óptima con sus deberes y obligaciones en su centro de trabajo?						✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		Mantenimiento de disciplina personal	12. ¿Usted respeta el Reglamento de Disciplina de la MDI?						✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		Demostración del esfuerzo	13. ¿Cuándo realiza su trabajo, de manera eficaz y eficiente, su esfuerzo es reconocido por su superior?						✓		✓		✓		✓		CORRECTO
	HABILIDADES Y CONOCIMIENTO PROCEDIMENTAL	Rendimiento de tareas no especializadas	14. ¿Usted realiza tareas que le permiten mejorar su ambiente de trabajo, aunque no estén relacionadas a su especialidad (sacar copias, tipiar, redactar documentos, etc.)?						✓		✓		✓		✓		CORRECTO
			15. ¿Cree usted que es capaz de realizar tareas de higiene y salud laboral?						✓		✓		✓		✓		CORRECTO



MOTIVACIÓN	Trabajo en equipo	16. ¿Ofrece apoyo en eventos u otras actividades, para la mejora de la Institución?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		17. ¿Se compromete con sus compañeros para realizar los objetivos de la MDI en equipo?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
	Comunicación	18. ¿Cree que sus opiniones o sugerencias son tomadas en cuenta en la MDI?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		19. ¿Cree usted que la comunicación entre sus compañeros es fluida y sincera?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
	Liderazgo de Recompensas	20. ¿La MDI brinda beneficios laborales (seguro, compensación por tiempo de servicio, bonos familiares, etc.)?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
	Administración de Estabilidad laboral	21. ¿Se siente satisfecho con la rotación de puestos que realiza la Municipalidad?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		22. ¿Considera que su trabajo le brinda estabilidad laboral?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
	Administración de Condiciones de Trabajo	23. ¿Se encuentra satisfecho con las condiciones de trabajo en el puesto que desempeña?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
24. ¿Usted está informado de los peligros y riesgos de trabajo en un ambiente como este?						✓		✓		✓		✓		CORRECTO	

FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del desarrollo profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal CAS de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz – 2018.

OBJETIVO: Analizar la influencia del desarrollo profesional en el desempeño laboral del personal CAS de la municipalidad Distrital de independencia, Huaraz - 2018.

DIRIGIDO A: A los miembros del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Menacho Cazo Juan Carlos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Licenciado en Administración

Firma


Post firma

DNI 47756928

HOJA DE VIDA
DATOS PERSONALES
1. Apellidos: ROBLES CHAVEZ
2. Nombres: RUDY RAÚL
3. N° de DNI: 31680494
4. Teléfono:
5. Dirección: Jr. Simón Bolívar 479, Huaraz
6. Correo Electrónico: rudyrobles@hotmail.com
FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL
Grados:
- Lic. En Administración
Títulos:
- Especialista en gestión pública (ley servir)
EXPERIENCIA PROFESIONAL
1. M & Calera Santa S.A.C (2008-2009)
2. Gobierno Provincial de Huaraz (2009)
3. Municipalidad Distrital de Carhuaz (2010)
4. Minera Barrick Misquichilca S.A (2011-2016)
5. Dirección Regional De Salud De Ancash (2016-2017)
6. Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017)



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Lic. Adm. Rudy Raúl Robles Chávez

GIRALDO CHILCA, Grisel Yadira, identificada con DNI N° 71876777 y LLOVERA MOLINA, Jenny identificada con DNI N° 72655635, estudiantes del IX ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la "Universidad César Vallejo, ante Usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: "DESARROLLO PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, HUARAZ – 2018".

En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 6 de julio del 2018.

GIRALDO CHILCA, Grisel Yadira
DNI N° 71876777

LLOVERA MOLINA, Jenny
DNI N° 72655635

Recibido
06/07/18
[Signature]

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESARROLLO PROFESIONAL	GRADO DE ESCOLARIDAD	Nivel de Instrucción	1. ¿Usted tiene un nivel profesional adecuado para el puesto de trabajo?					✓		✓		✓		✓		Correcto
		Habilidades Laborales	2. ¿Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente?					✓		✓		✓		✓		Correcto
			3. ¿Usted se interesa en dar su punto de vista en la toma de decisión?					✓		✓		✓		✓		Correcto
	LINEA DE CARRERA	Crecimiento Profesional	4. ¿Usted participa en cursos, capacitaciones, diplomados, etc.?					✓		✓		✓		✓		Correcto
			5. ¿La MDI le proporciona cursos, capacitaciones o talleres?					✓		✓		✓		✓		Correcto
		Proactividad	6. ¿Usted está dispuesto a asumir nuevos retos en diversos puestos que le designe la MDI?					✓		✓		✓		✓		Correcto
			7. ¿Usted prevé las tareas más importantes frente a las que son menos urgentes, para su puntual cumplimiento?					✓		✓		✓		✓		Correcto



CAPACITACIÓN	Programa de capacitación	8. ¿Las capacitaciones brindadas por la Municipalidad cree que son idóneas para el cargo que desempeña?						✓		✓		✓	✓	Correcto
		9. ¿La Municipalidad cuenta con un programa anual de capacitación?						✓		✓		✓	✓	Correcto
		10. ¿Las capacitaciones que se brindan les permiten realizar mejor su trabajo?						✓		✓		✓	✓	Correcto

DESEMPEÑO LABORAL	CONOCIMIENTO DECLARATIVO	Rendimiento de tareas especializadas	11. ¿Cree usted que cumple de manera óptima con sus deberes y obligaciones en su centro de trabajo?						✓		✓		✓	✓	Correcto
		Mantenimiento de disciplina personal	12. ¿Usted respeta el Reglamento de Disciplina de la MDI?						✓		✓		✓	✓	Correcto
		Demostración del esfuerzo	13. ¿Cuándo realiza su trabajo, de manera eficaz y eficiente, su esfuerzo es reconocido por su superior?						✓		✓		✓	✓	Correcto
	HABILIDADES Y CONOCIMIENTO PROCEDIMENTAL	Rendimiento de tareas no especializadas	14. ¿Usted realiza tareas que le permiten mejorar su ambiente de trabajo, aunque no estén relacionadas a su especialidad (sacar copias, tipiar, redactar documentos, etc.)?						✓		✓		✓	✓	Correcto
			15. ¿Cree usted que es capaz de realizar tareas de higiene y salud laboral?						✓		✓		✓	✓	Correcto



	Trabajo en equipo	16. ¿Ofrece apoyo en eventos u otras actividades, para la mejora de la Institución?						✓		✓		✓		✓		Correcto	
		17. ¿Se compromete con sus compañeros para realizar los objetivos de la MDI en equipo?						✓		✓		✓		✓		Correcto	
	Comunicación	18. ¿Cree que sus opiniones o sugerencias son tomadas en cuenta en la MDI?						✓		✓		✓		✓		Correcto	
		19. ¿Cree usted que la comunicación entre sus compañeros es fluida y sincera?						✓		✓		✓		✓		Correcto	
	MOTIVACIÓN	Liderazgo de Recompensas	20. ¿La MDI brinda beneficios laborales (seguro, compensación por tiempo de servicio, bonos familiares, etc.)?						✓		✓		✓		✓		Correcto
		Administración de Estabilidad laboral	21. ¿Se siente satisfecho con la rotación de puestos que realiza la Municipalidad?						✓		✓		✓		✓		Correcto
			22. ¿Considera que su trabajo le brinda estabilidad laboral?						✓		✓		✓		✓		Correcto
		Administración de Condiciones de Trabajo	23. ¿Se encuentra satisfecho con las condiciones de trabajo en el puesto que desempeña?						✓		✓		✓		✓		Correcto
24. ¿Usted está informado de los peligros y riesgos de trabajo en un ambiente como este?							✓		✓		✓		✓		Correcto		



 FIRMA DEL EXPERTO

HOJA DE VIDA
DATOS PERSONALES:
1. Apellidos: Espinoza Romero
2. Nombres: Junior Henry
3. N° de DNI: 44429550
4. Teléfono: 953605200
5. Dirección actual: Malecón Sur Oeste Numero 420 - Huaraz
6. Correo electrónico: jhespinoza27@gmail.com
FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL:
Grados:
- Bachiller en Administración
Títulos:
- Licenciado en Administración
EXPERIENCIA PROFESIONAL:
<p>Coordinador de Acciones Educativas Ámbito Distrital en el Jurado Nacional de Elecciones y la</p> <p>1. Dirección Nacional de Educación y Formación Cívica Ciudadana JNE- DNEF, Abril – Octubre 2014.</p>
<p>Coordinador Regional de la Unidad Zonal Huaraz del Programa de Capacitación en Habilidades</p> <p>2. Básicas y Transversales para el Empleo del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Febrero - Abril. 2015.</p>
<p>Analista de Intermediación e Inserción Laboral para la Sede Central del Ministerio de Trabajo y</p> <p>3. Promoción del Empleo – Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”-Área de Intermediación e Inserción Laboral. Diciembre 2015 – Diciembre 2016.</p>
<p>Especialista en Gestión de Calidad para la región Ancash, de la Dirección de Servicios de</p> <p>4. Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística, Ministerio de Educación, Septiembre - Diciembre 2017.</p>
<p>Jefe de la Unidad Zonal Ancash Huaraz del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Enero 2018.</p> <p>5.</p>



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Lic. Adm. Junior Espinoza Romero

GIRALDO CHILCA, Grisel Yadira, identificada con DNI N° 71876777 y LLOVERA MOLINA, Jenny identificada con DNI N° 72655635, estudiantes del IX ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la "Universidad César Vallejo, ante Usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: "DESARROLLO PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, HUARAZ – 2018".

En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 6 de julio del 2018.

GIRALDO CHILCA, Grisel Yadira
DNI N° 71876777

LLOVERA MOLINA, Jenny
DNI N° 72655635

RECIBIDO
Espinoza
07-07-18



CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESARROLLO PROFESIONAL	GRADO DE ESCOLARIDAD	Nivel de instrucción	1. ¿Usted tiene un nivel profesional adecuado para el puesto de trabajo?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		Habilidades Laborales	2. ¿Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
			3. ¿Usted se interesa en dar su punto de vista en la toma de decisión?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
	LINEA DE CARRERA	Crecimiento Profesional	4. ¿Usted participa en cursos, capacitaciones, diplomados, etc.?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
			5. ¿La MDI le proporciona cursos, capacitaciones o talleres?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		Proactividad	6. ¿Usted está dispuesto a asumir nuevos retos en diversos puestos que le designe la MDI?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
			7. ¿Usted prevé las tareas más importantes frente a las que son menos urgentes, para su puntual cumplimiento?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO



CAPACITACIÓN	Programa de capacitación	8. ¿Las capacitaciones brindadas por la Municipalidad cree que son idóneas para el cargo que desempeña?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		9. ¿La Municipalidad cuenta con un programa anual de capacitación?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		10. ¿Las capacitaciones que se brindan les permiten realizar mejor su trabajo?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO

DESEMPEÑO LABORAL	CONOCIMIENTO DECLARATIVO	Rendimiento de tareas especializadas	11. ¿Cree usted que cumple de manera óptima con sus deberes y obligaciones en su centro de trabajo?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		Mantenimiento de disciplina personal	12. ¿Usted respeta el Reglamento de Disciplina de la MDI?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		Demostración del esfuerzo	13. ¿Cuándo realiza su trabajo, de manera eficaz y eficiente, su esfuerzo es reconocido por su superior?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
	HABILIDADES Y CONOCIMIENTO PROCEDIMENTAL	Rendimiento de tareas no especializadas	14. ¿Usted realiza tareas que le permiten mejorar su ambiente de trabajo, aunque no estén relacionadas a su especialidad (sacar copias, tipiar, redactar documentos, etc.)?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
			15. ¿Cree usted que es capaz de realizar tareas de higiene y salud laboral?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO



	Trabajo en equipo	16. ¿Ofrece apoyo en eventos u otras actividades, para la mejora de la Institución?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO	
		17. ¿Se compromete con sus compañeros para realizar los objetivos de la MDI en equipo?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO	
	Comunicación	18. ¿Cree que sus opiniones o sugerencias son tomadas en cuenta en la MDI?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO	
		19. ¿Cree usted que la comunicación entre sus compañeros es fluida y sincera?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO	
	MOTIVACIÓN	Liderazgo de Recompensas	20. ¿La MDI brinda beneficios laborales (seguro, compensación por tiempo de servicio, bonos familiares, etc.)?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		Administración de Estabilidad laboral	21. ¿Se siente satisfecho con la rotación de puestos que realiza la Municipalidad?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
			22. ¿Considera que su trabajo le brinda estabilidad laboral?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		Administración de Condiciones de Trabajo	23. ¿Se encuentra satisfecho con las condiciones de trabajo en el puesto que desempeña?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
24. ¿Usted está informado de los peligros y riesgos de trabajo en un ambiente como este?						✓		✓		✓		✓		CORRECTO		

FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del desarrollo profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal CAS de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz - 2018.

OBJETIVO: Analizar la influencia del desarrollo profesional en el desempeño laboral del personal CAS de la municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018.

DIRIGIDO A: A los miembros del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : JUNIOR HENRY ESPINOZA ROMERO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Lic. ADMINISTRACIÓN

Firma



Post firma

DNI

Anexo N° 8. Tabla de especificación del instrumento

TABLA DE ESPECIFICACIONES

I. Datos Informativos:

- Autores : Giraldo Chilca Grisel
Llovera Molina Jenny
- Tipo de instrumento : Cuestionario - Encuesta
- Niveles de aplicación : Municipalidad Distrital de Independencia
- Duración : 5 minutos por persona.
- Materiales : Hoja impresa, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Autores

II. Descripción y propósito:

Cada cuestionario consta de 24 ítems, con alternativas de opción múltiple basados en la escala de Likert, su propósito es describir la influencia del desarrollo profesional en el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018.

Del Desarrollo Profesional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Puntaje
Grado de escolaridad	Nivel de instrucción	1	1-4
	Habilidades laborales	2-3	
Línea de carrera	Crecimiento profesional	4-5	
	Disposición de Proactividad	6-7	
Capacitación	Procedimiento de capacitación	8-10	

Del Desempeño Laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems	Puntaje
Conocimiento declarativo	Rendimiento de tareas especializadas	1	1-4
	Mantenimiento de disciplina personal	2	
	Demostración del esfuerzo	3	
Capacidad procedimental	Rendimiento de tareas especializadas	4-5	
	Trabajo en equipo	6-7	
	Comunicación	8-9	
Motivación	Liderazgo de recompensas	10	
	Adm. De estabilidad laboral	11-12	
	Adm. De condiciones de trabajo	13-14	

III. Opciones de Respuesta

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Los 24 ítems de los 2 cuestionarios	Siempre	4
	Casi Siempre	3
	A Veces	2
	Nunca	1

IV. Niveles de Valoración

Para las variables

NIVEL	Valores
- Inadecuado	12 – 24
- Regular	25 – 36
- Adecuado	37 – 48

Para las dimensiones

NIVEL	Valores
- Inadecuado	4 – 8
- Regular	9 – 12
- Adecuado	13 – 16

Anexo N° 9 Matriz de consistencia lógica

TITULO: “DESARROLLO PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, HUARAZ – 2018

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>P. GENERAL:</p> <p>¿De qué manera el desarrollo profesional influye en el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018?</p> <p>P. ESPECIFICOS:</p> <p>¿De qué manera el grado de escolaridad influye en los conocimientos declarativos del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018?</p> <p>¿De qué manera la línea de carrera influye en la capacidad procedimental del personal CAS en la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018?</p> <p>¿De qué manera la capacitación influye en motivación del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018?</p>	<p>V1:</p> <p>DESARROLLO PROFESIONAL</p> <p>V2:</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>O. GENERAL:</p> <p>Analizar la influencia del desarrollo profesional en el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018.</p> <p>O. ESPECIFICOS:</p> <p>Determinar la influencia del grado de escolaridad en los conocimientos declarativos del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018.</p> <p>Describir la influencia de la línea de carrera en la capacidad procedimental del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018.</p> <p>Explicar la influencia de la capacitación en la motivación del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz - 2018.</p>	<p>H. GENERAL:</p> <p>HIPOTESIS DE TRABAJO</p> <p>El desarrollo profesional influye en el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018.</p> <p>HIPOTESIS NULA</p> <p>El desarrollo profesional no influye en el desempeño laboral del personal CAS de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz – 2018.</p>	<p>TIPO DE INVESTGACIÓN</p> <p>ENFOQUE CUANTITATIVO</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>CORRELACIONAL - CAUSAL</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>NO EXPERIMENTAL – TRANSVERSAL</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>68 TRABAJADORES CAS DE LA MDI</p> <p>MUESTRA</p> <p>68 TRABAJADORES CAS DE LA MDI</p> <p>TECNICA</p> <p>ENCUESTA</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>CUESTIONARIO</p>

Anexo N° 10. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA AL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA

I. INSTRUCCIONES

Reciba mi más cordial saludo: Solicitamos su opinión en relación al contenido de cada una de las preguntas que se le presentan a continuación, marcando con una (x) la respuesta que mejor se ajuste a su opinión. **¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

II. DATOS PERSONALES

GENERO:

- a) Femenino
- b) Masculino

EDAD:

- a) 18 – 30 años
- b) 31 – 50 años
- c) 50 años a más

III. ÍTEMS

(4)	(3)	(2)	(1)
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA

N°	ITEMS	(4)	(3)	(2)	(1)
1	¿Usted tiene un nivel profesional adecuado para el puesto de trabajo?				
2	¿Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente?				
3	¿Usted se interesa en dar su punto de vista en la toma de decisión?				
4	¿Usted participa en cursos, capacitaciones, diplomados, etc.?				
5	¿La MDI le proporciona cursos, capacitaciones o talleres?				
6	¿Usted está dispuesto a asumir nuevos retos en diversos puestos que le designe la MDI?				

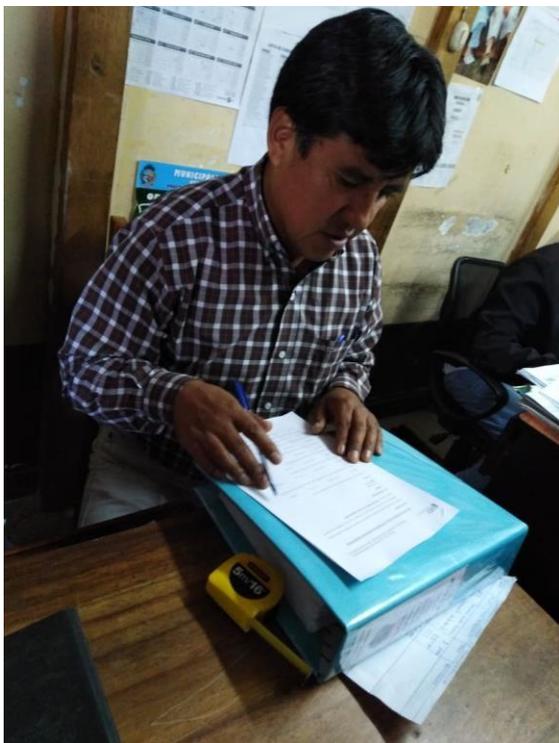
7	¿Usted prevee las tareas más importantes frente a las que son menos urgentes, para su puntual cumplimiento?				
8	¿Las capacitaciones brindadas por la Municipalidad creen que son idóneas para el cargo que desempeña?				
9	¿La Municipalidad cuenta con un programa anual de capacitación?				
10	¿Las capacitaciones que se brindan les permiten realizar mejor su trabajo?				
11	¿Cree usted que cumple de manera óptima con sus deberes y obligaciones en su centro de trabajo?				
12	¿Usted respeta el Reglamento de Disciplina de la MDI?				
13	¿Cuándo realiza su trabajo, de manera eficaz y eficiente, su esfuerzo es reconocido por su superior?				
14	¿Usted realiza tareas que le permiten mejorar su ambiente de trabajo, aunque no estén relacionadas a su especialidad (sacar copias, tipiar, redactar documentos, etc.)?				
15	¿Cree usted que es capaz de realizar tareas de higiene y salud laboral?				
16	¿Ofrece apoyo en eventos u otras actividades, para la mejora de la Institución?				
17	¿Se compromete con sus compañeros para realizar los objetivos de la MDI en equipo?				
18	¿Cree que sus opiniones o sugerencias son tomadas en cuenta en la MDI?				
19	¿Cree usted que la comunicación entre sus compañeros es fluida y sincera?				
20	¿La MDI brinda beneficios laborales (seguro, compensación por tiempo de servicio, bonos familiares, etc.)?				
21	¿Usted se siente satisfecho con la rotación de puestos que realiza la Municipalidad?				
22	¿Considera que su trabajo le brinda estabilidad laboral?				
23	¿Se encuentra satisfecho con las condiciones de trabajo en el puesto que desempeña?				
24	¿Usted está informado de los peligros y riesgos de trabajo en un ambiente como este?				

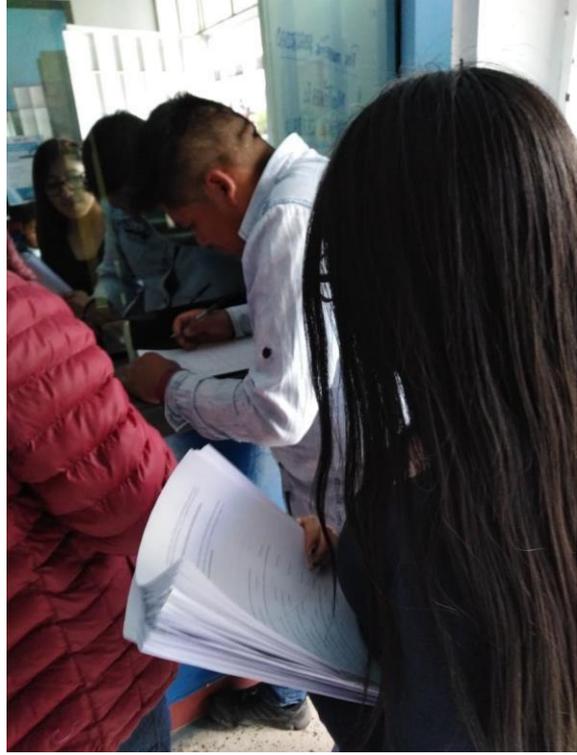
MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FECHA:

HORA:

Anexo N° 11. Fotos





Anexo N° 12 DOCUMENTO DE SIMILITUD

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

En la tesis Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal expresa que en la actualidad el elemento talento humano se ha convertido en un componente muy importante que ayuda a promover el desarrollo de las entidades en todos sus enfoques, por consiguiente la calidad de autorrealización del talento humano va a determinar el grado de calidad del servicio que brinde la entidad. un acontecimiento relevante para el éxito de la entidad es el desarrollo profesional de los colaboradores, ya que se entiende que un trabajador que desarrolle su profesionalidad será un trabajador que sobresaldrá en sus deberes y obligaciones diarias, es por ello que las instituciones deben tener en constante desarrollo el grado de escolaridad, la línea de carrera y la capacitación a sus empleados, para que esto conlleve a que el trabajador se mantenga actualizado y a la misma vez eleve su desempeño laboral. Aun existen entidades públicas como privadas que no llevan a cabo el desarrollo profesional como un factor importante para el desempeño laboral, siendo este un aspecto no considerado para dichas instituciones, por ello solo priorizan los resultados laborales, sin tener en cuenta el desarrollo profesional de sus colaboradores. (Prieto, P., 2013, p.13)

En la actualidad las entidades tanto públicas como privadas a nivel internacional requieren personas que tengan formación profesional, pero por la falta de profesionales competentes sin bachiller, especializaciones, títulos profesionales, cursos y talleres, no pueden desarrollar bien las funciones de cada puesto de trabajo demandadas por la organización, estos requisitos ofrecen que sean eficientes en su labor, comprometidos con su trabajo y estén satisfechos laboralmente.

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %	>
3	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	1 %	>
4	repositorio.unajma.edu... Fuente de Internet	1 %	>
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
6	www.randstad.es Fuente de Internet	<1 %	>

Página: 1 de 50 Número de palabras: 14009 Text-only Report High Resolution Activado

Anexo N° 13 ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, JULIO CESAR BUSTAMANTE CABELLO, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Huaraz, revisor (a) de la tesis titulada:

“DESARROLLO PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, HUARAZ-2018”, de las estudiantes GIRALDO CHILCA GRISEL YADIRA y LLOVERA MOLINA JENNY LIZETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Las suscritas analizaron dicho reporte y concluyeron que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Huaraz, 03 de Diciembre del 2018



Firma

JULIO CESAR BUSTAMANTE CABELLO

DNI: 31662476

Anexo N° 14 AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Nosotras, GIRALDO CHILCA GRISEL YADIRA y LLOVERA MOLINA JENNY LIZETH identificadas con DNI N° 71876777 y 72655635 Egresadas de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizamos (X), No autorizamos () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado :

“DESARROLLO PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, HUARAZ-2018”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


.....
Firma
DNI: 71876777


.....
Firma
DNI: 72655635

FECHA: Huaraz, 06 de Diciembre del 2018

Anexo N° 15 AUTORIZACION DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GIRALDO CHILCA GRISEL YADIRA

INFORME TÍTULADO:

“DESARROLLO PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, HUARAZ-2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 6/12/2018

NOTA O MENCIÓN: DIECISÉIS (16)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LLOVERA MOLINA JENNY LIZETH

INFORME TÍTULADO:

“DESARROLLO PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
INDEPENDENCIA, HUARAZ-2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 6/12/2018

NOTA O MENCIÓN: DIECISÉIS (16)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN