



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Plan de Evaluación del Desempeño Laboral para el Desarrollo del
Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Silva Olortegui, Lilian Mariela (orcid.org/0000-0002-9727-6358)

ASESORA:

Dra. Alva Loyola, María Elena (orcid.org/0000-0002-3034-2170)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por estar conmigo en todo momento dándome su guía y fuerza necesaria para seguir adelante rompiendo todas las barreras que se me presenten y poder lograr mis objetivos y metas trazadas en la vida.

A mis queridos Padres, por brindarme su incondicional apoyo a pesar de las vicisitudes de la vida y demostrarme constantemente su infinito amor, dándome la motivación necesaria para salir adelante cada día.

A mi Pareja, amigo fiel compañero quien con su amor y comprensión siempre me anima a realizar mis metas.

A mi amada Hija, por ser mi motor y motivo de Superarme constantemente en la vida.

Lilian Mariela

Agradecimiento

A la Municipalidad Distrital de Yavarí, específicamente a su actual Alcalde Sr. Tito Lozano Ramírez, por brindarme su apoyo en todo momento, facilitándome la información y documentación disponible para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, prestigiosa casa de estudios, por la formación académica de posgrado durante la permanencia en sus aulas y a los Docentes del Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano, por su dedicación y esfuerzo permanente en mi formación académica.

A la Dra. María Elena Alva Loyola, docente del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano y asesora metodóloga de la presente investigación, por su acertada asesoría y dirección en el presente trabajo de investigación.

A mis compañeros del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, quiénes me brindaron su amistad y solidaridad durante esta importante etapa de mi vida

La Autora

Índice de contenidos

| | Pág. |
|---|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. MÉTODOLÓGÍA..... | 21 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 21 |
| 3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística | 21 |
| 3.3 Escenario de estudio..... | 22 |
| 3.4 Participantes | 22 |
| 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 23 |
| 3.6 Procedimiento | 23 |
| 3.7 Rigor científico | 24 |
| 3.8 Método de análisis de datos..... | 24 |
| 3.9 Aspectos éticos | 24 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 25 |
| 4.1 Resultados | 25 |
| 4.2 Discusión..... | 57 |
| V. CONCLUSIONES | 59 |
| VI. RECOMENDACIONES | 60 |
| REFERENCIAS..... | 61 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1 Opinión respecto a la actitud de los colaboradores | 32 |
| Tabla 2 Opinión respecto a la aptitud de los colaboradores | 34 |
| Tabla 3 Opinión respecto a la vocación de trabajo de los colaboradores | 36 |
| Tabla 4 Opinión respecto a la motivación de los colaboradores | 39 |
| Tabla 5 Opinión respecto a la satisfacción laboral de los colaboradores..... | 41 |
| Tabla 6 Opinión respecto a la evaluación del desempeño laboral | 32 |
| Tabla 7 Opinión respecto al método de evaluación del desempeño laboral que se aplica a los colaboradores | 45 |
| Tabla 8 Opinión respecto a la evaluación de competencias de los colaboradores ... | 46 |
| Tabla 9 Opinión respecto a la evaluación del rendimiento de los colaboradores..... | 47 |
| Tabla 10 Opinión respecto a la evaluación de la actuación de los colaboradores | 47 |
| Tabla 11 Opinión respecto a la evaluación del potencial de los colaboradores | 48 |
| Tabla 12 Opinión respecto a la evaluación del perfil laboral de los colaboradores | 54 |
| Tabla 13 Factores y grado de valoración del desempeño laboral..... | 54 |

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general diseñar un plan de evaluación del desempeño laboral para el desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí durante el año 2021. La investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo como estudio de caso con la participación de los directivos de la municipalidad a quienes se aplicó un conjunto de entrevistas a profundidad; adicionalmente, se recurrió al análisis documental de bibliografía especializada para complementar la propuesta indicada. Se obtuvo como resultado: se describió la institucionalidad y filosofía de gestión de la municipalidad, su situación externa e interna, se identificó el proceso actual del desarrollo del talento humano, se formuló estrategias de evaluación del desempeño laboral y se propuso un plan de evaluación del desempeño laboral. La conclusión general del trabajo fue que esta investigación representa la base científica y técnica para una posterior implementación del plan de evaluación del desempeño laboral diseñado para la municipalidad.

Palabras clave: Plan, Evaluación del desempeño laboral, Desarrollo del talento humano, Municipalidad distrital

Abstract

The general objective of this research was to design a performance evaluation plan for the development of human talent in the District Municipality of Yavarí during the year 2021. The research was carried out under the qualitative approach as a case study with the participation of the municipality's managers to whom a set of in-depth interviews were applied; additionally, the documentary analysis of specialized bibliography was used to complement the indicated proposal. The following results were obtained: a description of the municipality's institutional framework and management philosophy, its external and internal situation, identification of the current human talent development process, the formulation of work performance evaluation strategies and the plan of a work performance evaluation program. The overall conclusion of the work was that this research represents the scientific and technical basis for a subsequent implementation of the job performance evaluation plan designed for the municipality.

Keywords: Plan, Job performance evaluation, Human talent development, District municipality.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo de hoy, la sociedad exige sistemas organizacionales que utilicen técnicas y procesos que generen transformaciones, de manera tal que, constituyan medios que proporcionen y garanticen mejoras en el entorno social y su complejidad, esta necesidad constituye una razón para analizar el rendimiento en la gestión del desempeño laboral que permitan ofrecer mejores servicios de la organización optimizando esfuerzos.

Carmona, Miranda y Santa Cruz (2018) sostienen que, la superación de las empresas está en función del trabajo que realicen sus colaboradores de según la normatividad vigente, lo que significa valorar las particularidades de su desarrollo laboral, a fin de conocer el desempeño real de los trabajadores y de saber qué y en qué manera logran los objetivos marcados, un mecanismo de control para controlar la efectividad de las actividades asignadas a cada puesto, o evaluación del desempeño.

Del Prado (2018), afirma que, la gestión del desempeño es parte esencial del desarrollo organizacional, ya que genera beneficios a nivel de colaboradores, líderes y la organización en general; también, se debe considerar que, si una organización tiene un sistema de administración del talento adecuado, funcionará como una guía para la continua mejora de los resultados de la empresa, desempeños individuales y sobre los equipos de trabajo; por ello, las organizaciones deben contar con un sistema de administración laboral.

Amador (2016), manifiesta que, actualmente, las organizaciones públicas atraviesan por un contexto variable, confuso y super global, lo cual significa que el proceso de gestión de personal se entienda en su forma óptima dada las circunstancias actuales.

Aduna, García y Chávez (2016), aducen que, las empresas necesitan generar nuevas propuestas estratégicas e innovadoras en pro de incrementar su efectividad en el mundo de la administración pública, basadas en directivas y procedimientos dirigidos a monitorear y evaluar continuamente el desempeño de sus trabajadores.

En el país, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (ANSC), también conocida como SERVIR, fue creada en noviembre de 2008 con el objetivo de modernizar la función pública y buscar un servicio público orientado al desempeño, flexible y de alta eficiencia, que todos los peruanos que reforman de servicio público.

SERVIR (2020), su propósito es que quienes laboran en instituciones públicas formen parte de un sistema de administración para la administración pública que vincule los intereses de mejorar el clima laboral en las instituciones públicas y obtener un mejor desempeño laboral de las mismas para, en última instancia, beneficiarse de la sociedad.

Según InfoPublic (2020), indica en el manual virtual de evaluación de personal que, la evaluación del desempeño labora como un aspecto importante regulatorio y la puesta en ejecución de un desarrollo administrativo público, puesto que el sistema de evaluación apunta a fortalecer los procesos de promoción y estabilidad de los colaboradores.

Marrufo y Pacherez (2020), sostienen que, en las instituciones públicas que brindan servicios, incluidos los municipios, un aspecto importante de las mismas es la gestión de sus recursos humanos, entendido como una actividad basada en determinar el vínculo causa-efecto de los diversos programas de recursos y directivas de personas como resultado del último análisis financiero. de la compañía.

Sánchez (2017) sostiene que, en la administración pública, una evaluación del desempeño para las municipalidades determina si hay conexión entre los procedimientos y las directivas de personal de la dirección pública de los gobiernos municipales y los resultados alcanzados y esperados.

Torres (2015), afirma que, cada día, las comunidades del Perú se enfrentan a una serie de complicaciones que frenan la consecución de sus objetivos, incluida la organización improductiva de las actividades laborales, un proceso de selección de personal técnicamente inadecuado con consecuencias de incompetencia, entre otras cosas por la asignación de funciones sin ser criterios técnicos son seriamente criticadas y cuestionadas.

En el área regional del oriente del país, es tarea de los municipios de la provincia y del distrito de la zona, en el marco de su gestión de personal, ofrecer un adecuado servicio considerando empleados competentes y calificados con vocación de atención; asimismo, lograr una calidad de vida comunitaria adecuada en los distritos aledaños a la ciudad donde se debe disponer de los servicios básicos del tipo público.

La Ley Orgánica de Municipalidades (LOM-27972-2003-CRP, 2003) contempla dentro de sus políticas institucionales crear un entorno favorable para sus trabajadores con el propósito de aumentar su rendimiento laboral, contribuyendo de esta manera a ser una municipalidad autogestionaria, refiriéndose a las capacidades humanas que proceden de la dirección del desarrollo del factor humano en las instituciones ediles.

En este contexto, se tiene a la Municipalidad Distrital de Yavarí, perteneciente a la Provincia de Ramón Castilla en el Departamento de Loreto, la cual cuenta con autoridades que proceden de una elección democrática según ley, tiene plenas facultades para lograr sus fines con independencia económica y gobernabilidad en materia de poder y legislación y disposiciones que rigen las actividades y la gestión del país ejerciendo su competencia en su distrito y sus anexos, de acuerdo a las normas legales vigentes sobre su creación y demarcación territorial.

Parte del problema básico que enfrenta el municipio es la complicación de viabilizar los esfuerzos de la parte laboral a fin de conseguir mejores logros laborales y sobretodo en su desempeño, pero lo más importante es la falta de procedimientos que permita monitorear el desempeño laboral junto con las regulaciones laborales; Con esto en mente, este municipio ahora enfrenta la obligación de desarrollar un plan para evaluar el desempeño del trabajo como herramienta fundamental de la evaluación del trabajador comunitario, que sirva como guía institucional para el logro de las metas comunitarias.

Por tanto, en el contexto de la problemática mencionada cobra suma importancia la administración del recurso humano, sobre todo la evaluación del trabajo como herramienta para el crecimiento del trabajador edil teniendo

incidencia directa en la efectividad de su desempeño de funciones y en el funcionamiento correcto de la entidad municipal citada en el presente estudio.

La **formulación del problema** fue: ¿Cómo un plan de evaluación del desempeño laboral desarrolla el talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2021?

En lo que respecta a la **justificación de la investigación**, presenta *Conveniencia* porque esta organización municipal podrá informar al personal evaluado, sobre cómo están haciendo su trabajo y lo que se espera de ellos, promoviendo una retroalimentación de su desempeño; tiene *Relevancia social* porque el crecimiento del colaborador requiere el compromiso de los directivos municipales y la participación proactiva de todos sus colaboradores; contiene *Implicancia práctica* porque se podría estimar desde el enfoque cualitativo el nivel de efectividad de los trabajadores mostrando su lado fuerte y su lado débil en el desempeño de sus puestos de trabajo con el fin de ayudarles a mejorar; posee *Valor teórico* porque permite definir las bases teóricas que conceptualizan un plan de evaluación del desempeño laboral y, finalmente genera *Utilidad metodológica* porque es una herramienta para obtener datos fiables y actuales del rendimiento laboral de sus colaboradores.

Como **objetivo general** se tuvo: Diseñar un plan de evaluación del desempeño laboral para el desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2021.

Como **objetivos específicos (Oe)** se tuvo: Oe1. Describir la institucionalidad y la filosofía de gestión de la municipalidad, Oe2. Describir la situación externa e interna de la municipalidad, Oe3. Identificar el proceso actual del desarrollo del talento humano en la municipalidad, Oe: 4. Formular estrategias para la evaluación del desempeño laboral en la municipalidad, Oe5. Proponer un plan de evaluación del desempeño laboral en la municipalidad.

II. MARCO TEÓRICO

Fue necesario consultar algunos **antecedentes** (artículos científicos y trabajos de investigación) realizados en el contexto local, nacional e internacional que aplicaron favorablemente la evaluación del desempeño laboral en pro del desarrollo del factor humano.

Al respecto, Cieza y Silva (2021) en su artículo sobre gestión y desempeño laboral en trabajadores comunitarios, tuvo como objetivo revisar la administración y desempeño de los colaboradores de la comunidad. La metodología utilizada para conseguir este objetivo se basó en un diseño de material bibliográfico y una revisión documental. Como resultados se tuvo definiciones de la importancia de la comunidad en el crecimiento de las sociedades, las peculiaridades de la administración y el desempeño de labores de los trabajadores de la ciudad.

Del mismo modo, Bustamante y Tenorio (2021) en su artículo sobre factores individuales relacionados con el desempeño de labores en el Perú, buscó relacionar los factores personales con el desempeño de labores de los colaboradores del gobierno provincial de Chota. El estudio fue observacional, trabajando con una muestra de 127 trabajadores a través de dos cuestionarios: uno centrado en factores humanos individuales y otro en desempeño laboral. Los resultados mostraron tres niveles de desempeño en el trabajo: alto 14.2%, medio 65.4% y bajo 20.5%.

En el mismo sentido, Cruzado y Alomia (2020) en su artículo sobre el desempeño de labores de los colaboradores de la comunidad peruana de Lince, se determinó la percepción del grado de desempeño de labores de los trabajadores de la ciudad de Lince. El estudio es descriptivo, no experimental. Para medir el desempeño percibido en el lugar de trabajo, se seleccionó una muestra de 60 trabajadores, utilizando la herramienta "Desempeño individual en el lugar de trabajo (IWP)", la cual fue modificada por Widyastuti y Hidayat e incluyó dimensiones: desempeño de habilidades; Comportamiento de desempeño inverso en contexto. Se utilizaron estadísticas para obtener los resultados: En términos de demografía de los empleados, la mayoría eran

hombres y tenían edades comprendidas entre 30 y 41 años, y la mayoría tenía 42 o más años en la empresa de 1 a 3 años.

Por su parte, Marrufo y Pacherez (2020) en su artículo sobre desempeño de labores en la Comunidad Provincial de Rioja, San Martín Perú, buscó determinar el grado de desempeño de labores de los empleados comunitarios. Se trató de una investigación pre experimental con un diseño descriptivo proposicional, la muestra poblacional lo conformó 105 trabajadores asalariados, el instrumento utilizado fue la encuesta. Los logros obtenidos de la variable desempeño de labores, determinados a partir de la percepción del funcionario y empleado, fueron "regulares" en 77.8% (7) y 78.1% (82), seguido de "pobres" con 11.1% (1 °) y 17,1 (18) y "eficientes" 11,1% (1) y 4,8% (5) concluyendo que, los empleados nombrados se encuentran de manera regular, lo que demuestra su ineficacia en las funciones.

Asimismo, Zegarra (2016) en su artículo sobre la evaluación del desempeño de labores en el Municipio de Sañayca, Apurímac Perú, tuvo como propósito medir e incidir en las características, conductas y una gama d logros laborales para lograr un mayor rendimiento futurista. Se buscó describir la calificación del desempeño de labores de los empleados de la parroquia Sañayca Apurímac. Se formularon preguntas en el enfoque de un desafío adaptativo, la gestión del cambio y la influencia del empleado ante las restricciones de la vida, el autor llegó a la siguiente conclusión importante: El liderazgo adaptativo tuvo un efecto positivo sobre las emociones de los empleados, el desarrollo de profesionales el trabajo grupal, la retroalimentación y el entorno laboral, lo que aumentó la percepción del desempeño laboral.

En la misma dirección, Bustamante y Varas (2019) en su artículo sobre el análisis de relevancia en empresas con gestión del desempeño según competencias Ecuador, presentó un análisis de idoneidad en empresas con gestión del desempeño por competencias basado en la productividad, así como una herramienta desarrollada en áreas urbanas del estado de Jipijapa con factores a nivel interno y a nivel externo que inciden en el mejoramiento de esta organización. El avance del movimiento económico se manifestó en la efectiva producción y preservación de conocimientos para la estabilidad,

desarrollo y éxito de un método organizativo utilizado de origen mixto y triangular, y a partir de sus técnicas de observación, bibliografía y experimentos en campo.

Del mismo modo, Alveiro (2019) en su artículo sobre la evaluación del desempeño como instrumento en el estudio del factor humano en Argentina brindó un esquema para evaluar el rendimiento de los trabajadores, considerando que se está conformando hoy en las organizaciones como una herramienta básica. Evaluar el desempeño de la organización debe tener en cuenta ser claros y mirar a elementos que representan parte esencial de los aspectos clave en el desarrollo de la evaluación.

De otra parte, Aduna, García y Chávez (2016) en su artículo sobre modelos de gestión de recursos humanos en México, su principal objetivo fue presentar diversos modelos que resalten la necesidad de una administración de personal que realmente le diera ese valor y posibilitara un vínculo sano y beneficioso sobre la gran importancia de la cultura organizacional en este proceso, ya que fomentaría el desempeño dispar entre las organizaciones.

Al respecto, Montoya y Boyero (2016) en su artículo sobre recursos humanos como componente fundamental de la dirección de la calidad y competencia organizacional en Argentina, se han destacado como factor clave algunos comentarios relevantes sobre el costo del factor laboral en la organización. El liderazgo y temas de planificación, calidad, compromiso y trabajo en equipo de los recursos humanos representan aspectos críticos del éxito de la organización creando una visión más ambiciosa de los recursos humanos y la alineación estratégica vinculada al éxito de la empresa.

Chiang y San Martín (2015) en su artículo sobre análisis de la complacencia laboral y el desempeño de los directivos del Municipio de Talcahuano, tuvo como propósito monitorear el impacto del desempeño de labores en la satisfacción laboral de los funcionarios. Las escalas de confiabilidad van desde el logro hasta la excelencia, con el valor Alpha de Cronbach de 0,7 a 0,9. Los valores de desempeño de labores se dividieron en seis métricas, lo que otorga a los encuestados una calificación de "alto desempeño". Aunque los valores de satisfacción en el trabajo se distribuyeron en diez escalas, los

participantes encontraron "satisfacción en el trabajo" en las muestras de hombres y mujeres. La conclusión fue que, el estudio encontró una correlación desde el punto de vista estadístico significativo entre las dos variables, donde se mantuvo la correlación positiva entre desempeño y grado de satisfacción.

Del mismo modo, Guanilo (2021) en su tesis sobre desempeño laboral y gestión basada en resultados en la Municipalidad Distrital de La Esperanza en Trujillo - Perú, destacó la correlación entre desempeño de labores y gestión por resultados en la administración de la región La Esperanza, con una muestra de 12 empleados y un estudio transversal que describe la asociación, se aplicaron dos cuestionarios en escala Likert con índices de confianza altos (0,798 y 0,981), se confirmó una correlación significativa entre desempeño laboral y gestión por resultados ($r = 0,784715$); la validez y el desempeño son directos y estrechamente relacionados con la GBR, al igual que los aspectos motivacionales y evaluativos de resultado medio (54,5%).

Por su parte, Cruz (2019) en su investigación sobre dirección del factor humano y compromiso de la organización en los colaboradores administrativos de una entidad pública en Trujillo - Perú, buscó determinar el grado de vínculo entre la dirección del factor laboral y el compromiso administrativo. Se utilizaron métodos tanto cuantitativos como transversales, y el diseño del estudio fue una correlación no experimental. La población incluyó al personal administrativo, con una muestra de 77 empleados. Se utilizaron las siguientes herramientas: la encuesta de Flores para medir la dirección del factor humano y el cuestionario de Mayer y Allen para calcular el compromiso de la organización, lo que resultó en una razón entre dirección del factor humano y compromiso de la organización de 0,227. Las conclusiones fueron las siguientes: hay una débil correlación positiva entre las dos variables examinadas, entre las dimensiones del proceso, integración, diseño organizacional, distinción y desarrollo del empleado con el compromiso laboral, y se da una correlación positiva entre las dos dimensiones una débil relación positiva entre la retención de empleados y los aspectos de auditoría.

En el mismo sentido, Delgado (2019) en su investigación sobre la dirección de administración y su vínculo con el desempeño de labores de los

colaboradores del Municipio de Florencia de Mora, 2018 de la Universidad César Vallejo Trujillo. La muestra incluyó 30 funcionarios de la ciudad. El método utilizado fue la encuesta y la herramienta para recopilar datos fueron dos cuestionarios que se aplicaron a los empleados. Se utilizó el juicio de expertos para validar las herramientas y métodos estadísticos de Shapiro-Wilk utilizados en algunas encuestas menores de 50 años, también se utilizó Spearman para obtener el vínculo entre dos variables en la prueba de hipótesis; así como determinar una relación sólida y altamente interdependiente entre la dirección administrativa y el desempeño de labores, con un grado de significancia de 0.637 ($p > 0.05$), así como una $\rho = 0.637$.

Del mismo modo, Paredes (2017) en su investigación sobre la propuesta para evaluar del desempeño del trabajador en el Municipio Provincial de Huaylas en Caraz, fue investigación descriptiva simple sin experimento y la población muestral fueron 43 funcionarios. Los logros describen la evaluación del desempeño del colaborador administrativo de la parroquia y el nivel de desempeño de estos individuos. Se utilizó un procedimiento administrativo para alinear el proceso de control del desempeño del colaborador administrativo de acuerdo con las directrices sobre la administración y evaluación del rendimiento de los funcionarios públicos establecidas en la ley Servir y demás normativas emitidas por el gobierno peruano.

Por su parte, Mori (2017) en su tesis sobre componentes motivacionales y desempeño de labores de los empleados municipales en Trujillo, su objetivo fue verificar el vínculo entre motivación y los factores de desempeño de labores de los gerentes urbanos. El diseño de investigación fue nivel correlativo transversal sin experimento. La muestra para este estudio incluyó a 56 trabajadores. Las técnicas empleadas fueron dos cuestionarios, con el fin de medir ambas variables examinadas, finalmente se determinó mediante la prueba correlacional de Spearman que, no existía conexión entre factores de motivación y el desempeño de labores, se basó en un factor de correlación coef de 0.035 y un valor de significancia de 0.8.

Asimismo, Sinchi (2020) en su tesis sobre las competencias y desempeño de labores de los colaboradores del Municipio de Villa Rica en Tingo María,

determinó si hay un vínculo entre las habilidades y el rendimiento del personal municipal. En una muestra de 84 trabajadores, los factores relacionados con la habilidad y 8 elementos emplearon para medir el trabajo de desempeño por tipos de opciones similares. El nivel de investigación fue de diseño relacional; los resultados obtenidos fueron 58.3% de la planificación para sus actividades; 59.5% del trabajo en equipo y 54.8% con iniciativa para llevar a cabo su trabajo; 57.1% cumplen plenamente con la responsabilidad de las funciones profesionales; 50% representa la capacidad de contribuir a su trabajo; 48.8% acordó realizar su trabajo de forma conveniente. El vínculo entre las habilidades y las variables de rendimiento está determinado por la prueba de correlación R Pearson. Esta prueba estadística muestra una alta correlación ($R = 0,769$, PYLT, 0,001) entre habilidades y capacidad laboral; p con un nivel de 0.05, se aceptó la hipótesis alternativa, lo que muestra conexión entre las habilidades y las variables de rendimiento laboral, en comparación con otras dimensiones, instrumentos y destrezas entre individuos y sistemas.

Por su parte, Cuno (2019) en su tesis sobre desempeño de labores y satisfacción de los empleados de la comuna de San Pedro en Lima, se implementó una serie de procedimientos a partir de una muestra de sesenta empleados que trabajan en diferentes sectores de la sociedad, ya sea en cargos administrativos como ejecutivos, donde se aplicó un cuestionario para calcular las variables de investigación seleccionadas de formación profesional en la inserción profesional. Como resultado se tiene que. la satisfacción de los empleados afecta de forma impactante el desempeño de labores de los empleados de la parroquia.

Del mismo modo, Solís y Ventura (2019) en su investigación sobre dirección del factor humano y su relación en el desempeño de labores de los empleados del Municipio Distrital de Huariaca en Cerro de Pasco, abordó los aspectos teóricos de la dirección del factor humano y vinculación cercana con el concepto de desempeño laboral, analizando las características de los recursos para convertirse en fuertes bases de desempeño de labores. Se concluye sobre el caso de los empleados en reflejar la contribución del área de factor humano para hacer un buen trabajo desde la empresa.

Al respecto, Medina (2017) en su tesis sobre desempeño de labores del trabajador administrativo regular del Municipio Provincial del Santa en Nuevo Chimbote, buscó determinar el grado de desempeño de labores del trabajador administrativo nombrado. Con un diseño sin experimento, la muestra poblacional lo conformó 211 trabajadores administrativos y la muestra se determinó en 66 trabajadores. Se empleó una ficha de observación para calcular cada variable. Los datos recopilados se procesaron mediante estadística descriptiva con el programa SPSS. Asimismo, el diagnóstico se realizó en tres niveles: bajo (1125), medio (2640) y alto (4154). Como resultado, se tuvo que, el 81% de los trabajadores tuvieron bajo desempeño de labores, el 17% tuvo desempeño de labores medio y el 2% restante tuvo desempeño de labores alto. En resumen, se encontró que el personal administrativo designado tenía un desempeño deficiente.

De otro modo, Rey, Ortiz y González (2021), en su tesis sobre propuesta de mejoramiento a la dirección del clima laboral con base a lo obtenido en la evaluación de desempeño de Veolia, presentado en Bogotá – Colombia fue una investigación descriptiva comparativa. La muestra se conformó por 112 colaboradores con diferentes puestos de trabajo dentro de la empresa. El instrumento para la obtención de información fue un cuestionario de evaluación del desempeño en el que se evaluaron los criterios descritos entre valores y competencias. Este estudio se basó en estrategias de implementación a través de la evaluación del desempeño, tomando en cuenta los problemas de comportamiento que atraviesa el trabajador en esta emergencia de salud, como parte importante para mejorar por parte de los directivos de la institución.

En ese mismo sentido, Moreno, Ramírez y Sánchez (2021) en su tesis sobre evaluar el desempeño de labores de los colaboradores en la Alcaldía Municipal de Estelí en Managua - Nicaragua, afirma que el gerente de cada área ejerce dirección y control sobre sus empleados, y para ello participa en las decisiones y problemas de cada empleado, se investiga los obstáculos en el campo para encontrar soluciones críticas a las debilidades individuales. El método fue descriptivo, cualitativo y cuantitativo con una muestra de 400

empleados distribuidos en 5 sectores administrativos. La muestra fue probabilística y las técnicas de recopilación de datos utilizadas fueron entrevistas y encuestas, concluyen: el método de evaluación del desempeño de labores permitió evaluar el comportamiento de los trabajadores y la eficiencia de su trabajo.

Por su parte, Espinosa (2019) en su tesis sobre evaluar el desempeño de labores y su vínculo con el desempeño de los colaboradores de GAD Municipal del Cantón Pastaza, indicó que la evaluar el desempeño es un instrumento para saber las actitudes, desempeño y comportamiento laboral de los empleados de la organización, además de posibilitar la gestión y control de tipo horizontal. El propósito de la investigación fue tener una visión común que tienda a optimizar al público en base a los servicios que se brindan, lo que los hace más productivos y aumenta la satisfacción ciudadana. Se hizo un cálculo del indicador de incidencia anual de rendimiento, por lo que los efectos en su desempeño aumentan gradualmente.

Al respecto, Gruezo (2017) en su tesis sobre análisis del desempeño de labores de la gestión de planificación y programa del Ecuador - Cantón Rioverde, realizó una investigación de nivel descriptivo explicativo. Su objetivo fue analizar el desempeño laboral del personal llegando a la siguiente conclusión: los empleados demostraron un grado de cumplimiento y rendición de cuentas, disminución de las metas organizacionales, misión y visión que una agencia de gestión laboral efectiva siendo poco probable que emprenda desarrollar habilidades y como base para el trabajo de calidad de la organización y las responsabilidades de la empresa.

En tal sentido, Oscco (Oscco, 2015) en su investigación sobre dirección del factor humano y su vínculo con el desempeño de labores del personal del Municipio Distrital de Pacucha - Andahuaylas, buscó identificar el vínculo entre la dirección del factor humano y el desempeño de labores en la parroquia. 35 trabajadores fueron entrevistados; de manera similar, también se realizaron evaluaciones de desempeño para establecer el grado de rendimiento de un empleado, los logros obtenidos se analizaron mediante la herramienta estadística SPSS v21 con el coeficiente correlacional de Spearman. Como

logros se tuvo: el 48.6% de los empleados indicaron que el personal comunitario estaba haciendo planificación; el 45.7% de los trabajadores mencionaron que los programas de recursos humanos solo se utilizan a veces y que el 34,3% trabajaron regularmente.

Según, Armijos y Rodríguez (2015) en su tesis sobre evaluación del desempeño en la Municipalidad del Cantón El Tambo, se abarcó todo el proceso de clasificación, tabulación, examen y definición de los datos. En una primera fase, se emitió un compendio general de la alcaldía, luego se clasificó por departamentos, y finalmente se desarrolló un trabajo integral que mostraba el nivel de desempeño. En el informe expuesto solo se hicieron ciertas aclaraciones sobre los resultados y dónde estaban los trabajadores; estos resultados aclaran el significado del factor desempeño laboral y los indicadores de atención al cliente, los cuales constituyen la principal característica del trabajo comunitario.

También, se cuenta con **bases teóricas** sobre los temas principales que contempló en su desarrollo la presente investigación.

Evaluación del desempeño laboral, es una valuación metódica del rendimiento de un trabajador en cuanto a acciones realizadas, metas y resultados a alcanzar, habilidades presentadas y su potencial de crecimiento, en particular su contribución a los asuntos de la organización. Es una excelente manera de identificar problemas relacionados con el monitoreo, administración e intervención de todos en una organización, alineando a la persona con el trabajo, en lugar de potencialmente carecer de capacitación para desarrollar habilidades y, por lo tanto, ser utilizada para crear herramientas y programas, permite la mejora continua del desempeño humano. En definitiva, es una forma eficaz de solucionar situaciones problemáticas de desempeño y optimizar la calidad laboral y la vida dentro de la organización.

En una evaluación del desempeño, se tiene seis aspectos clave: ¿Por qué la evaluación del desempeño? ¿Qué ofertas deben evaluarse? ¿Cómo califica el desempeño? ¿Quién debería evaluar el desempeño? ¿Cuándo se evalúa el desempeño? ¿Cómo se comunican las evaluaciones de desempeño?

El desempeño organizacional está en función de diversas situaciones riesgosas, cambiando de persona en persona, dependiendo de las circunstancias laborales que se den. El sistema de recompensas y la aprehensión del esfuerzo laboral establecen el nivel personal de logro que una persona puede hacer. Como una persona percibe el valor por el dinero juzgan su nivel de logro, si un esfuerzo particular vale el logro individual, supone la condición personal de esa persona, el aspecto y la percepción de la persona de su rol.

La evaluación del desempeño de labores puede centrarse en la posición de mantener a las personas o habilidades, contribuye a la organización a contribuir a su éxito, lo que plantea la siguiente pregunta: la cosa más importante, el desempeño en la posición o la contribución de los poderes necesarios por la organización. ¿Por qué se evalúa el desempeño laboral? Las personas tienen que obtener comentarios sobre sus actuaciones, sabiendo cómo hacen su trabajo y buenas reparaciones. Sin esta respuesta, los peatones ciegos necesitan saber cómo hacen sus trabajos. Las principales razones hacen que las organizaciones evalúen el desempeño de sus empleados: las recompensas, la evaluación de desempeño proporciona una prueba sistemática que permite el salario, la promoción, la transferencia y, a muchas veces, los trabajos eliminan a los trabajadores. Comentó, evaluó, proporcionando información sobre la percepción de aquellos que interactúan con sus actuaciones, así como sus actitudes y habilidades; El desarrollo y la evaluación permiten a cada empleado saber exactamente su fuerza (puede usar más fuerte en el trabajo) y sus debilidades (necesidad de mejorar la capacitación personal); Relación, la evaluación genera en cada empleado la mejora de su relación con colegas (más altos, colegas, niveles más bajos) porque sabe cómo evalúa su desempeño; Conciencia, la evaluación le da a cada empleado la oportunidad de saber qué son los que lo rodean piensan en él. El crecimiento y progreso de prospectos proporcionan a la empresa de oportunidades para entender el potencial empleador en identificar programas de evaluación y desarrollo, herencia, ocupación, consejos y reseñas proporciona a los directivos o servicios del factor humano con información técnica utilizada para asesorar y guiar a los empleados. Esta evaluación debe

servir como ventaja para las organizaciones y las personas. Para hacer esto, es clave lograr los siguientes principios fundamentales: la evaluación es más que el reflejo del rendimiento actual, sino también el logro de los objetivos. La preparación de rendimiento y objetivo debe ser relativa a la evaluación individual; la evaluación debe traer la importancia a los empleados para ocupar posiciones, en lugar de impresión de que se observan hábitos laborales. La evaluación debe basarse en una revisión del desempeño en lugar de la evaluación anímica sobre el hábito personal del enfoque. El esfuerzo y la conciencia son cosas muy diferentes; el revisor y el trabajador evaluado deben convocar que la evaluación de la ventaja de la organización y el personal y la evaluación de desempeño sirvan a la productividad de las tabletas de multiplicación en la organización para mejorar y deben tomar Es mejor equipado para crear eficiencia y eficiencia.

La debilidad de esta evaluación es que: quienes participan en ella lo ven como condición de premia o castigo de logros pasados; que la importancia del proceso radica en el llenado de formatos más que en la evaluación real y sincera del desempeño; Independientemente de que los evaluadores vean o no el proceso como no justo y sesgado, la desigualdad socava gravemente el este proceso; las observaciones negativas del revisor provocaron una reacción poco favorable de los revisores y su aceptación de la misma y que la revisión fue inofensiva, es decir, se basó en ítems de revisión que no aportaron nada ni ningún valor agregado a todos. (Chiavenato, 2019).

Modelo de evaluación del desempeño laboral, estructura o esquema que permite a uno planificar, evaluar, analizar y calificar el valor, la excelencia, el logro o el estado de un individuo para cualquier decisión gubernamental con respecto a la retención, educación, aumento, transferencia, suspensión o despido de cualquier persona para mejorar. Se presenta los siguientes modelos: Autoevaluación; Modelo de evaluación del desempeño de 90°; de 180°; de 270°; de 360°; centro de asistencia; por objetivos; por competencias; basado en la satisfacción del colaborador; por incidentes críticos; por costos; reuniones uno a uno (Trejo, 2018).

Plan de evaluación, documento que define el plan organizativo y las modalidades de acción y ejecución previstas por una autoridad de gestión y que garantiza el nivel de información necesario para el monitoreo y seguimiento de acciones de evaluación y los métodos de recopilación de datos (Dubrin, 2018).

Desarrollo del talento humano, consiste la necesidad de desarrollar el potencial interior de las personas; significa sacar hacia afuera este estado oculto y el factor humano innovador. El modelo en educación, formación o desarrollo debe asegurar la capacidad de hacer todos sus potenciales nativos o formados. Potenciar a las personas no solo representa brindarles información en pro de nuevas instrucciones y habilidades y, así ser más efectivos en su trabajo, sino sobre todo brindarles información, una base para el aprendizaje de nuevas situaciones, respuestas, pensamientos y teorías cambiando sus hábitos y comportamientos y ser más eficaz en sus acciones. La formación es más que información, porque enriquece la percepción y las empresas están empezando a darse cuenta. El proceso de desarrollo incluye tres niveles superpuestos: capacitación, desarrollo de empleados y de la organización. Los niveles inferiores, como la educación y el crecimiento de las personas, se ocupan del aprendizaje personal y de cómo las personas aprenden y crecen a nivel individual o a nivel del grupo empresarial.

Por otro lado, las actividades de formación suelen ser tratados en un paradigma no rutinario (capacitar solo cuando es necesario), a través de un índice estocástico (hay elección de personal al azar), con una situación interactiva (en caso de que importe) o visión a corto tiempo (para solucionar el problema en el acto) basada en la fiscalidad (no se consultó a las personas), el estado estacionario (nada ha cambiado) y la sostenibilidad (manteniendo el status quo) y desde un punto de vista de sostenibilidad y final.

Por otro lado, los procesos de formación también adoptan una visión moderna, siempre que sigan un patrón planificado (capacitar dentro del marco cultural), un plan consciente (capacitar a todos), proactivo (una demanda esperada) y una visión a largo plazo (mirar hacia adelante) basado en el acuerdo mutuo (hay consultas y compromiso), la turbulencia, el cambio (las cosas deben

cambiar para mejor) y la parte creativa e innovador están para una visión y un cambio temporales. Las empresas están comenzando a abandonar el enfoque tradicional y pasar a la era moderna. La educación es responsable del conocimiento. Hoy en día, la información se convierte en el activo más valioso; como conocimiento base, entonces la producción de conocimiento es clave de formación. Drucker sostiene que los gerentes de hoy tienen la responsabilidad de hacer que el conocimiento sea efectivo. Además, es un reto empresarial que sugiere la ejecución rentable sobre el buen conocimiento cuando se aplica de una manera que marca una diferencia significativa en la obtención de resultados, mejorar las operaciones, añadir valor y ser útil en un contexto automatizado donde todos tienen acceso. La información o las habilidades se destacan rápidamente de otras en una nueva oferta de producto, servicio, aplicación o solución innovadora como oportunidad.

El desarrollo de los empleados tiene más que ver con la educación y la orientación futura que con la formación. El desarrollo se trata más del desarrollo personal de un empleado y hacia una carrera futura, no solo de permanecer en el trabajo actual. Independientemente de sus discrepancias personales, las personas deberían seguir creciendo. La formación es solo para una pequeña parte de la fuerza laboral, solo los niveles más altos se enfocan más en la calidad, pero las organizaciones de hoy requieren que las personas posean habilidades, conocimientos y habilidades y nuevas capacidades (Chiavenato, 2019).

Hay muchos métodos de desarrollo de los empleados, así como las técnicas para desarrollar habilidades personales en el trabajo (por ejemplo, los principales métodos para desarrollar empleados en su posición actual son: Gire aquellos TRI significa que los empleados significan que los empleados se mudan en diferentes posiciones de organizaciones para competencias laborales. La rotación puede ser horizontal o vertical. La rotación vertical indica que el trabajador es temporalmente popular en una situación más especial. La rotación horizontal aparece como un cambio de partidos a corto plazo y tiene como objetivo absorber el conocimiento y la experiencia de la experiencia del conocimiento. Complejidad similar. La rotación del trabajo es

un gran método para ampliar el contacto por las operaciones de la Organización y la transición de los profesionales en general aumenta la experiencia individual y estimulando la experiencia personal difundida y estimula la experiencia personal y estimula la experiencia de nuevas ideas personales. y proporcionar una evaluación extensa y confiable en el desempeño de los trabajadores organizacionales; artículos de asesoramiento significa proporcionar a las personas grandes oportunidades potenciales para trabajar temporalmente en diferentes sectores sociales por monitoreo. Las personas trabajan como asistente o en grupos de consulta directos y realizan diferentes labores directivas y apoyo asistencial; el aprendizaje real es una técnica de formación personal para pasar a dedicación exclusiva para analizar y solucionar situaciones difíciles. Algunos trabajan en desarrollar proyectos que requieren colaboración; la adquisición significa dar a las personas la posibilidad de estar en agencias de trabajo, en las que participa en el proceso de decisiones. En general, estos comités son temporales y cortos y actúan a medida que los equipos trabajen resolviendo un problema en particular y proponiendo mecanismos de solución interesantes. Los trabajadores extienden su entendimiento y benefician más en la formación; Participar en capacitaciones externas es tradicional, desarrollo de cursos y talleres que brindan nuevas capacidades de conocimiento y desarrollo habilidades y análisis conceptuales basados en cursos o talleres internos. Las organizaciones que emplean las TIC para proporcionar capacitación remota con el host pueden estar en una posición diferente, mientras que la presentación se transmite en algunas ubicaciones al mismo tiempo como en videoconferencia; Los ejercicios de simulación, las simulaciones han elegido al personal de extrapolación, actividades emuladoras que incluyen casos reales, juegos de negocios, roles. Analizando los casos basados en la experticia organizacional de otras empresas para describir y diagnosticar inconvenientes prácticos, los análisis causan, proponiendo soluciones alternativas, mejor adecuadas para ellos y elija implante. El estudio en caso de estimular y proporcionar discusiones estimulantes entre aquellos que participan en grandes oportunidades para que las personas protejan sus capacidades analíticas creen un entorno similar como la situación de la vida

real, pero no hay un alto costo. La formación externa, una nueva tendencia es el uso de la capacitación externa, a menudo combinada con la búsqueda de competencias no presentes en la organización. En sí, esta forma de entrenamiento es propuesta por las empresas calificadas en educación y capacitación y propuesta de programas de integración, enfatizando la importancia del trabajo en equipo para los maestros; Los estudios de caso son un método de desarrollo desarrollado para las personas una descripción por escrito de un problema de organización para analizar y resolver; Junta, también conocida como juegos de administración o juegos de simulación, son técnicas para desarrollar en las que los trabajadores o los administradores competitivos y tomar decisiones para apoyar a las computadoras en situaciones comerciales o de simulación reales; Los centros de desarrollo interno son los métodos utilizados en los centros de la compañía y están tratando de proveer directores y empleados con mejores habilidades personales (Chiavenato, 2019).

Municipalidad distrital, es una organización sujeta a la legislación nacional y tienen legitimidad y patrimonio legal (MLOAM-CGR, 2015). Su objetivo principal es permitir el cumplimiento de los deseos principales de la población asegurando su palabra de formarte parte de la mejora de su situación social, en su economía y su cultura. Los municipios provinciales y de distrito son entidades del gobierno que favorecen el progreso regional con su estatus legal de derecho público y su alta performance para lograr sus objetivos. Los municipios locales disponen de empoderamiento económico, política y administrativa en materia de poder (Guerra, 2009).

Los municipios poseen funciones de exclusión (privativas) y de compartición (traspasadas). En lo que respecta a las funciones de exclusión se tiene: desarrollar, aceptar y cambiar el plan de desarrollo y control comunitario; fomentar el desarrollo de la comunidad; normar el transporte y tránsito público y direccionar la construcción y urbanización de la ciudad o poblado (MEF, 2020). En lo que respecta a su importancia, el municipio es un organismo descentralizado de la gestión pública, está en constante interacción con la

población y pretende atender las necesidades más prioritarias de la comunidad (Puentes UC, 2019, págs. 12-18).

Normas regulatorias peruanas: como es el caso del Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que acepta la directiva nacional de modernización administrativa, la cual hasta el 2021 es un componente importante en el proceso de modernización del régimen peruano. Proporciona una visión, valores y orientación de la acción racional y efectiva en el ámbito público en los asuntos públicos y el progreso nacional. Su objetivo es orientar, aclarar y facilitar el proceso de modernización hacia el control abierto de todas las instituciones estatales y traer resultados positivos para el bienestar y desarrollo del Estado y sus ciudadanos (DS-004-2013-PCM, 2013); Ley N° 27927, ley que promueve la transparencia de las prácticas gubernamentales y los principios de acceso a los datos. La información para agencias gubernamentales, incluidas sugerencias e información de contacto, organizaciones, horarios y métodos, generalmente se proporciona para obtener sus bienes y servicios (L-27927-2003-CRP, 2003) y la Ley Orgánica de Municipios, se refiere a la Ley N° 27972, en primer artículo dedicado al gobierno local, descubrió que el gobierno local es una fuente de instituciones nacionales y un medio directo de integrar el medio ambiente en los servicios públicos para crear controles y gestión de las partes interesadas (LOM-27972-2003-CRP, 2003)

III. MÉTODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En lo que respecta al **tipo de investigación**, se tuvo: a) De acuerdo a la orientación o finalidad: *Aplicada*, porque se pretende encontrar una solución a un problema inmediato en una empresa u organización empresarial, b) De acuerdo a la técnica de contrastación: *Orientada a la comprensión*, porque se centra en comprender el comportamiento de un grupo, fenómeno, evento o tema, c) De acuerdo a su paradigma: *Cualitativa* porque utiliza una variedad de técnicas de investigación para obtener una visión general del comportamiento y las percepciones de las personas sobre un tema en particular.

En lo que concierne al **diseño de investigación**, se tuvo: *Estudio de caso*, porque examina profundamente diversos aspectos de un mismo fenómeno permitiendo extraer conclusiones de carácter formativo.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística

Las categorías y subcategorías consideradas para la investigación fueron: a) Para la variable 1: Evaluación del desempeño laboral se tuvo, en la Categoría 1: Filosofía Institucional (Subcategoría 1.1: Naturaleza, Subcategoría 1.2: Direccionamiento, Subcategoría 1.3: Organización, Subcategoría 1.4: Principios); en la Categoría 2: Situación (Subcategoría 2.1: Externa, Subcategoría 2.2: Interno); en la Categoría 3: Estrategia (Subcategoría 3.1: Diseño, Subcategoría 3.2: Implementación); en la Categoría 4: Directivas (Subcategoría 5.1: Datos generales, Subcategoría 5.2: Acciones), b) Para la variable 2: Desarrollo del talento humano se tuvo, en la Categoría 1: Actitud (Subcategoría 1.1: Conocimiento, Subcategoría 1.2: Aplicación); en la Categoría 2: Aptitud (Subcategoría 2.1: Formación, Subcategoría 2.2: Responsabilidad); en la Categoría 3: Vocación (Subcategoría 3.1: Predisposición, Subcategoría 3.2: Atracción); en la Categoría 4: Motivación (Subcategoría 4.1: Influencia, Subcategoría 4.2: Liderazgo) y en la Categoría

5: Satisfacción laboral (Subcategoría 5.1: Clima laboral, Subcategoría 5.2: Remuneración).

La matriz de categorización apriorística se puede apreciar de forma detallada en el Anexo 2.

3.3 Escenario de estudio

Yavarí es el cuarto distrito de la provincia de Mariscal Ramón Castilla, situada en la provincia de Loreto en el este de Perú. La capital de la provincia de Yavarí se ubica a una altitud de 70 msnm y limita al norte con la provincia de Minas y las provincias de Ramón Castilla, San Pablo y Pepas.; al este se encuentra Colombia. al sur con Brasil y; al oeste con el condado de Requena.

Presenta los siguientes centros poblados: Islandia (capital del distrito); Santa Rosa de Yavarí; Centro Poblado Menor Isla Santa Rosa; Puerto Alegría; Amelia; Puerto Alegría; Centro Poblado Menor Santa Teresa; Centro Poblado Menor Bellavista; Comunidad Campesina San Pedro; Comunidad Campesina Nueva Jerusalén y Comunidad Santa Rosa.

La Municipalidad Distrital de Yavarí, es una institución del sector público que tiene como objetivo brindar servicio a la población de la jurisdicción. Se encuentra circunscrita a la Provincia de Mariscal Ramón Castilla, Departamento de Loreto, es un organismo territorial estatal donde existe participación del vecindario en temas de interés colectivo, direccionando de forma independiente sus propios intereses según Ley N° 27972, así como disposiciones que norman el desarrollo de actividades públicas. Este organismo se creó a través de la Ley N° 9815 el 02 de julio del año 1943.

3.4 Participantes

Los participantes elegidos para esta investigación, lo constituyen principalmente el personal directivo de la municipalidad que tiene personal bajo su cargo, en total dieciséis (16) personas categorizadas como: Gerente de servicios públicos y desarrollo económico y social, Gerente de

presupuesto, Gerente de obras, Subgerente de recursos humanos, Subgerente de desarrollo económico, Subgerente de logística, Subgerente de contabilidad, Subgerente de servicios públicos e inclusión social, Subgerente de acondicionamiento territorial y catastro, Subgerente de tesorería, Subgerente de estudios y proyectos, Jefe del órgano de control interno, Jefe de unidad de registro civil, Jefe del área de gestión ambiental y servicios de salubridad, Jefe de DEMUNA, Asesor jurídico.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que fueron aplicadas para el proceso de recolección de datos fueron: a) Entrevista, la cual consistió en varias interrogantes estructuradas orientadas a lograr tener información clave para el desarrollo de una investigación, b) Análisis documental, la cual consistió en la revisión de la documentación técnico y administrativa con que cuenta una institución.

Los instrumentos utilizados para la colección de información fueron: a) Guía de entrevista, b) Revisión documental.

3.6 Procedimiento

Los pasos que se siguieron para el desarrollo de cada objetivo específico utilizando los instrumentos de obtención de información planteados fueron: en el desarrollo del objetivo específico 1, se utilizó el análisis documental formal e institucional de la municipalidad; para el desarrollo del objetivo específico 2, también se utilizó el análisis documental a fin de revisar la documentación institucional de la municipalidad; para el desarrollo del objetivo específico 3, se aplicó una entrevista sobre desarrollo del talento humano aplicado a los directivos del municipio (ver Anexos 3A y 3B); para el desarrollo del objetivo específico 4, se aplicó una entrevista sobre evaluación del desempeño laboral a los funcionarios municipales (ver Anexos 3C - 3D); adicionalmente, se utilizó el análisis documental de bibliografía especializada; para el desarrollo de objetivo específico 5.

3.7 Rigor científico

La validez y confiabilidad en una investigación cualitativa no existe como tal sino más bien se basa en la aplicación de ciertos criterios para poder evaluar la veracidad y calidad en ciencia de las investigaciones cualitativas como: la credibilidad, auditabilidad o confirmabilidad y transferibilidad o aplicabilidad. A pesar de lo expresado anteriormente, fue importante realizar la validación de los instrumentos de recopilación de datos (guía de entrevistas), para lo cual, se recurrió al método de juicio experto (ver Anexos 4A, 4B, 4C y 4D).

3.8 Método de análisis de datos

En esencia, esta tesis está orientada al conocimiento de tipo aplicado. orientado a la comprensión, se trata de información cualitativa relacionada con el proceso de recolección de información, y los resultados son triangulares, para permitir el análisis y la recolección, y obtener resultados relacionados con estudios de caso y argumentos teóricos planteados. Se utilizó el método inductivo, dando una conclusión ascendente que va de lo particular a lo general, y llegamos a la conclusión de que la hipótesis inductiva es una reflexión enfocada investigaciones cualitativas.

3.9 Aspectos éticos

Los derechos de propiedad intelectual se respetan en todo momento, se cuenta con la citación adecuada de la información y su autor (durante cada parte del proceso de informe de investigación). Asimismo, se empleó las normas internacionales de redacción científica del sistema APA.

También, el trabajo ha sido sometido al sistema Turnitin para conocer el índice de similitud de contenido del informe de investigación, todo esto bajo el conocimiento del código de ética de la Universidad César Vallejo según indica la RCU N° 0262-2020-UCV.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Institucionalidad y filosofía de gestión de la municipalidad, la institucionalidad de la Municipalidad Distrital de Yavarí se soporta en su trayectoria histórica de creación por Ley N° 9815 del 02 de Julio de 1943. Se encuentra circunscrita a la Provincia de Mariscal Ramón Castilla, en el Departamento de Loreto, representa una organización estatal, que se institucionaliza y gestiona con autonomía propia según lo establecido por la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades y principios de la Inclusión Social emanadas por el gobierno, y otras disposiciones regulatorias.

Se constituye como un órgano de gobierno local que procede de la voluntad popular con una gran responsabilidad de representar a la comunidad vecinal favoreciendo el correcto funcionamiento de servicios públicos en la localidad, del mismo modo, promover la buena disposición vecinal en pro del beneficio completo y solidario a través de la aplicación de directivas con el mayor aporte social.

Su ubicación está en el Distrito de Yavarí, en la Provincia de Ramón Castilla, Departamento de Loreto. Elevación: 70m, Superficie: 13.808 km², Capital: Islandia, Coordenadas: 4°21'03"S 70°02'30"O / -4.35071, -70.04158, Gentilicio: Yavariense. La ubicación geográfica se observa en la Figura 1.

La filosofía de gestión se expresa a través de su misión, visión y valores que direccionan su práctica institucional. Es así que tiene por misión *“Brindar servicios de carácter público con calidad generando el progreso de forma íntegra y sostenible en el tiempo para la comunidad local empleando una gestión limpia y participativa, orientada al desarrollo de la cultura y el turismo”* y su visión es *“Al 2024 ser una municipalidad con prestigio reconocido en el país en el desarrollo de las ciencias, tecnología y sobre todo humanista con la práctica de principios de cultura, fomento de la innovación, la competitividad y el compromiso social a favor del progreso comunitario y sustentable”*.

Presenta como objetivos institucionales: apoyar el servicio de ayuda a la población infantil y adolescente, mayor accesibilidad a servicios de salud, de

educación, de electricidad, en el ámbito biológico, en el aspecto social, como apoyo a personas vulnerables y buscando siempre el alcance de la gestión pública moderna, propiciando productividad en el distrito, también generando mayor conectividad administración de los riesgos, mayor obras de saneamiento y el fortalecimiento del progreso territorial.

Tiene como valores institucionales la responsabilidad, tolerancia, solidaridad, calidez, amor por el trabajo, compañerismo e institucionales como compromiso, empatía, liderazgo, trabajo en equipo, proactividad, transparencia, principio de autoridad.

En cuanto a su estructura organizativa, la municipalidad presenta una estructura organizacional en diseño vertical con tres niveles: órganos de dirección, órganos de línea y órganos de apoyo (ver Anexo 5).

Ofrece los siguientes servicios: en educación, el número de matrículas en la zona, el cual permite acercar al número de jóvenes que realmente estudian y por consiguiente deducir el número de jóvenes que no están aprovechando los recursos dispuestos para su educación. Para facilitar las mediciones y comparativos se comienza por reconocer a la población en edad escolar que en este estudio se encuentra comprendida entre los 0 y 24 años (según el cuadro de población por edad en grupos quinquenales), respecto de la población en ejercicio escolar, que es aquella comprendida dentro de los niveles de educación básica regular; específicamente los matriculados en Inicial, Primaria y Secundaria, el resto de la población se encuentra en regímenes extraordinarios y/o niveles superiores. Se puede identificar que la población en edad escolar dentro del distrito Yavarí es de 6449 personas entre niños y jóvenes, de los cuales sólo se han matriculado 4281 personas. En el rubro de la educación no escolar, reconocido como básica alternativa aquella que asume personas que por su particular caso no están en condiciones de continuar con la educación, en el distrito Yavarí se registra 57 alumnos matriculados. En el Yavarí, del total de 9150 casos asumidos para el cálculo presente, el 15.64% no presenta nivel alguno, se censo a 7719 habitantes con algún nivel de estudios, del cual el 61.47% de la población tiene preparación primaria, el 30.42% capacitación secundaria, el 4.88% tiene nivel superior y el

2.72% solo educación inicial; en salud, en el distrito de Yavarí el despliegue de unidades de atención presenta lo siguiente; un Centro de Salud en el Centro Poblado de Islandia el cual cuenta con 01 Médico, 01 Enfermera, 01 Obstetra, 04 Técnicos en Enfermería, 01 Técnico Laboratorista, 01 Auxiliar en Enfermería, y un Puesto de Salud II en cada una de las siguientes localidades; Buen Suceso, Santa Teresa y Nueva Esperanza, los mismos que cuentan con 01 Técnico en Enfermería. Las principales enfermedades reportadas en el distrito de Yavarí son: Hepatitis infecciosa, Malaria, Fiebre tifoidea, Cólera (erradicado a la fecha), TBC Pulmonar, Enfermedades respiratorias y gastrointestinales. Según fuentes oficiales la población afiliada a seguros de salud en el distrito Yavarí suma un total de 4259 personas. Los seguros de salud, con que cuenta la población del distrito son el SIS y ESSALUD, ambos son programas que presta el estado peruano a la población civil, el primero está destinado a personas que se encuentran en condiciones de pobreza y abandono, el segundo a aquellas personas que trabajan en el sector público; llámese trabajadores de educación, salud y servidores públicos en general, el rubro 'Otro' ó 'Otro' reconoce aquella población asegurada en servicios particulares o atendida dentro de las fuerzas armadas. La cobertura de los programas de salud porcentualmente se distribuye de la siguiente manera; en el Yavarí, la mayor parte de la población se encuentra asegurada "Sólo al SIS"; 82.25% del total de la población asegurada, 'En ESSALUD', es la de segunda mayor alcance con 13.22%, 'En Otro' se beneficia el 4.13%. Aquella población, que alcanza ser beneficiado por más de un tipo de seguro de salud es apenas el 0.40%; en vivienda y servicios básicos, de acuerdo al Censo Nacional XI de Población y VI de Vivienda. Año 2007. INE1. En la provincia Mariscal Ramón Castilla están contadas 10,982 viviendas y en el distrito Yavarí 1860 viviendas, lo cual significa que el 16.94% de las viviendas de la provincia se encuentran en el distrito. En el distrito Yavarí, se reconoce 978 Chozas o Cabañas, 813 casas independientes y 40 hostales entre los tipos de viviendas más representativos y de mayor número. La disponibilidad de Agua en la Vivienda, puede ser medida de acuerdo a los recursos y 'facilidades' que tiene a su alcance el beneficiario para su uso, en ese la denominación con que se reconocen las diferentes formas de abastecimiento

afirman por sí mismas de las facilidades para acceder a dicho recurso. Disponer de 'Red Pública' es más ventajoso que disponer 'Agua de Pozo', y este a su vez más ventajoso que disponer 'Agua del río o Manantial'. El servicio de Luz eléctrica. En la provincia Mariscal Ramón Castilla 3760 viviendas que representan el 37.73% de las viviendas de la provincia están provistas de este servicio, de las cual 568 viviendas pertenecen al distrito Yavarí, cifra que representa el 32.51% de las viviendas de este mismo distrito; en población y economía, la población mestiza y nativa de la zona se dedica esencialmente a actividades agropecuarias y artesanales de subsistencia, de carácter extensivo, con bajo rendimiento y sin asistencia técnica e insumos, cuya producción se destina al autoconsumo, a excepción de pequeños grupos de población mestiza proveniente de otros lugares del departamento o del país, que cumple funciones propias del servicio público, como Policía, Fuerzas Armadas, Magisterio, Salud y Empleados Públicos. Las actividades destinadas a la elaboración de productos terminados son casi insignificantes a excepción de unas mis pocas como la mencionada artesanía, pequeños excedentes de la producción son trancados con comerciantes brasileños y colombianos quienes se encargan de trasladarlos a los mercados más cercanos del vecino país. La ausencia de, una verdadera política de fronteras ha determinado que la economía de esta parte del Perú se encuentre supeditado a la vigencia económica del país vecino, prueba de ello es que toda transacción comercial por lo general se realiza en términos de la moneda brasileña; el real. En las cuencas fronterizas del Vayan los insumos alimenticios procesados e industrializados (aceite, bebidas gaseosas y alcohólicas, arroz, azúcar, galletas y otros), medicamentos, combustibles y herramientas de labranza, proceden principalmente del mercado brasileño a través de las pequeñas ciudades de Benjamín Constant, Atalaya; Tabatinga y Leticia. En tal sentido, el mercado y la producción de los núcleos poblacionales de la línea de frontera en la parte peruana del río Yavarí responden a la dinámica del mercado brasileño y colombiano. Es importante, referir aquellos factores que afectan y distorsionan la economía de la zona como la inaccesibilidad y la producción de hoja de coca, predisponen la escasez y el encarecimiento de los productos, desincentivan la producción legal que es

sustituido por la producción que es destinada a los mercados negros. La agricultura tradicionalmente se concentra en el cultivo de plátanos y yuca; sin embargo, la fuente de proteína animal es el consumo de la 'carne de monte', por lo que la caza de subsistencia, junto con la pesca, constituyen actividades que se complementan con la agricultura. En relación a la tenencia de la tierra podemos decir que el 97.9 % de los Ole usuarios de tierras de cultivo no tienen título de propiedad ni certificado de posesión. No obstante, que las actividades vinculadas a la explotación de la tierra constituyen la principal actividad económica, se observa algunos establecimientos comerciales en las principales ciudades fronterizas del lado peruano como Islandia, Buen Suceso e Isla Santa Rosa. Las actividades de tipo industriales y formación de valor agregado son casi nulas en la zona, casi no existen condiciones de infraestructura básica y seguridad para la inversión y por ende para el desarrollo de actividades empresariales. En el distrito de Yavarí, la PEA alcanza los 2925 habitantes, el mismo que lile representa el 35.49% de la población total del distrito-, el cual a su vez está compuesto con un 91.21% de la PEA Ocupada y 8.79% de la PEA Desocupada, un total de 5317 personas de este distrito no forman parte de la PEA por estar compuesto por niños, ancianos y personas con alguna limitación o discapacidad para laborar oficialmente.

Situación externa e interna de la municipalidad, el diagnóstico del análisis externo de la municipalidad se basó en la identificación de oportunidades y amenazas, mientras que el diagnóstico del análisis interno de la municipalidad se basó en la identificación de fortalezas y debilidades como sigue:

Las oportunidades se expresan en las posibilidades para intercambios comerciales, culturales y artesanales y de integración amazónica con los países vecinos de Colombia y Brasil; incremento de la demanda de turismo de aventura y ecológico; creciente demanda en el mercado Mundial por productos nativos de flora y fauna en la Amazonia, como son el camu-camu, oje, plantas medicinales, ornamentales y otros atractivos de biodiversidad amazónica; asimismo, se dispone de bosques y tierras productivas con

posibilidades de crear industrias agropecuaria y forestal, acceso de tecnologías de punta, sobre todo en comunicación, por su ubicación del distrito de Yavarí en línea de frontera, está considerado dentro de la Ley de Promoción del Desarrollo de la Amazonia; existen condiciones favorables a nivel mundial para recibir financiamiento para la ejecución de proyectos de protección de medio ambiente y en especial a lo que se refiere a mejorar las condiciones de vida de las comunidades nativas (48 grupos lingüísticos ubicados gran parte de estos en la parte fronterizas); existencia de programas de capacitación de nivel regional, nacional y ONGs, internacionales para mejorar la calidad educativa y de gestión de proyectos educativos, así como la oferta de financiar proyectos de desarrollo; acceso a internet y teléfono público monedero; está considerada como zona de extrema pobreza.

Las amenazas están determinadas por la existencia de riesgo permanente de fenómenos naturales ante la creciente de los ríos amazónicos, que afectan a la salud y a las infraestructuras existentes; contrabando y narcoterrorismo particularmente de Colombia; resurgimiento de las enfermedades (cólera, malaria o fiebre amarilla, hepatitis, dengue, la fiebre tifoidea); acentuación del centralismo Nacional y Regional y de estrategias de grupos por diferencia políticas; la competencia de Brasil y Colombia en la oferta de productos y servicios con mejores condiciones y menor precio; escasez de terrenos aptos para la agricultura y suelos aluviales expuestos a variaciones en épocas de creciente y vaciantes de los ríos; existe poca o nula presencia del Estado en las capitales de distrito y en las comunidades aledañas con respecto a la atención de los servicios sociales especialmente de salud y educación; explotación incontrolable e irracional de la flora y fauna silvestre, falta de políticas de protección y conservación de la biodiversidad; baja densidad poblacional: 01 habitante por km², así como centros poblados dispersos y alejados; contaminación del río amazonas por explotaciones mineras y petroleras.

Como fortalezas a nivel de recursos humanos se tiene que, hay voluntad y empeño de la población para organizarse y contribuir activamente en el desarrollo de sus comunidades, existe el compromiso personal de la alta

dirección de la municipalidad para definir y revisar las líneas estratégicas y la cultura de la calidad, basada en la mejora continua, existe el compromiso de la alta dirección para asegurar el buen funcionamiento de una estructura organizativa y un sistema de gestión por procesos, la alta dirección se preocupa por las relaciones externas del municipio y están abiertos a todo el sector gubernamental y organizaciones públicas y privadas del entorno.

Como debilidades a nivel de recursos humanos se tiene que, no se cuenta con personal altamente capacitado ni comprometido con la institución, la política de personal como la selección, la contratación, la formación, el desarrollo, la capacitación, la retribución, línea de carrera, el reconocimiento, evaluación de desempeño no se encuentra correctamente desarrollada para conseguir los objetivos establecidos, no se han desarrollado mecanismos para que los trabajadores conozcan y acepten los valores y criterios de calidad de la municipalidad y se sientan identificados con su trabajo diario, los trabajadores no encuentran canales para sugerir e implicarse en la incorporación de mejoras, no se ha establecido un buen nivel de comunicación con los trabajadores, de tal manera que se sienten bien informados y noten que se valoran sus opiniones, no se reconocen, valoran y recompensan los esfuerzos que hacen los trabajadores y los equipos por incorporar mejoras y por contribuir a conseguir los objetivos de la municipalidad, salarios del personal por debajo del mercado y con pocos beneficios sociales, existe un desbalance de las necesidades de personal en las distintas áreas de la institución (existe poco personal en algunas áreas y en algunos exceso), las relaciones de la alta dirección con los trabajadores de la municipalidad no son fácilmente accesibles y se implican en el reconocimiento de sus esfuerzos.

Proceso actual del desarrollo del talento humano en la municipalidad distrital de Yavarí, en base a la interacción con los entrevistados, se sistematizaron sus opiniones sobre el desarrollo del talento humano en la municipalidad en las siguientes tablas:

Tabla 1*Opinión respecto a la actitud de los colaboradores*

| | |
|---|---|
| Subgerente de Contabilidad Respuesta: | Desde mi punto de vista, la actividad que demuestran algunos de los compañeros de trabajo son de positividad en su trabajo, poca iniciativa para el cumplimiento de las funciones y en algunos una actitud conformista. Me contento con lo que quise y punto, en cambio también hay compañeros con actitud positiva que ayudan a conseguir sus metas y objetivos de la entidad. |
| Gerente de presupuesto Respuesta: | De acuerdo a mi apreciación los colaboradores tienen disposición para realizar las tareas que son propias de su labor, porque son responsables de hacer lo mejor posible para obtener mejores resultados. |
| Gerente de obras Respuesta: | La actitud es buena. |
| Sub Gerente de acondicionamiento territorial y catastro Respuesta: | En mi opinión, considero que no todos desempeñan un buen trabajo debido a que no tienen iniciativa a la hora de asignarlos sus obligaciones. |
| Subgerente de servicios públicos e inclusión social Respuesta: | En este sentido, los trabajadores son muy profesionales, cuentan con los conocimientos para desarrollar su trabajo de la mejor forma, solo que a veces les falta orden y organización lo que se puede percibir como que no son capaces de hacer ciertas labores. |
| Jefe de Órgano de Control Interno Respuesta: | Conforme lo observado en diferentes acciones puedo decir que los colaboradores de dicha entidad |

| | |
|--|---|
| | son regulares en sus acciones predisposición generales. |
| Asesor Jurídico Respuesta: | Positiva y medianamente motivada. |
| Sub Gerente de Logística Respuesta: | La forma de efectuar su trabajo es un equipo existiendo los colaboradores del personal en su conjunto. |
| Jefe Unidad Registro Civil Respuesta: | La actitud de los colaboradores es muy buena, se apoyan entre todos. |
| Sub Gerente de Tesorería Respuesta: | Se define actitud, como el conjunto de creencias que proviene de la representación social de la administración pública y que predispone a los ciudadanos para reaccionar de una forma particular. Con respecto a la actitud de los colaboradores de la municipalidad distrital del Yavarí, puedo observar que muchos colaboradores no se juntan a las normas y valores socialmente admirados para asumir con responsabilidad, lo mismo que contribuye a la gobernanza receptiva dado que promueve la equidad independencia y se establece en función de la producción y provisión de los servicios que brinda la MDY. |
| Jefe Unidad Demuna Respuesta: | Los colaboradores de la MDY tienen muy buena actitud y participación en el trabajo, todo el equipo trata de apoyarse, brinda mayor servicio a los usuarios y siempre estar dispuestos a ayudar. |
| Jefe Gestión Ambiental y Servicios de Salubridad | Los colaboradores quieren hacer posible una gestión más eficiencia, es por ello que se observa las ganas necesarias, a pesar de que algunas |

| | |
|---|---|
| Respuesta: | veces hay algunas carencias en cuanto a servicios, ellos tienen el deseo de realizar bien los labores establecidos. |
| Sub Gerente de Desarrollo Económico Respuesta: | Existen dos grupos de colaboradores, quienes están comprometidos con su trabajo y con mucha predisposición de atención a los usuarios internos y externos, y otro grupo que solo sin ganas de trabajar. |
| Sub Gerente de Estudios y Proyectos Respuesta: | La actitud de los colaboradores de la MDY es óptima frente a cualquier suceso que se pueda presentar dentro de la institución. |

Análisis crítico: Los colaboradores tienen disposición para realizar las tareas que son propias de su labor, pero expresan poca iniciativa para el cumplimiento de las funciones y en algunos una actitud conformista.

Tabla 2

Opinión respecto a la aptitud de los colaboradores

| | |
|---|---|
| Subgerente de Contabilidad Respuesta: | Pienso que todos los compañeros tenemos nuestras capacidades y habilidades, solamente que falta explotarlos. (en el buen sentido de la palabra) |
| Gerente de presupuesto Respuesta: | Los colaboradores tienen mucha capacidad para realizar las tareas propias y ellos suman su habilidad para hacerlo con mucha eficiencia. |
| Gerente de obras Respuesta: | Es buena. |
| Sub Gerente de acondicionamiento territorial y catastro | Todos tienen distintas habilidades, yo considero que todos los trabajadores no poseen las mismas, por lo que muchas veces necesitan ayuda de otros. |

| | |
|---|---|
| Respuesta: | |
| Subgerente de servicios públicos e inclusión social | En este sentido, los trabajadores son muy profesionales, cuentan con los conocimientos para desarrollar su trabajo de la mejor forma, solo que a veces les falta orden y organización lo que se puede percibir como que no son capaces de hacer ciertas labores. |
| Respuesta: | |
| Jefe de Órgano de Control Interno | Conforme dicha opinión, se puede definir que algunos colaboradores no cuentan con una actitud de habilidades (ejemplo: indagar o averiguar un tema de suma importancia). |
| Respuesta: | |
| Asesor Jurídico | Se requiere capacitación en la mayoría de áreas. |
| Respuesta: | |
| Sub Gerente de Logística | En capacidad: optimo en el desempeño laboral y en habilidad: regular con algunas capacitaciones. |
| Respuesta: | |
| Jefe Unidad Registro Civil | Son muy capaces en los puestos que se encuentran. |
| Respuesta: | |
| Sub Gerente de Tesorería | Con respecto a la actitud de los colaboradores de la municipalidad puedo observar que muchos colaboradores que no tienen creatividad, aportan un perfil bajo, no suelen buscar innovar de manera continuo y, por tanto, su capacidad para aportar ideas originales suele ser baja. Se observa también que no tienen iniciativa, es decir no tiene capacidad para proponer ideas nuevas, alternas, etc. Limitándose a ejecutar trabajos monótonos y técnicos sin aportar nada adicional en función a los servicios que brindan la municipalidad. |
| Respuesta: | |

| | |
|--|--|
| Jefe Unidad Demuna Respuesta: | Considero que todos son muy capaces, pero no todos tienen habilidades para desarrollar su trabajo. |
| Jefe Gestión Ambiental y Servicios de Salubridad Respuesta: | Los trabajadores de la municipalidad tienen la aptitud adecuada, ya que se ha observado el rendimiento necesario, sumando a esto, las capacitaciones que han llevado constantemente y que se considera necesarias para conocer y desarrollar un mejor trabajo. |
| Sub Gerente de Desarrollo Económico Respuesta: | Evidentemente, en todo equipo hay experiencias y juventud en el caso de la MDY, existen un gran porcentaje de experimentados y un grupo que están iniciando su proceso en el sector público, en esa menor proporción. |
| Sub Gerente de Estudios y Proyectos Respuesta: | La capacidad que tienen los colaboradores frente a cualquier evento que se pueda suscitar, es realmente de admirar, porque siempre salen favorables por la unión que se le caracteriza. |

Análisis crítico: Los colaboradores en su mayoría son profesionales, cuentan con los conocimientos para desarrollar su trabajo de la mejor forma, pero no todos poseen las habilidades necesarias para el cumplimiento efectivo de sus labores y responsabilidades.

Tabla 3

Opinión respecto a la vocación de trabajo de los colaboradores

| | |
|--|---|
| Subgerente de Contabilidad Respuesta: | Se puede observar que no todos tenemos esa vocación de trabajo, ya que algunos compañeros no se están desempeñando en funciones que tengan relación con su profesión o carrera técnica. |
|--|---|

| | |
|---|--|
| Gerente de presupuesto Respuesta: | En mi opinión los colaboradores se sienten cómodos en su trabajo, tiene las condiciones óptimas para el desempeño del mismo, siempre están dispuestos a colaborar de manera conjunta. |
| Gerente de obras Respuesta: | Es regular. |
| Sub Gerente de acondicionamiento territorial y catastro Respuesta: | Mucho de ellos van muy desanimado a trabajar y siempre están buscando excusas para no hacer sus labores, por lo que considero que tienen mal desempeño. |
| Subgerente de servicios públicos e inclusión social Respuesta: | Puedo opinar que hay algunos trabajadores que tienen un notable desempeño en sus funciones y se sienten contentos de acudir al trabajo, como también existen personas que viene al trabajo con mal humor lo que hace que no logren un buen desempeño en sus labores. |
| Jefe de Órgano de Control Interno Respuesta: | Conforme a la respuesta se puede indicar que existe una vocación de finalidad de algunos colaboradores, notando que no hay una verdadera identificación de los que desean cada colaborador. |
| Asesor Jurídico Respuesta: | Hay un 50% que realiza su labor solo por obligación. |
| Jefe Unidad Registro Civil Respuesta: | La vocación de trabajo que tienen cada uno de las personas de trabajo en la MDY, hay un buen desempeño. |
| Sub Gerente de Tesorería Respuesta: | Con respecto a la vocación de trabajo de los colaboradores de la MDY, se observa que muchos no se sienten felices, satisfecho y realizados al desempeñar su trabajo y eso es porque muchas |

personas ejercen su profesión porque se formaron para ello, son competentes y reciben una retribución económica que sustenta, pero su vocación dista mucho de aquella a los que se dedica. La falta de motivación puede repercutir muy seriamente en el balance de los resultados, la misma que pueda consistir en formar al mismo colaborador de la propia entidad adquiriendo formación necesaria con cursos, seminarios, diplomados para que crezca personal y profesionalmente. Reconocimiento de trabajo bien hecho, premiar los logros con plan de incentivos, proponer retos serán los que motiven a avanzar y facilitar la promoción interna y garantiza la satisfacción del empleado.

Jefe Unidad Demuna
Respuesta:

No todos tiene vocación en el trabajo, a veces hay compañeros que son renegones, se fastidian al atender a un usuario lo que dice mucho den su calidad de atención y servicio para los demás y opaca su desempeño profesional.

Jefe Gestión Ambiental y Servicios de Salubridad
Respuesta:

Ellos están laborando porque desean marcar un cambio y no cometer los errores de antiguos trabajadores, por esa razón evitamos retrasos en sus derechos laborales, como sus sueldos ya que considero que de eso también depende la vocación que se puedan tener los trabajadores dentro de la municipalidad.

Sub Gerente de Estudios y Proyectos
Respuesta:

La vocación de los trabajadores de la municipalidad es la mejor porque se refleja en cada acto que se realiza en la institución.

Análisis crítico: Los colaboradores en su mayoría tienen un desempeño aceptable en el cumplimiento de sus funciones laborales, pero también existen algunos empleados que vienen al trabajo con poca motivación y ánimos para el desarrollo de sus funciones correspondientes.

Tabla 4

Opinión respecto a la motivación de los colaboradores

| | |
|---|---|
| Subgerente de Contabilidad Respuesta: | Sobre la motivación, se observa poca motivación ya que normalmente no hay una persona quien lo haga. Esto debe ser una práctica constante en la entidad en las empresas privada. |
| Gerente de presupuesto Respuesta: | Si bien es cierto los colaboradores realizan su trabajo de acuerdo a lo estipulado creo que existe poca motivación por parte de la autoridad pudiendo ser esta falta de motivación causal de desgaste de compromiso en las labores diarias. |
| Gerente de obras Respuesta: | Es regular. |
| Sub Gerente de acondicionamiento territorial y catastro Respuesta: | La mayoría no tiene mucha motivación por la que siempre basen las cosas porque los obligan y no porque les hace hacerlo. |
| Subgerente de servicios públicos e inclusión social Respuesta: | Percibo que los trabajadores son algo entusiasta pero también son muy comprometidos, se nota cuando todos tenemos que sumar fuerzas y poner el hombro para enviar a las comunidades los productos Qaliwama, teniendo que embolsar y cargar sacos para brindar a nuestros hermanos de las comunidades el mejor servicio. |

| | |
|--|--|
| Jefe de Órgano de Control Interno | Se añade a la respuesta anterior. |
| Respuesta: | |
| Asesor Jurídico | Bajo y medio. |
| Respuesta: | |
| Sub Gerente de Logística | Entusiasmo: adecuado |
| Respuesta: | Compromiso: desarrollo de acciones recomendadas según lo asignado por sus superiores considerado adecuado por ambas partes. |
| Jefe Unidad Registro Civil | Son muy comprometidos en sus trabajos. |
| Respuesta: | |
| Sub Gerente de Tesorería | Con respecto a la motivación de los colaboradores de la municipalidad, no existe motivación activa, tanto para asegurar el bienestar en el espacio del trabajo, como para influir positivamente en su comportamiento de tal manera que desempeña su labor de manera entusiasta y, de este modo consigan los objetivos aplicando la visión y misión de la mencionada municipalidad ,lo que puede alentarse un rendimiento constante o un aumento. |
| Respuesta: | |
| Jefe Unidad Demuna | Hay muchos compañeros entusiastas y comprometidas como también algunos que todo lo ven negativa y no son capaces de brindar soluciones ante alguna adversidad o problema. |
| Respuesta: | |
| Jefe Gestión Ambiental y Servicios de Salubridad | Como lo repetí anteriormente, la mejor manera de motivar al trabajador es respetando y priorizando |

| | |
|-------------------------------------|--|
| Respuesta: | sus derechos y necesidades y es por ello que en la municipalidad se tiene un buen equipo. |
| Sub Gerente de Desarrollo Económico | El equipo tiene motivación, entusiasmo y compromisos, es propicio recomendar que se planifiquen capacitaciones y lo fortalecimiento de sus destrezos de todo el equipo y que implemente reuniones de trabajo y articulación como equipo municipal. |
| Respuesta: | |
| Sub Gerente de Estudios y Proyectos | La motivación de la municipalidad es óptima porque tienen el compromiso de desarrollar sus labores de la mejor manera posible. |
| Respuesta: | |

Análisis crítico: Los colaboradores muestran una motivación activa para influir positivamente en su comportamiento y su desempeño laboral, pero su nivel de rendimiento no constante o va en aumento, lo cual genera preocupación permanente de sus directivos a cargo.

Tabla 5

Opinión respecto a la satisfacción laboral de los colaboradores

| | |
|----------------------------|---|
| Subgerente de Contabilidad | No hay un buen clima laboral, tampoco un mal clima laboral. Ya que no existe mucha comunicación entre todos los niveles jerárquicos, el cual no permite que expresen sus necesidades o molestias en el interior de la entidad. |
| Respuesta: | |
| Gerente de presupuesto | Mi apreciación existe en un clima laboral dividido ya que un grupo se lleva muy bien con sus miembros y otro grupo reducido que no mantiene una relación de compañerismo constante sino más bien lejana o muy apegada en lo laboral que no está mal solo a veces tenemos empatía con todos los colaboradores y este no es el caso, espero que |
| Respuesta: | |

| | |
|---|---|
| | cambie por que la organización somos todos y tenemos que aprender a convivir en armonía y respeto. |
| Gerente de obras | Es regular. |
| Respuesta: | |
| Sub Gerente de acondicionamiento territorial y catastro | El clima laboral dentro de la municipalidad no siempre es bueno, pues no todos se sienten cómodos con sus compañeros. En cuanto a la remuneración, debería ser mucho más, ya que hay una familia detrás para mantenerla. |
| Respuesta: | |
| Subgerente de servicios públicos e inclusión social | El clima laboral que se vive en la municipalidad, es realmente bueno, tratamos de llevarnos bien, aunque no faltan los malos comentarios y desacuerdos entre compañeros(as), pero nada que no se pueda solucionar conservando en el tema remunerativo falta mejorar los sueldos, algunos ganan más sin merecérselo. |
| Respuesta: | |
| Jefe de Órgano de Control Interno | De acuerdo a los resultados, se puede observar la falta de satisfacción laboral en cada termino de responsabilidad (ejemplo: entrega de cargo). |
| Respuesta: | |
| Asesor Jurídico | 95% se conforma con lo que gana. |
| Respuesta: | |
| Sub Gerente de Logística | Clima laboral: optimo y adecuado y la remuneración: adecuada. |
| Respuesta: | |
| Jefe Unidad Registro Civil | El clima laboral es muy bueno. |
| Respuesta: | |

| | |
|--|--|
| Sub Gerente de Tesorería Respuesta: | Con respecto a la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Yavarí, según mi opinión no existe un buen clima laboral y eso es debido a la remuneración de los colaboradores, se puede decir que es uno de los factores más relevantes que existe en la municipalidad. |
| Jefe Unidad Demuna Respuesta: | El clima laboral es bueno, pero podría ser mayor, lo que pasa es que a veces hay conflictos entre personas y luego eso se torna rencilla que no lo pueden solucionar la remuneración debería mejorarse. |
| Jefe Gestión Ambiental y Servicios de Salubridad Respuesta: | Cuando hay algún problema siempre se intenta resolver de manera pacífica, es por ellos que opino que trabajamos en una institución con buen clima laboral en cuanto a los sueldos, tal vez para muchos no sea suficiente, pero en mi caso si lo es. |
| Sub Gerente de Desarrollo Económico Respuesta: | El clima laboral es fundamental para que su equipo logre sus metas y/o objetivos, la remuneración puede ser baja, pero el ambiente juega un papel muy importante para cumplir con los planes trazados cada año. |
| Sub Gerente de Estudios y Proyectos Respuesta: | La satisfacción de los colaboradores de la municipalidad es la mejor, porque siempre se nota el compañerismo entre los trabajadores. |

Análisis crítico: Los colaboradores tienen un clima laboral ciertamente favorable, procurando llevarse bien unos con otros; sin embargo, también están presentes las críticas y desacuerdos entre colaboradores, siendo necesario contar con directivas de personal que regulen estas acciones.

Estrategias para la evaluación del desempeño laboral en la municipalidad, con base a la interacción que se tuvo con los directivos entrevistados, se sistematizaron sus opiniones respecto a la evaluación del desempeño laboral en las siguientes tablas:

Tabla 6

Opinión respecto a la evaluación del desempeño laboral

| | |
|---|--|
| Gerente de presupuesto | Proceso que mide el grado de eficacia. |
| Respuesta: | |
| Gerente de obras | Medir de forma cuantitativa y cualitativa el grado de eficiencia y eficacia del trabajo. |
| Respuesta: | |
| Gerente de servicios públicos y desarrollo económico y social | Instrumento de medición del desempeño laboral de un empleado en un periodo establecido. |
| Respuesta: | |
| Subgerente de servicios públicos e inclusión social | Sistema que mide a conducta profesional, competencias y rendimiento de los trabajadores. |
| Respuesta: | |

Análisis crítico: Se revisa periódicamente el desempeño de los trabajadores a fin de lograr los objetivos institucionales a través del análisis de responsabilidades.

Tabla 7

Opinión respecto al método de evaluación del desempeño laboral que se aplica a los colaboradores

| | |
|------------------------|--|
| Gerente de presupuesto | No existe actualmente un método de evaluación del desempeño en la municipalidad. |
|------------------------|--|

| | |
|---|---|
| Respuesta: | |
| Gerente de obras Respuesta: | Actualmente no se aplica ningún método de evaluación del desempeño laboral. |
| Gerente de servicios públicos y desarrollo económico y social Respuesta: | Recién tomé conocimiento que en la municipalidad no se cuenta con algún método al respecto. |
| Subgerente de servicios públicos e inclusión social | No existe método de evaluación del desempeño laboral en la municipalidad. |

Análisis crítico: Actualmente no se aplica ningún método de evaluación del desempeño laboral en la municipalidad.

Tabla 8

Opinión respecto a la evaluación de las competencias de los colaboradores

| | |
|---|---|
| Gerente de presupuesto Respuesta: | Las actividades realizadas por los colaboradores están dentro de las competencias, con conocimientos esenciales, con habilidades y valores adecuados para cada cargo. |
| Gerente de obras Respuesta: | Tampoco se mide o evalúan las competencias de los colaboradores, y si de alguna manera se hace es porque la jefatura internamente lo evalúa pero de forma muy simple. |
| Gerente de servicios públicos y desarrollo económico y social Respuesta: | Es muy proactivo conocer la evaluación por competencias de todo el equipo municipal, dado que se requiere de recursos humanos comprometidos y con mucha voluntad de atender eficientemente a la población del distrito. |

| | |
|---|---|
| Subgerente de servicios públicos e inclusión social | Tampoco existe algún método de evaluación de las competencias de los colaboradores de la municipalidad. |
|---|---|

Análisis crítico: Actualmente no se aplica ningún método de evaluación de las competencias de los colaboradores de la municipalidad.

Tabla 9

Opinión respecto a la evaluación del rendimiento de los colaboradores

| | |
|---|---|
| Gerente de presupuesto Respuesta: | Están dentro de lo requerido por cada puesto se cumple con la productividad normal, pero no lo ideal. |
| Gerente de obras Respuesta: | El rendimiento se mide por el logro de objetivos y cumplimiento de metas. |
| Gerente de servicios públicos y desarrollo económico y social Respuesta: | Es muy necesario, pues hay funciones que no se pueden dado que no se cuenta con el recurso humano requerido y finalmente es delegado a otro empleado. |
| Subgerente de servicios públicos e inclusión social Respuesta: | El rendimiento se evalúa en cuanto al cumplimiento de tareas y metas asignadas. |

Análisis crítico: La evaluación del rendimiento en la municipalidad está basada y se mide en relación al logro de objetivos y metas; cuanto más se cumpla con llegar a las metas trazadas, mayor será la productividad laboral.

Tabla 10*Opinión respecto a la evaluación de la actuación de los colaboradores*

| | |
|---|---|
| Gerente de presupuesto Respuesta: | La relación de la actividad con la característica personales en la evaluación, existe en algunos cosas el personal es el idóneo y se ve identificado y comprometido con su trabajo. |
| Gerente de obras Respuesta: | Los colaboradores son comprometidos con su trabajo, ponen todo su empeño por hacerlo bien. |
| Gerente de servicios públicos y desarrollo económico y social Respuesta: | En algunas unidades técnicas hay empleados bien relacionados con el trabajo actual y sus características y, en otras unidades no existe la sinergia necesaria generando menos compromiso. |
| Subgerente de servicios públicos e inclusión social Respuesta: | Los trabajadores de la municipalidad tienen a desarrollar un buen trabajo , son personas capaces y hábiles, cumplen con las funciones y tareas originada. |

Análisis crítico: Los colaboradores de la municipalidad tienen un buen desempeño en la realización de sus funciones, pues se desenvuelven de la mejor forma en sus labores, logrando el cumplimiento de sus objetivos.

Tabla 11*Opinión respecto a la evaluación del potencial de los colaboradores*

| | |
|--------------------------------------|---|
| Gerente de presupuesto Respuesta: | Existe capacidades en los colaboradores suficientes para asumir responsabilidades mayores en cuanto se les de ayuda y capacitaciones. |
| Gerente de obras Respuesta: | Todos cuentan con las oportunidades para asumir nuevos retos y nuevas responsabilidades, todos |

| | |
|---|---|
| | demuestran su capacidad cumplimiento de forma muy eficiente. |
| Gerente de servicios públicos y desarrollo económico y social Respuesta: | Hay un buen equipo base, algunos con mucha experiencia que coadyuvan a los demás empleados, lo importante es identificar y programar sesiones de fortalecimiento de capacidades periódicamente. |
| Subgerente de servicios públicos e inclusión social Respuesta: | Acá se las brinda las posibilidades y oportunidad de potenciar sus capacidades para el mayor desarrollo de sus funciones, asuman retos y también adquieren nuevos conocimientos. |

Análisis crítico: Se brinda a los colaboradores la oportunidad de asumir nuevos retos, nuevos compromisos, a través de las encargaturas de puestos de mayor responsabilidad y jerarquía, lo que permite a los trabajadores mayores conocimientos y desarrollo profesional.

Tabla 12

Opinión respecto a la evaluación del perfil laboral de los colaboradores

| | |
|---|--|
| Gerente de presupuesto Respuesta: | Todo los perfiles laborales en el municipalidad distrital de Yavarí cumple con la formación académica requerida para cumplir el puesto y la experiencia para el desarrollarla oportunamente. |
| Gerente de obras Respuesta: | Se tiene muy en cuenta toda la formación académica más que la experiencia profesional. |
| Gerente de servicios públicos y desarrollo económico y social Respuesta: | Recursos humanos es la unidad responsable de mapear la formación académica y la experiencia profesional, para hacer programas de intercambio de experiencias profesional a nivel interno; |

| | |
|---|---|
| | asimismo, a nivel externo, centralizar condiciones como incentivos por desempeño. |
| Subgerente de servicios públicos e inclusión social | Son contratados de acuerdo a la evaluación de sus conocimientos, actitudes y experiencias. se revisa y se tiene en cuenta su formación académica así como sus habilidades personales. |
| Respuesta: | |

Análisis crítico: La evaluación del perfil laboral de los colaboradores ayuda a encontrar al candidato adecuado para el puesto que se necesita cubrir. Actualmente en la municipalidad, se viene trabajando de forma muy clara y de acuerdo al manual de perfiles y puestos, la revisión del perfil y experiencia profesional ha servido para contar con el personal idóneo en cada puesto.

Tomando como base las opiniones de los directivos sistematizadas anteriormente y la revisión documental de bibliografía especializada se formularon las siguientes estrategias:

Estrategia 1: “Definir una metodología de evaluación de desempeño laboral en la municipalidad”. Existen diferentes formas de medir el desempeño. Una es cuando el empleado es evaluado por su jefe y se conoce como 90º; otra en la que se evalúan entre pares (personas con los mismos cargos) y se conoce como 180º y, hay otra en que la persona es evaluada por subalternos conocida como evaluación 360º. Se recomienda comenzar con una de 90º e ir evolucionando hasta la 360º.

Estrategia 2: “Identificar las funciones, responsabilidades y conocimientos de cada cargo o puesto laboral a evaluar en la municipalidad”. Se deberá realizar una evaluación de los aspectos centrales en la dinámica diaria del empleado. Se debe trabajar por áreas y detallar cada puesto de trabajo.

Estrategia 3: “Contrastar esa información con el personal de la municipalidad”. Después de realizar la auditoría de funciones y responsabilidades es clave sentarse con cada colaborador para decirle cuáles son esos puntos y qué se espera de él/ella en la institución.

Estrategia 4: “Definir periodicidad de evaluaciones del desempeño laboral en la municipalidad”. Si la evaluación es corta y no toma más de 30 minutos puede realizarse una vez al mes, pero si es más compleja lo ideal es hacerlo cada trimestre para supervisar metas y mejorar en las áreas donde hay falencias. La evaluación por sí sola no tiene sentido si no hay un feedback al respecto; entonces, es importante entonces conversar con sus empleados, pares y jefes sobre los resultados para corregir errores y fortalecer aciertos.

Estrategia 5: “Definir un plan”. Con toda la información generada con por las acciones de las estrategias anteriores, se debe proponer un plan para evaluar el desempeño del personal, incluso se podría también emplear herramientas digitales para facilitar este trabajo en la institución.

Plan de evaluación del desempeño laboral en la municipalidad, el plan de evaluación del desempeño laboral para la municipalidad se encuentra conformado por la propuesta de un plan que contiene los siguientes elementos:

a) Objetivo: Establecer los factores y criterios técnicos para evaluar y calificar al personal de la Municipalidad Distrital de Yavarí, sean empleados nombrados, contratados o del régimen del Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

b) Finalidad: Apreciar el nivel de competencia y mérito del servidor en el desempeño de sus funciones, a través de factores valorativos específicos que definan el perfil del colaborador municipal, en el marco del proceso de modernización del Estado, así como planificar las acciones del personal, orientado a mejorar su desempeño laboral a través de charlas, talleres o cursos de actualización y capacitación, a fin de contribuir al fortalecimiento de la gestión institucional.

c) Base legal: Constitución Política del Perú, Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades; Ley N9 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, y su reglamento; Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público; Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de

Remuneraciones del Sector Público, y su reglamento; Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 278 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y su reglamento; Decreto Legislativo N° 1057 - Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, su reglamento y modificatorias; Ley N° 29849 - Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales; Ley N° 227785 - Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República; Ley N° 29622, que modifica la Ley N° 27785 y amplía las facultades en el proceso para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funcional; Decreto Legislativo N° 295 - Código Civil; Decreto Legislativo N° 1025 - Normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, y su reglamento; Ley N° 28716 - Ley de Control Interno de las Entidades del Estado; Decreto Supremo N° 023-2011-PCM - Reglamento de Infracciones y Sanciones para la Responsabilidad Administrativa Funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control.

d) Alcance: Este plan es de aplicación para todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí, comprendidos en el régimen laboral de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (Decreto Legislativo N° 276), y Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057, Ley N2 29849 y sus modificatorias).

e) Disposiciones generales: La evaluación del desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí es responsabilidad de los diversos directivos; la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores es de carácter permanente y se efectuara una vez al año; de acuerdo a la programación que para este efecto se establezca, la evaluación del desempeño laboral forma parte del escalafón de la Municipalidad Distrital de Yavarí; la evaluación del desempeño laboral determinará las necesidades de capacitación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí.

f) Disposiciones específicas: La calidad del personal es trascendental para el logro de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Yavarí. Para ello es de

vital importancia conocer el potencial humano, a fin de adoptar medidas para su desarrollo y canalizar adecuadamente sus esfuerzos en función de los requerimientos institucionales; la evaluación del desempeño laboral es un instrumento sumamente valioso para el conocimiento de las cualidades y necesidades en el desarrollo de los colaboradores municipales; asimismo, consiste en la apreciación sistemática de los atributos laborales, conducta general y rendimiento del personal, efectuado por los calificadores autorizados por la Municipalidad Distrital de Yavarí.

g) Metas de evaluación del desempeño: Optimizar el aporte del personal al desarrollo de la institución: servirá como una información para el evaluado sobre la apreciación de su desempeño y como retroalimentación para su superación, servirá como estímulo para el reconocimiento de la actuación laboral; promover el desarrollo integral del colaborador: servirá como una información base para el diseño de planes de capacitación, aportará referencias importantes para las decisiones de promociones, ascensos, traslados y reemplazos, principios de la calificación: el calificador, al momento de efectuar la evaluación anual del personal a su cargo, debe mantener el principio de lo justo, de la actitud equitativa, la objetividad, la transparencia, la reserva y el respeto al subordinado. Esto implica: evitar el efecto halo o deslumbramiento, no evaluar bajo la influencia de una impresión general o concepto sólo positivo, sin examinar uno por uno los atributos del evaluado en los distintos aspectos de su desempeño; evitar la lenidad o debilidad, no actuar con benevolencia, evitando la asignación de valores altos en la calificación del personal. Con ello se buscaría evadir responsabilidades en la evaluación, que genera malestar y frustración entre los demás colaboradores que realmente tienen mayores merecimientos; así como, compromete la gestión inherente al calificador en los resultados de la unidad orgánica o dependencia que conduce; evitar el rigor o severidad, en este caso se califica con un bajo nivel al colaborador, adoptando una posición dura en la que se presta especial atención a los aspectos negativos del desempeño, dejando de lado los aspectos positivos del colaborador. Es lo contrario a la lenidad o debilidad; evitar la tendencia central, evitar la tendencia a otorgar calificaciones en el punto medio de la escala al personal, cuando el

rendimiento es claramente más bajo o más alto; evitar la parcialidad, no revelar un marcado interés en favorecer o desfavorecer a alguien en el detrimento de la equidad; evitar prejuicios, no calificar con criterios preestablecidos, pareceres, predisposición, prejuicios, etc. Evitar consideraciones que impliquen deducir que el personal que ocupa los puestos de mayores niveles, tiene necesariamente superiores méritos que quienes laboran en cargos de menor rango. Evitar la discriminación por razones de sexo, edad, educación, etc.; evitar las calificaciones por la proximidad de un comportamiento, no influenciarse por conductas recientes observadas, es decir, que los acontecimientos más próximos generan imágenes o conceptos muy nítidos e intensos, fácil de evocar o recordar, a diferencia de aquellos de ocurrencia lejana, que han perdido vigencia y están en proceso de olvido; evitar las evaluación congeladas, perpetuar conceptos atribuidos al evaluado, sin considerar las modificaciones de conducta y/o desempeño que ocurren a lo largo de los diversos periodos de evaluación.

h) Registro del comportamiento laboral: Los Gerentes, Sub Gerentes, Jefes de Oficina y responsables de áreas de la Municipalidad Distrital de Yavarí que tienen personal a cargo, utilizarán como ayuda memoria el Registro de Comportamiento Laboral (formato), proporcionado por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, el mismo que será reproducido por cada dependencia según el número de calificados; el registro se aplicará paralelo al desarrollo del comportamiento laboral del funcionario o colaborador. Se registrarán los detalles de los hechos más relevantes ocurridos en cualquiera de los días laborales; así como, los descargos del trabajador durante el ejercicio de su labor que tengan una importancia negativa o positiva respecto a la evolución del desempeño del colaborador; las anotaciones que se efectúen en el Registro del Comportamiento del Desempeño deberán ser puestas en conocimiento por escrito y en la fecha de ocurrencia al colaborador, para que éste pueda presentar los descargos que estime pertinente en el plazo de tres (03) días hábiles; de no ser así, las opiniones vertidas por el calificador se tomarán como aceptadas; el registro del comportamiento laboral será el sustento de las peticiones del calificador para el reconocimiento de los méritos y/o amonestaciones a que se haga merecedor el evaluado, para lo cual se

remitirán copias fedateadas del precitado registro a la Sub Gerencia de Recursos Humanos; el registro de comportamiento laboral se aplicará a partir del primer día hábil de cada año.

i) Procedimiento de evaluación del desempeño laboral: i) Preliminares: en el primer trimestre de cada año, los directivos responsables de área de la Municipalidad, procederán a efectuar la evaluación del desempeño laboral del personal a su cargo, debiendo remitir dichos documentos a la Sub Gerencia de Recursos Humanos conforme a la programación que se establezca, para lo cual se emplearán los formatos de evaluación del desempeño laboral de la presente directiva; ii) Factores de valoración: los factores de valoración para calificar el desempeño laboral del personal se ubican en la Hoja "B" - Formato de Evaluación del Desempeño Laboral, en donde los primeros dieciocho (18) factores valorarán a los colaboradores sin cargo de responsabilidad directiva; mientras que el factor indicado en el ítem diecinueve (19), valorará a los funcionarios a cargo de una Unidad Orgánica estructurada; iii) Los calificadores cuentan con formatos para la descripción de los factores de valoración y los principios del calificador; iv) El puntaje mínimo para calificar cada factor de valoración es de un (01) punto y el máximo de cien (100) puntos, los mismos que deben ser aplicados en forma objetiva al evaluado, teniendo en consideración los principios de calificación señalados en la presente directiva; v) El rango de cada factor de valoración es compartido en cinco (05) grados de valoración cualitativa (Bajo, Regular, Bueno, Muy Bueno y Excelente), y dentro de ellos se considerarán las escalas de puntaje de 01 a 54, 55 a 69 puntos, 70 a 84 puntos, 85 a 99 puntos y 100 puntos, por cada grado de valoración, según la Tabla 12.

Tabla 13

Factores y grado de valoración del desempeño laboral

| Ítems | Factores de valoración | Grado de valoración | | | | |
|-------|------------------------|---------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| | | 01 - 54 | 55 - 69 | 70 - 84 | 85 - 99 | 100 |
| | | Bajo | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
| 1 | | | | | | |
| 2 | | | | | | |

j) Valoraciones cualitativas: Bajo, Regular, Muy Bueno y Excelente, se basan en las siguientes calificaciones: Bajo, implica toda carencia o falta de desarrollo de competencias. Rendimiento deficiente muy por debajo de lo esperado; fuera de lugar, el cual determina una tendencia inclinada hacia lo negativo; Regular, se precisa sólo el cumplimiento de las responsabilidades y funciones, pero por debajo del estándar laboral, ceñido a las reglas sin mayor esfuerzo; Bueno: cumple con las responsabilidades y funciones que le son asignadas con esfuerzo y dedicación; sin embargo, sólo se limita a sus obligaciones funcionales, colaborando con sus compañeros en forma ocasional; Muy Bueno, cumple a cabalidad con las responsabilidades y funciones que le son asignadas, con esfuerzo y dedicación, colaborando más allá de sus propias obligaciones; Excelente: marca la diferencia en sus niveles de competencias y destaca sobre los demás por lograr, en forma personal o en equipo, los objetivos y metas institucionales o de grupo.

k) Otras consideraciones: i) Los colaboradores que han logrado un nivel Directivo y por alguna razón no ocupan cargo de responsabilidad funcional, deberán ser calificados como nivel profesional, ii) Todos los factores deben ser calificados, de lo contrario los formularios serán devueltos por la Sub Gerencia de Recursos Humanos para completar la calificación, iii) Los formularios que presenten borraduras o enmendaduras serán devueltos por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, para su corrección y levantamiento de la observación, iv) El plazo para subsanar las observaciones o enmendaduras de los formularios es de tres (03) días hábiles, debiendo remitir dichos documentos a la Sub Gerencia de Recursos Humanos.

l) Remisión, ejecución y entrega del formato de evaluación: i) Durante el primer trimestre de cada año fiscal, la Sub Gerencia de Recursos Humanos remitirá a todas las unidades orgánicas los formatos de Evaluación de Desempeño Laboral, a fin que los funcionarios responsables realicen las calificaciones correspondientes, ii) El formato de Evaluación de Desempeño Laboral deberá ser entregado al evaluado, debidamente firmado y sellado por el calificador, para el referendo de conformidad o reclamo, iii) Las observaciones o reclamos

del evaluado deberán presentarse ante su superior inmediato, en el plazo de dos (02) días hábiles desde que el formato de Evaluación de Desempeño Laboral le sea encargado por el calificador. De no mediar entendimiento entre el evaluado y el calificador, el superior jerárquico emitirá la calificación final, en base a la información obrante en el Registro de Comportamiento Laboral del colaborador quejoso (formato), iv) De acuerdo a la programación establecida, los Gerentes, Sub Gerentes, Jefes de los responsables de áreas de la Municipalidad Distrital de Yavarí, deberán remitir a las Sub Gerencia de Recursos Humanos las evaluaciones debidamente es calificadas y refrendadas por los calificadores y los evaluados, así como visadas por su superior jerárquico, v) Al cierre de cada evaluación, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, elevará a la Gerencia de Administración y Finanzas con copia al despacho de Alcaldía el informe de conformidad y omisos a la remisión de las Evaluaciones de Desempeño Laboral, para las acciones de control que correspondan, vi) La documentación a que se refiere el párrafo precedente permitirá iniciar el registro de la información en el Escalafón de la Municipalidad Distrital de Yavarí.

m) Disposiciones finales, complementarias y transitorias: i) Los Gerentes, Sub Gerentes, Jefes de Oficina y responsables de áreas de la Municipalidad Distrital de Yavarí, que por circunstancias especiales no puedan remitir las Evaluaciones de Desempeño Laboral en el plazo establecido, remitirán un informe justificando los motivos del impedimento; el cual deberá estar dirigido a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, con copia a la Gerencia de Administración y Finanzas, para las acciones de control que correspondan, ii) Los aspectos no contemplados en la presente directiva serán resultados por la Gerencia de Administración y Finanzas, iii) Todo lo no previsto en la presente directiva se regirá por la normatividad vigente sobre la materia, que resulte aplicable, iv) En caso de conflicto o discrepancia entre lo señalado en la presente directiva, prevalecerá lo dispuesto en estas últimas, v) La presente directiva deja sin efecto toda aquella normatividad de carácter interno que contravenga lo dispuesto en la misma.

4.2 Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación realizada sobre plan de evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yavarí, se manifiesta la siguiente discusión:

La evaluación del desempeño laboral de un empleado es un componente fundamental para la municipalidad, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. Este proceso contempla la incorporación de la misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los diferentes cargos o puestos laborales. Esto se corrobora con la investigación realizada por Cieza y Silva (2021) donde los resultados se basaron en la importancia de la gestión y desempeño laboral en trabajadores comunitarios en el desarrollo de las sociedades y las características de la administración y desempeño laboral de los trabajadores comunitarios. Del mismo modo, Bustamante y Tenorio (2021) donde los resultados muestran la importancia del desempeño laboral medido en tres niveles: alto, medio y bajo. Al revisar las bases teóricas, éstas corroboran los resultados anteriores, como lo hace Chiavenato (2019), donde se sostiene que la evaluación del desempeño laboral es un excelente medio para identificar problemas de supervisión, gestión, involucramiento de las personas en la organización, acoplamiento de la persona al puesto, lugar de posible falta de formación para desarrollar competencias y en consecuencia sirve para establecer los medios y programas. que permitan una mejora continua en el desempeño humano.

La evaluación del desempeño laboral está direccionado a mejorar el desarrollo integral de la persona por medio de un conjunto de directivas establecidas por la municipalidad, con el fin de pulir su perfil y encaminar su plan de carrera. Esto se corrobora con la investigación realizada por Cuno (2019) donde los resultados mostraron que la satisfacción de los trabajadores afecta significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la institución en estudio. Del mismo modo, Trejo (2017), sostiene que desarrollar a las personas no solo significa brindarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y habilidades y así ser más eficientes en su trabajo, sino sobre todo brindarles la información básica para que aprendan

nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que cambien sus hábitos y comportamientos y sean más efectivos en sus acciones. Al revisar las bases teóricas, éstas corroboran los resultados anteriores, como lo hace Chiavenato (2019), donde la evaluación del desempeño laboral puede centrarse en el puesto que ocupa la persona o las habilidades que aporta a la organización para contribuir a su éxito.

La evaluación del desempeño laboral toma en cuentas diversos factores como la conducta, solución de conflictos, efectividad, objetivos, desarrollo personal, trabajo en equipo, habilidades y tácticas entre otros. Puede ocurrir que el empleado se resista a este proceso, por considerar que sus evaluadores no son imparciales y que al obtener una prueba no favorable podría costarle su permanencia en la organización. Esto se corrobora con la investigación realizada por Frías, Noel y Silva (2019) donde sugieren que la evaluación del desempeño se realice según las competencias y metas del perfil de puesto laboral que se requiere. Del mismo modo, Espinoza (2017) en su investigación aduce que un proceso de evaluación de desempeño consta de tres evaluaciones: comportamiento, desempeño y competencias, estableciendo para cada una de ellas los criterios de evaluación necesarios, cuya integración conduce a la calificación final del evaluado. Al revisar las bases teóricas, éstas corroboran los resultados anteriores, como lo hace Ramírez (2018), donde se sostiene que, las empresas deben tomar medidas y cambiar la visión negativa de la evaluación del desempeño con soluciones que garanticen procesos reales y que aporten a la mejora del rendimiento.

V. CONCLUSIONES

1. Se diseñó un plan de evaluación del desempeño laboral para el desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí, en base a los resultados logrados en el desarrollo de cada objetivo.
2. Se describió la institucionalidad de la municipalidad explicando su reseña histórica, razón social, giro del negocio y la filosofía de gestión a través de la misión, visión, organigrama, funciones organizacionales, principios y servicios que ofrece en la actualidad, destacando la oferta de servicios públicos de calidad a los ciudadanos y, el deseo de llegar a ser una municipalidad posicionada y reconocida a nivel nacional.
3. Se describió la situación externa (oportunidades y amenazas) y la situación interna (fortalezas y debilidades) de la Municipalidad Distrital de Yavarí destacando como principal debilidad la ausencia de un sistema de evaluación de desempeño laboral vigente y como principal oportunidad los intercambios comerciales, culturales y artesanales y de integración amazónica con los países vecinos.
4. Se identificó el proceso actual del desarrollo del talento humano en la municipalidad destacando en la sistematización de las opiniones de los entrevistados la carencia de métodos y directivas para una correcta evaluación del desempeño laboral, lo cual no ha conllevado a tener oportunidades de mejora en el crecimiento y promoción del personal.
5. Se formuló estrategias para el diseño del plan de evaluación del desempeño laboral en la municipalidad enfatizando la necesidad de definir una metodología de evaluación de desempeño laboral, la identificación de funciones, responsabilidades y conocimientos de cada puesto laboral y la periodicidad de las evaluaciones correspondientes.
6. Se propuso un plan de evaluación del desempeño laboral en la municipalidad que permitió definir el objetivo, la finalidad, la base legal, el alcance, las disposiciones generales y específicas, las metas de evaluación del desempeño y el procedimiento de evaluación del desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Al Sr. Alcalde:

Se recomienda generar un compromiso de todos los colaboradores de la Municipalidad (personal directivo y operario) a fin de mantener un sistema de trabajo cooperativo y sostenible en el tiempo generando una adecuada gestión del cambio en las personas.

A la Sra. Subgerente de recursos humanos:

Se recomienda que implemente la propuesta de evaluación del desempeño laboral tal y como se ha dejado indicado en la presente investigación con la finalidad de maximizar el potencial del desarrollo del personal de la municipalidad.

Al Sr. Gerente de administración y finanzas:

Se recomienda gestionar los diferentes procesos de negocio de la municipalidad bajo un soporte tecnológico a fin de obtener una mejora continua de los mismos agilizando su ciclo de vida y sobre todo orientado a una administración efectiva.

Al Sr. Gerente de Infraestructura:

Se recomienda aprovechar de forma eficiente el uso de tecnologías de la información y comunicación en la Municipalidad a fin que se modernice en el uso de herramientas y mecanismos de interconexión digital liderando el proceso de transformación digital.

REFERENCIAS

- Aduna, P., García, E., & Chávez, E. (1 de Enero de 2016). "Modelos de Gestión de Recursos Humanos". Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a13.html>
- Alveiro, C. (2019). "Evaluación del Desempeño como Herramienta para el Análisis del Capital Humano". *Visión del Futuro*, 1-22.
- Amador, A. (2016). "Administración de Recursos Humanos. Su Proceso Organizacional". Monterrey: UNAL.
- ANSC. (5 de Agosto de 2020). "Organización de Autoridad Nacional del Servicio Civil". Obtenido de <https://www.gob.pe/10292-autoridad-nacional-del-servicio-civil-organizacion-de-autoridad-nacional-del-servicio-civil>
- Armijos, D., & Rodríguez, J. (2015). "Evaluación del Desempeño en la Ilustre Municipalidad del Cantón El Tambo". Cuenca: UPS.
- Bastidas, D., & Pisconte, J. (2014). "Gestión Pública". IDEA.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). "El Desempeño Laboral desde una Perspectiva Teórica". *REPA-UPU*, 1-6.
- Bustamante, C., & Varas, M. (2019). "Análisis de Pertinencia en Empresas con Gestión del Desempeño por Competencias: Cantón Jipijapa". *Innova Research Journal*, 1-15.
- Bustamante, L., & Tenorio, J. (2021). "Factores Individuales relacionados al Desempeño Laboral". *Ciencia Nor@andina*, 1-6.
- Calderon, J., & Alzamora, L. (2015). "Metodología de la Investigación Científica en Posgrado". Lima: Safe Creative.
- Carmona, R., Miranda, E., & Santa Cruz, C. (2018). "Evaluación del Desempeño en Organizaciones Públicas y Privadas". Santiago de Chile: UChile.
- Cedeño, T. (2020). "Propuesta de Evaluación del Desempeño como Proceso generador de cambios para la Empresa Municipal Registro de la Propiedad de Manta". *San Gregorio*, 1-14.
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). "Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano". *Ciencia y Trabajo*, 1-14.
- Chiavenato, I. (2019). "Gestión del Talento Humano: El Nuevo Papel de los Recursos Humanos en las Organizaciones". Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Cieza, J., & Silva, J. (2021). "Gestión y Desempeño Laboral en Trabajadores Municipales". *Polo del Conocimiento*, 270-287.

- Concepto.de. (15 de Julio de 2021). *Concepto de Gestión Pública*. Obtenido de <https://concepto.de/gestion-publica/>
- Core Global Business. (1 de Enero de 2018). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/>
- Cruz, P. (2019). *"Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en los Colaboradores Administrativos de una Institución Pública del Perú, Año 2019"*. Trujillo: EPG-UCV.
- Cruzado, L., & Alomia, D. (2020). "Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince". *REPA-UPU*, 1-10.
- Cuno, E. (2019). *"El desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro, Canchis - Cusco"*. Lima: EPG-UNEEGV.
- Definicion.de. (1 de Julio de 2015). *Información de Municipios*. Obtenido de <https://definicion.de/municipalidad/>
- Del Prado, L. (2018). *"Liderazgo y Gestión de Personal"*. Buenos Aires: OSDE.
- Delgado, B. (2019). *"Gestión Administrativa y su relación en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018"*. Trujillo: EPG-UCV.
- DL-1412-2018-PCM. (2018). *Decreto Ley N° 1412*. Lima: PCM.
- DS-004-2013-PCM. (2013). *Decreto Supremo 004-2013-PCM*. Lima: PCM.
- Dubrin, A. (2018). *Relaciones Humanas - Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Prentice-Hall.
- EIP. (6 de Mayo de 2019). *Gestión pública: todo lo*. Obtenido de <https://eiposgrado.edu.pe/blog/que-es-la-gestion-publica/>
- Espinosa, E. (2019). *"Evaluación del Desempeño Laboral y su Incidencia en los Resultados del Rendimiento de los Trabajadores de la Dirección de Obras Públicas del GAD Municipal del Cantón Pastaza"*. Chimborazo: ESPOCH.
- Espinoza, G. (2017). *"Modelo de Evaluación del Desempeño Laboral en el Área de Producción de una Empresa de Fabricación de Prendas de Vestir"*. Lima: EPII-UNMSM.
- Frías, M., Noel, G., & Silva, J. (2019). *"Propuesta de un Sistema de Evaluación de Desempeño en una Empresa Constructora"*. Lima: EPG-UP.
- Frías, M., Noel, G., & Silva, J. (2019). *"Propuesta de un Sistema de Evaluación de Desempeño en una Empresa Constructora"*. Lima: UP.

- Gruezo, X. (2017). *"Análisis del Desempeño Laboral de la Dirección de Gestión de Planificación y Proyectos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón Rioverde"*. Cantón Rioverde: EPG-PUCESE.
- Guanilo, M. (2021). *"Desempeño Laboral y Gestión por Resultados en la Gerencia de Desarrollo Económico Local - Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2021"*. Trujillo: EPG-UCV.
- Guerra, G. (2009). *"La Reforma del Estado en el Perú"*. Lima: Agenda Perú.
- InfoPublic. (1 de Enero de 2020). *"Manual Virtul - Evaluación de Personal"*. Obtenido de <https://infopublic.bpaprocorp.com/sistema-administrativo-gestion-de-recursos-humanos/administracion-de-personal-en-el-estado-peruano/evaluacion-de-personal>
- L-27927-2003-CRP. (2003). *Ley 27927*. Lima: CRP.
- LOM-27972-2003-CRP. (2003). *Ley Orgánica de Municipios 27972*. Lima: CRP.
- Marrufo, G., & Pacherez, J. (2020). "El Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Rioja, Región San Martín - 2020". *Ciencia Latina*, 1-20.
- Medina, S. (2017). *"Desempeño Laboral del Personal Administrativo Nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017"*. Nuevo Chimbote: EPG-UCV.
- MEF. (1 de Enero de 2020). *Gestión Fiscal de los RRHH en el Sector Público*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/es/?id=2565&option=com_content&language=es-ES&Itemid=101547&lang=es-ES&view=article
- MLOAM-CGR. (2015). *"Marco Legislativo, Organizacional y Administrativo Municipal"*. Lima: CGR.
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). "El Recurso Humano como Elemento Fundamental para la Gestión de la Calidad y la Competitividad Organizacional". *Visión del Futuro*, 1-20.
- Moreno, C., Ramírez, F., & Sánchez, L. (2021). *"Evaluación al Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Alcaldía Municipal de la Ciudad de Estelí"*. Managua: UNAN.
- Mori, C. (2017). *"Factores Motivacionales y Desempeño Laboral de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017"*. Trujillo: EPG-UCV.
- Murgueitio, C., & Hernán, J. (16 de Octubre de 2020). *La innovación en la Gestión Pública*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/analisis/econometria-consultores-2889073/la-innovacion-en-la-gestion-publica-3074549>
- Neira, A., Rey, Y., Ortiz, A., Ruíz, A., & González, L. (2021). *"Propuesta de Mejoramiento a la Gestión del Clima Organizacional con base en los Resultados de la Evaluación de Desempeño de Veolia"*. Bogotá: UNAD.

- OGP. (6 de Julio de 2016). *Gobierno inteligente abierto: presente y futuro, mejorados*. Obtenido de <https://www.opengovpartnership.org/stories/gobierno-inteligente-abierto-presente-y-futuro-mejorados/>
- Oscoco, H. (2015). *"Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas, 2015"*. Anahuaylas: EPAE-UNJMA.
- Paredes, E. (2017). *"Propuesta de Evaluación de Desempeño de Personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas, Caraz, 2017"*. Trujillo: EPG-UCV.
- Puentes UC. (1 de Enero de 2019). *La Importancia de las Municipalidades y su Impacto en la vida de las personas*. Obtenido de <https://puentesuc.cl/novedades/la-importancia-de-los-municipios>
- Sánchez, J. (2017). "Diseño del Proceso de Evaluación del Desempeño del Personal y las Principales Tendencias que afectan su Auditoría". *Revista Científica Pensamiento y Gestión de la Uninorte de Colombia*, 10-18.
- Sánchez, J. (1 de Noviembre de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Gestión pública: <https://economipedia.com/definiciones/gestion-publica.html>
- Santiago, C. (2021). "Liderazgo Adaptativo y Desempeño. Estrategia bajo un Contexto COVID19 en una Organización del Sector Eléctrico Colombiano". *Estrategia Organizacional*, 1-14.
- Sinchi, A. (2020). *"Las Competencias y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Villa Rica"*. Tingo María: FCAC-UNAS.
- Solís, A., & Ventura, L. (2019). *"Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca, Región Pasco - 2016"*. Cerro de Pasco: EFPA-UNDAC.
- Torres, S. (2015). *"Diagnóstico de la Gestión Municipal - Alternativas para el Desarrollo"*. Lima: MEF.
- Zegarra, C. (2016). "La Evaluación del Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sañayca - Apurímac". *UNAMBA - Institucional*, 1-10.

ANEXOS

Anexo 1 - Matriz de consistencia

| Título: Plan de evaluación del desempeño laboral para el desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí, 2021. | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|
| Problema | Objetivos | Supuesto | Variables | Metodología | Participantes |
| ¿Cómo un plan de evaluación del desempeño laboral desarrolla el talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2021? | <p>General:</p> <p>Diseñar un plan de evaluación del desempeño laboral para el desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2021.</p> <p>Específicos:</p> <p>Oe₁: Describir la institucionalidad y filosofía de gestión de la Municipalidad.</p> <p>Oe₂: Describir la situación externa e interna de la municipalidad.</p> <p>Oe₃. Identificar el proceso actual del desarrollo del talento humano en la municipalidad.</p> <p>Oe₄: Formular estrategias para la evaluación del desempeño laboral en la municipalidad.</p> <p>Oe₅: Proponer un plan de evaluación del desempeño laboral en la municipalidad.</p> | “Un plan de evaluación del desempeño laboral desarrolla el talento humano en una Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2021”. | <p>Variable 1:</p> <p>Evaluación del desempeño laboral.</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desarrollo del talento humano.</p> | <p>Tipo y diseño de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicada. ▪ Orientada a la comprensión. ▪ Cualitativa ▪ Estudio de caso. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal directivo (funcionarios) de la Municipalidad Distrital de Yavarí que tienen personal bajo cargo. |

Anexo 2 - Matriz de categorización apriorística

| Variable | Ámbito temático | Problema de investigación | Objetivos | Categorías | Subcategorías |
|---|---|--|---|------------|------------------|
| Variable 1: Evaluación del desempeño laboral | Es un sistema de evaluación que se emplea como una herramienta que permite obtener datos muy fiables y permanentemente actualizados sobre el rendimiento laboral en cualquier empresa (Chiavenato, 2019). | ¿Cómo un plan de evaluación del desempeño laboral desarrolla el talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2021? | <p>Objetivo General:</p> <p>Diseñar un plan de evaluación del desempeño laboral para el desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Oe₁: Describir la institucionalidad y filosofía de gestión de la Municipalidad.</p> <p>Oe₂: Describir la situación externa e interna de la municipalidad.</p> <p>Oe₃: Identificar el proceso actual del desarrollo del talento humano en la municipalidad.</p> <p>Oe₄: Formular estrategias para la evaluación del desempeño laboral en la municipalidad.</p> <p>Oe₅: Proponer un plan de evaluación del desempeño laboral en la municipalidad.</p> | Filosofía | Naturaleza |
| | | | | | Direccionamiento |
| | | | | | Organización |
| | | | | | Principios |
| | | | | Situación | Externa |
| | | | | | Interna |
| | | | | Estrategia | Diseño |
| | | | | | Implementación |
| | | | | Directivas | Datos Generales |
| | | | | | Acciones |

| | | | | | |
|--|--|--|--|----------------------|-----------------|
| Variable 2: Desarrollo del talento humano | Conjunto de iniciativas que se adoptan en una empresa con la intención de promover el crecimiento profesional de sus colaboradores. Esta estrategia busca capacitar a los empleados para asumir nuevas funciones y crecer dentro de la empresa (Chiavenato, 2019). | | | Actitud | Conocimiento |
| | | | | | Aplicación |
| | | | | Aptitud | Formación |
| | | | | | Responsabilidad |
| | | | | Vocación | Predisposición |
| | | | | | Atracción |
| | | | | Motivación | Influencia |
| | | | | | Liderazgo |
| | | | | Satisfacción laboral | Clima laboral |
| | | | | | Remuneración |

Anexo 3A - Guía de entrevista sobre desarrollo del talento humano en la
Municipalidad Distrital de Yavarí, 2021

Sr. Directivo:

La presente guía de entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre el desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación, agradezco su colaboración y objetividad en las respuestas.

Entrevistado: _____

Puesto o cargo: _____ Fecha: _____

- 1) ¿Cuál es su opinión respecto a la actitud de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí?

- 2) ¿Cuál es su opinión respecto a la aptitud de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí?

- 3) ¿Cuál es su opinión respecto a la vocación de trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí?

- 4) ¿Cuál es su opinión respecto a la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí?

- 5) ¿Cuál es su opinión respecto a la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí?

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 3B - Respuesta a la guía de entrevista sobre desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí, 2021

GUIA DE ENTREVISTA SOBRE EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARÍ - AÑO 2021

Sr. Funcionario:

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado: RUILEN HIDALGO DEL CASTILLO
Puesto o cargo: SUB GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO Fecha: 22/11/21

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la Actitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Actitud = forma de hacer su trabajo y predisposición)?

Existen dos grupos de colaboradores, quienes están comprometidos con su trabajo y con mucha predisposición de atención a los usuarios internos y externos; y otro grupo que solo reniega sin ganas de trabajar.

2) ¿Cuál es su opinión respecto a la Aptitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Aptitud = capacidad y habilidad)?

Evidentemente, en todo equipo hay experiencia y juventud, en el caso de la MOY, existe un gran porcentaje de experimentados y un grupo que están iniciando su proceso en el sector público, en menor proporción.

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la Vocación de Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Vocación = felicidad interior y desempeño)?

La motivación y el desempeño es directamente proporcional a la estabilidad laboral, hay diferencias en los contratos laborales de los servidores, en los pluriempleos, locadores y trabajadores eventuales, marca mucho en el desempeño.

4) ¿Cuál es su opinión respecto a la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Motivación = entusiasmo y compromiso)?

El equipo tiene motivación, entusiasmo y compromiso, es propio recomendar que se planifiquen capacitaciones y/o fortalecimiento de sus destrezas de todo el equipo y que se implementen reuniones de trabajo y articulación como equipo municipal.

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Yavarí (Satisfacción Laboral - clima laboral y remuneración)?

El clima laboral es fundamental para que un equipo
logren sus metas y/o objetivos, la remuneración puede
ser baja, pero el ambiente juega un papel importante
para cumplir con los planes trazados cada año.

Muchas gracias por su colaboración.



GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARI - AÑO 2021

Sr. Funcionario.

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavari en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado: Reiner Jose Torres Falcon

Puesto a cargo: Gerente de Obras

Fecha: 09-12-2021

- 1) ¿Cuál es su opinión respecto a la Actitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Actitud = forma de hacer su trabajo y predisposición)?

La ACTITUD ES BUENA.

- 2) ¿Cuál es su opinión respecto a la Aptitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Aptitud = capacidad y habilidad)?

ES BUENA

- 3) ¿Cuál es su opinión respecto a la Vocación de Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Vocación = felicidad interior y desempeño)?

ES REGULAR

- 4) ¿Cuál es su opinión respecto a la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Motivación = entusiasmo y compromiso)?

ES REGULAR

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Yavari (Satisfacción Laboral - clima laboral y remuneración)?

ES REGULAR.

Muchas gracias por su colaboración.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAVARI
Ing. Delfino J. Torres Falcón
Gerente de Obras e
Infraestructura

GUIA DE ENTREVISTA SOBRE EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARÍ - AÑO 2021

Sr. Funcionario.

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavari en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado: MANUEL DIAZ ROMANO

Puesto a cargo: JEFE ORGANISMO CONTROL INTERNO Fecha: 19/11/21

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la Actitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Actitud = forma de hacer su trabajo y predisposición)?

conforme lo observado en diferentes acciones puedo decir que los colaboradores de dicha entidad son regulares en sus acciones predisposiciones generales

2) ¿Cuál es su opinión respecto a la Aptitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Aptitud = capacidad y habilidad)?

conforme a dicha opinión, se puede definir que algunos colaboradores no cuentan con una actitud de habilidades (ejem: indagar o averiguar un tema de suma importancia)

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la Vocación de Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Vocación = felicidad interior y desempeño)?

conforme a la respuesta se puede indicar que existe una vocación de felicidad de algunos colaboradores, notando que no hay una verdadera identificación de los que desearían cada colaborador

4) ¿Cuál es su opinión respecto a la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Motivación = entusiasmo y compromiso)?

se añade al respuesta anterior

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Yavari (Satisfacción Laboral = clima laboral y remuneración)?

De acuerdo a los resultados, se puede observar
la falta de satisfacción laboral en cada término
de responsabilidad (ejem: entrega de correo).



Muchas gracias por su colaboración.

GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARÍ - AÑO 2021

Sr. Funcionario.

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavari en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado: Jair Eberto Vosquez Ornela
Puesto o cargo: Asesor Técnico Fecha: 23/11/21

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la Actitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Actitud = forma de hacer su trabajo y predisposición)?

positiva y medianamente motivada

2) ¿Cuál es su opinión respecto a la Aptitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Aptitud = capacidad y habilidad)?

se requieren capacitación en la mayoría de áreas.

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la Vocación de Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Vocación = felicidad interior y desempeño)?

Hay un 50% que realiza sus labores solo por obligación

4) ¿Cuál es su opinión respecto a la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Motivación = entusiasmo y compromiso)?

bajo y medio

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Satisfacción Laboral = clima laboral y remuneración)?

= 95% HOStIA conforme con lo que gana


Jonathan Viquez Ochoa

Muchas gracias por su colaboración.

GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARI - AÑO 2021

Sr. Funcionario.

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavari en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado: Jorge Pardo Paredes Reyes

Puesto o cargo: Subgerente de Gestión

Fecha: 25/11/2021

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la Actitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Actitud = forma de hacer su trabajo y predisposición)?

- La forma de efectuar su trabajo es en equipo, fomentando la colaboración del personal en su conjunto.

2) ¿Cuál es su opinión respecto a la Aptitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Aptitud = capacidad y habilidad)?

o Capacidad: óptimo en el desempeño laboral.

o Habilidad: Regular con algunos puntajes.

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la Vocación de Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Vocación = felicidad interior y desempeño)?

o Buen ambiente laboral.

o Cumplimiento de funciones.

4) ¿Cuál es su opinión respecto a la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Motivación = entusiasmo y compromiso)?

o Entusiasmo: adecuado.

o Compromiso: desarrollo de acciones encomendadas según lo asignado por sus superiores, considerado adecuado por ambas partes.

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Yavarí (Satisfacción Laboral = clima laboral y remuneración)?

o Clima laboral: Óptimo y adecuado
o Remuneración: adecuada.

Muchas gracias por su colaboración.

GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARI - AÑO 2021

Sr. Funcionario.

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavari en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezca por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado: JOHNN ROSS FLORES CERO

Puesto o cargo: SUB GERENTE CONTABILIDAD

Fecha: 29/11/2021

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la Actitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Actitud = forma de hacer su trabajo y predisposición)?

- DESDE MI PUNTO DE VISTA, LA ACTITUD QUE DEMUESTRAN ALGUNOS DE LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO SON DE POSITIVIDAD EN SU TRABAJO, Poca iniciativa para el cumplimiento de sus funciones. Y EN ALGUNOS UNA ACTITUD COMPROMISADA. "ME CONTENTO CON LO QUE QUISIE Y PUNTO". EN CAMBIO TAMBIEN HAY COMPAÑEROS CON ACTITUDES POSITIVAS QUE AYUDAN A CONSEGUIR SUS METAS Y OBJETIVOS DE LA ENTIDAD.

2) ¿Cuál es su opinión respecto a la Aptitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Aptitud = capacidad y habilidad)?

- PIENSO QUE TODOS LOS COMPAÑEROS TENEMOS NUESTRAS CAPACIDADES Y HABILIDADES, SOLAMENTE QUE FALTA EXPLOTARLOS. (EN EL BUEN SENTIDO DE LA PALABRA)

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la Vocación de Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Vocación = felicidad interior y desempeño)?

- SE PUEDE OBSERVAR QUE NO TODOS TENEMOS ESA VOCACION DE TRABAJO, YA QUE ALGUNOS COMPAÑEROS NO SE ESTAN DESARROLLANDO EN FUNCIONES QUE TENGAN RELACION CON SU PROFESION O CARRERA TECNICA.

4) ¿Cuál es su opinión respecto a la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Motivación = entusiasmo y compromiso)?

- SOBRE LA MOTIVACION, SE OBSERVA Poca motivacion YA QUE NORMALMENTE NO HAY UNA PERSONA BUENA LO HACIA. ESTO DEBE SER UNA PRÁCTICA CONSTANTE EN LA ENTIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS.

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauri (Satisfacción Laboral = clima laboral y remuneración)?

- NO HAY UN BUEN CLIMA LABORAL, TAMPOCO UN MAL CLIMA LABORAL. YA QUE NO EXISTE MUCHA COMUNICACION ENTRE TODOS LOS NIVELES JERÁRQUICOS, EL CUAL NO PERMITE QUE EXPRESEN SUS NECESIDADES O MOLESTIAS EN EL INTERIOR DE LA ENTIDAD.

Muchas gracias por su colaboración.



GUIA DE ENTREVISTA SOBRE EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARÍ - AÑO 2021

Sr. Funcionario.

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado: JOSE LUIS HUBERT REABIFO GONZALES

Puesto o cargo: GERENTE DE PRESUPUESTO

Fecha: 08-11-2021

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la Actitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Actitud = forma de hacer su trabajo y predisposición)?

DE ACUERDO A MI APRECIACION LOS COLABORADORES TIENEN DISPOSICION PARA REALIZAR LAS TAREAS QUE SON PROPIAS DE SU LABORA, PORQUE SON RESPONSABLES DE HACER LO MEJOR POSIBLE PARA OBTENER MEJORES RESULTADOS.

2) ¿Cuál es su opinión respecto a la Aptitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Aptitud = capacidad y habilidad)?

LOS COLABORADORES TIENEN MUCHA CAPACIDAD PARA REALIZAR LAS TAREAS PROPIAS Y ELLO SUMAN SOLIDARIDAD PARA HACERLO CON MUCHA EFICIENCIA.

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la Vocación de Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Vocación = felicidad interior y desempeño)?

EN MI OPINION LOS COLABORADORES SE SIENTEN COMODOS EN SU TRABAJO, TIENE LAS CONDICIONES OPTIMAS PARA EL DESEMPEÑO DEL MISMO, SIEMPRE ESTAN DISPUESTOS A COLABORAR DE MANERA CONSUNTA.

4) ¿Cuál es su opinión respecto a la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Motivación = entusiasmo y compromiso)?

SI BIEN ES CIERTO LOS COLABORADORES REALIZAN SU TRABAJO DEACUERDO A LO ESTIPULADO CERO QUE EXISTE Poca MOTIVACION POR PARTE DE LA AUTORIDAD PUDIENDO SER ESTA FALTA DE MOTIVACION CAUSAL DE DESGASTE DE COMPROMISO EN LAS LABORES DIARIAS.

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Yavari (Satisfacción Laboral = clima laboral y remuneración)?

AMI ARAECIACION EXISTE UN CLIMA LABORAL DIVIDIDO YA QUE UN GRUPO
SE LLEVA MUY BIEN CON SUS MIEMBROS Y OTRO GRUPO REDUCIDO QUE NO
MANTIENE UNA RELACION DE COMPAGNERO CONSTANTE SI NO MAS BIEN
LEJANA O MUY APEGADA EN LO LABORAL QUE NO ESTA MAL SOLA A VECES
TENEMOS BUENAS EMPATIA CON TODOS LOS COLABORADORES Y ESTE
NO ES EL CASO, ESPERO QUE CAMBIE PARA QUE LA ORGANIZACION SOMOS
TODOS Y TENEMOS QUE APRENDER A CONVIVIR EN ARMONIA Y RESPETO,

Muchas gracias por su colaboración.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAVARI

CALLE 10 DE ABRIL 1000 YAVARI
TEL: 06 2 22 22 22

GUIA DE ENTREVISTA SOBRE EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARÍ - AÑO 2021

Sr. Funcionario,

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavari en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado: Laidymar Rivera Cruz

Puesto o cargo: Jefe Unidad Registro Civil

Fecha: 12/11/2021

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la Actitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Actitud = forma de hacer su trabajo y predisposición)?

La actitud de los colaboradores es muy buena, se apoyan entre todos.

2) ¿Cuál es su opinión respecto a la Aptitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Aptitud = capacidad y habilidad)?

Son muy capaces en los puestos que se ejecutan.

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la Vocación de Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Vocación = felicidad interior y desempeño)?

La Vocación de Trabajo que tienen cada uno de los personal que trabajan en la M.D.Y, hay un buen desempeño.

4) ¿Cuál es su opinión respecto a la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Motivación = entusiasmo y compromiso)?

Son muy comprometidos en sus trabajos.

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Yavari (Satisfacción Laboral = clima laboral y remuneración)?

El clima laboral es muy buena.



Muchas gracias por su colaboración.

GUIA DE ENTREVISTA SOBRE EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARI - AÑO 2021

Sr. Funcionario.

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavari en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipada su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado: Alicia R. Cetrero Baquero

Fecha: 08.11.2021

Puesto o cargo: Tesorería

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la Actitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Actitud = forma de hacer su trabajo y predisposición)?

Se define actitud, como el conjunto de creencias que promueven de la representación social de la administración pública y que predisponen a los ciudadanos para reaccionar de una forma particular. Con respecto a la Actitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari, puedo observar que muchos colaboradores no se juntan a los normas y valores socialmente admitidos para asumir con responsabilidad, lo mismo que contribuye a la gobernanza receptiva dado que promueve la equidad, independencia y se establece en función a la producción y provisión de los servicios que brinda la Municipalidad Distrital de Yavari.

2) ¿Cuál es su opinión respecto a la Aptitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Aptitud = capacidad y habilidad)?

Con respecto a la aptitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari, puedo observar que muchos colaboradores que no tienen creatividad, aportan un perfil bajo, no suelen buscar innovar de manera continua y, por tanto, su capacidad para aportar ideas originales suele ser baja. Se observa también que no tienen iniciativa, es decir no tienen la capacidad para proponer ideas nuevas, alternativas, etc. Limitándose a ejecutar trabajos monótonos y técnicos sin aportar nada adicional en función a los servicios que brinda la Municipalidad Distrital de Yavari.

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la Vocación de Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Vocación = felicidad interior y desempeño)?

Con respecto a la Vocación de trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari, se observa que muchos no se sienten felices, satisfechos y realizados al desempeñar su trabajo y eso es porque muchas personas ejercen su profesión porque se formaron para ello, son competentes y reciben una retribución económica que los sustenta, pero su vocación dista mucho de aquellos a los que se dedican.

La falta de motivación puede repercutir muy seriamente en el balance de los resultados; las mismas que puede consistir en formar al mismo colaborador de la propia entidad, adquiriendo formación necesaria con cursos, seminarios, diplomados para que crezca personal y profesionalmente.

Reconocimiento del trabajo bien hecho, premiar los logros con plan de incentivos, proponer rotas serán las que motivan a avanzar y facilitar la promoción interna y garantiza la satisfacción del empleado.

4) ¿Cuál es su opinión respecto a la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Motivación = entusiasmo y compromiso)?

Con respecto a la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari, no existe motivación activa, tanto para asegurar el bienestar en el espacio de trabajo, como para influir positivamente en su comportamiento de tal manera que desempeñen su labor de manera entusiasta y, de este modo consigan los objetivos aplicando la visión y misión de la mencionada municipalidad, lo que puede alcanzarse un rendimiento constante o un aumento de este.

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Satisfacción Laboral = clima laboral y remuneración)?

Con respecto a la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari, según mi opinión no existe un buen clima laboral y eso es debido a la remuneración de los colaboradores, se puede decir que es uno de los factores más relevantes que existe en la Municipalidad Distrital de Yavari.

Muchas gracias por su colaboración.

Alicia 

**GUIA DE ENTREVISTA SOBRE EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARÍ - AÑO 2021**

Sr. Funcionario.

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado:

Narciso Rodríguez Cruzado

Puesto o cargo:

SUB GERENTE DE SERVICIOS PUBLICOS
E INCLUSIVOSOCIA

Fecha: 29/11/2021

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la Actitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Actitud = forma de hacer su trabajo y predisposición)?

- Algunos trabajadores se preocupan por hacer cada día mejor su trabajo, tratan de apoyar a los demás en todo lo que sea posible, pero no es en todos; hay muchos que solo se preocupan por su trabajo (cosa que no está mal) pero no apoyan a los compañeros que tienen dificultades y necesitan apoyo.

2) ¿Cuál es su opinión respecto a la Aptitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Aptitud = capacidad y habilidad)?

- En este sentido, los trabajadores son muy profesionales, cuentan con los conocimientos para desarrollar su trabajo de la mejor forma, solo que a veces les falta orden y organización lo que se puede percibir como que no son capaces de hacer ciertas labores.

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la Vocación de Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Vocación = felicidad interior y desempeño)?

- Puedo opinar que hay algunos trabajadores que tienen un notable desempeño en sus funciones y se sienten contentos de acudir al trabajo. Como también existen personas que vienen al trabajo con mal humor lo que hace que no logren un buen desempeño en sus labores.

4) ¿Cuál es su opinión respecto a la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Motivación = entusiasmo y compromiso)?

» Percibo que los trabajadores son algo entusiastas pero también son muy comprometidos; se nota cuando todos tenemos que sumar fuerzas y poner el hombro para enviar a las comunidades los productos Galiwanna, teniendo que embolsar y cargar sacos para brindar a nuestros hermanos de las comunidades el mejor servicio.

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Satisfacción Laboral = clima laboral y remuneración)?

El clima laboral que se vive en la MDY, es relativamente bueno, tratamos de llevarnos bien, aunque no faltan los malos comentarios y desacuerdos entre compañeros (as), pero nada que no se pueda solucionar conversando. En el tema remunerativo falta mejorar los sueldos, algunos ganan más sin merecérselo.

Muchas gracias por su colaboración.



**GUIA DE ENTREVISTA SOBRE EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRIAL DE YAVARÍ - AÑO 2021**

Sr. Funcionario.

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado: JULIO EUARISTO LOPEZ VALLEJOS
Puesto o cargo: SUB GERENTE DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL Y CATASTRO Fecha: 30/11/2021

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la Actitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Actitud = forma de hacer su trabajo y predisposición)?

En mi opinión, considero de que no todos desempeñan un buen trabajo debido a que no tienen iniciativa a la hora de asignarles sus obligaciones.

2) ¿Cuál es su opinión respecto a la Aptitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Aptitud = capacidad y habilidad)?

Todos tienen distintas habilidades, yo considero de que todos los trabajadores no poseen las mismas, por lo que muchas veces necesitan ayuda de otros.

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la Vocación de Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Vocación = felicidad interior y desempeño)?

Mucho de ellos van muy desanimados a trabajar y siempre están buscando excusas para no hacer sus labores, por lo que considero que tienen un mal desempeño.

4) ¿Cuál es su opinión respecto a la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Motivación = entusiasmo y compromiso)?

La mayoría no tiene mucha motivación por lo que siempre hacen las cosas porque los obligan y no porque les hace hacerlo.

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Satisfacción Laboral = clima laboral y remuneración)?

El clima laboral dentro de la municipalidad no siempre es muy bueno y yo lo atribuyo a que no todos se sienten cómodos con sus compañeros. En cuanto a la remuneración, esta debería ser mucho más, ya que detrás de nosotros hay una familia. Muchas gracias por su colaboración.
para mantenerlo bien.



GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARÍ - AÑO 2021

Sr. Funcionario.

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavari en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado: Paulo César Ponchanya Torre

Puesto o cargo: Sub Gerente de Estudios y Proyectos Fecha: 08-11-2021

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la Actitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Actitud = forma de hacer su trabajo y predisposición)?

La actitud de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari es optima frente a cualquier suceso que se pueda presentar dentro de la institución.

2) ¿Cuál es su opinión respecto a la Aptitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Aptitud = capacidad y habilidad)?

La capacidad que tienen los colaboradores frente a cualquier evento que se pueda suscitar, es realmente de admiración, porque siempre salen favorables por la unión que se le caracteriza.

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la Vocación de Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Vocación = felicidad interior y desempeño)?

La Vocación de los trabajadores de la Municipalidad es de la mejor porque se refleja en cada acto que se realiza en la institución.

4) ¿Cuál es su opinión respecto a la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Motivación = entusiasmo y compromiso)?

La motivación de los trabajadores de la Municipalidad es optima porque tienen el compromiso de desarrollar sus labores de la mejor manera posible.

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Satisfacción Laboral = clima laboral y remuneración)?

- La Satisfacción de los Colaboradores de la Municipalidad creo yo que es de la mejor. Por que siempre se nota el compañerismo entre todos los trabajadores.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAVARI

ING. F. JULIO CESAR CANOHUYA INGA
SUE GERENTE DE ESTUDIOS Y PROYECTOS

Muchas gracias por su colaboración.

GUIA DE ENTREVISTA SOBRE EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARÍ - AÑO 2021

Sr. Funcionario.

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado: VICTORIA MILUSKA FLORES VASQUEZ

Puesto o cargo: JEFE DEL AREA DE GESTION AMBIENTAL Y SERVICIOS DESARROLLADOS. Fecha: 29/11/2021

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la Actitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Actitud = forma de hacer su trabajo y predisposición)?

Los colaboradores quieren hacer posible una gestión mas eficiente, es por ello que se observa los ganas necesarias, a pesar de que algunas veces hay algunas carencias en cuanto a recursos, ellos tienen el deseo de realizar bien las labores establecidas.

2) ¿Cuál es su opinión respecto a la Aptitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Aptitud = capacidad y habilidad)?

Los trabajadores de la municipalidad tienen la aptitud adecuada, ya que se ha observado el rendimiento necesario, sumando a esto, las capacitaciones que han llevado constantemente y que se considera necesarias para conocer y desarrollar un mejor trabajo.

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la Vocación de Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Vocación = felicidad interior y desempeño)?

Ellos están laborando porque desean marcar un cambio y no cometer los errores de antiguos trabajadores, por esa razón evitamos retrasos en sus derechos laborales, como sus sueldos →

yo que considero que de eso también depende la vocación que puedan tener los trabajadores dentro de la municipalidad.

4) ¿Cuál es su opinión respecto a la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Motivación = entusiasmo y compromiso)?

Como lo repetí anteriormente, la mejor manera de motivar al trabajador es respetando y priorizando sus derechos y necesidades, es por ello que en la municipalidad se tiene un buen equipo

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Satisfacción Laboral = clima laboral y remuneración)?

Cuando hay algún problema, siempre se intenta resolver de manera pacífica, es por ello que opino que trabajamos en una institución con buen clima laboral, en cuanto a los sueldos, tal vez para muchos no sea suficiente, pero en mi caso, sí lo es.

Muchas gracias por su colaboración.



GUIA DE ENTREVISTA SOBRE EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARÍ - AÑO 2021

Sr. Funcionario.

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavari en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado: VICTORIO ROBLEDO LOPEZ
Puesto o cargo: JEFE UNIDAD DETUWA. Fecha: 30/11/2021

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la Actitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Actitud = forma de hacer su trabajo y predisposición)?

Los colaboradores de la MDT tienen muy buena actitud y predisposición en el trabajo, todo el equipo trata de apoyarse, brindar el mejor servicio a los usuarios y siempre estar dispuestos a ayudar.

2) ¿Cuál es su opinión respecto a la Aptitud de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Aptitud = capacidad y habilidad)?

Considero que todos son muy capaces pero no todos tienen habilidades para desarrollar su trabajo.

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la Vocación de Trabajo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Vocación = felicidad interior y desempeño)?

No todos tienen vocación en el trabajo; a veces hay compañeros que son renegados, se fastidian al atender a un usuario lo que dice mucho de su calidad de atención y servicio para los demás y opaca su desempeño profesional.

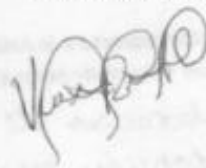
4) ¿Cuál es su opinión respecto a la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Motivación = entusiasmo y compromiso)?

Hay muchos compañeros entusiasmados y comprometidos como también algunos que todo lo ven de forma negativa y no son capaces de brindar soluciones ante alguna adversidad o problema.

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Yavari (Satisfacción Laboral = clima laboral y remuneración)?

El clima laboral es bueno pero podría ser mejor, lo que
pasa es que a veces hay conflictos entre personas y luego
eso se torna tenallas que no lo pueden solucionar.
La remuneración debería mejorarse.

Muchas gracias por su colaboración.



Anexo 3C - Guía de entrevista sobre evaluación del desempeño laboral en la
Municipalidad Distrital de Yavarí, 2021

Sr. Directivo:

La presente guía de entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación, agradezco su colaboración y objetividad en las respuestas.

Entrevistado: _____

Puesto o cargo: _____ Fecha: _____

- 1) *¿Qué significa para Usted la evaluación de desempeño?*

- 2) *¿Cuál es su opinión respecto al método de evaluación del desempeño laboral que se aplica actualmente en la Municipalidad Distrital de Yavarí?*

- 3) *¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación de las competencias de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí?*

- 4) *¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación del rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí?*

- 5) *¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación de la actuación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí?*

- 6) *¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación del potencial de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí?*

- 7) *¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación del perfil laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí?*

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 3D - Respuesta a la guía de entrevista sobre evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yavarí, 2021

GUIA DE ENTREVISTA SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARÍ - AÑO 2021

Sr. Directivo.

La presente Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yavarí en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado: JUAN VILCA BALLE

Puesto a cargo: GERENTE DE SERVICIOS PÚBLICOS Y DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL Fecha: 13-07-2021

1) ¿Qué significa para Usted la Evaluación de Desempeño?

ES UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL DE UN COLABORADOR EN UN PERIODO ESTABLECIDO Y/O DESEMPEÑO;

2) ¿Cuál es su opinión respecto al Método de Evaluación del Desempeño Laboral que se aplica actualmente en la Municipalidad Distrital de Yavarí (Método de evaluación: Autoevaluación, 90°, 180°, 360°, Assessment Center, One to One)?

INTERESANTE Y PROMOTORIO, PERO QUE RECIBIÓ BASTANTE CONOCIMIENTO QUE LA ADOPTAR ES UN PROCESO DE OLEO; PERO INTERESANTE CONFORME A LA APLICACIÓN DE UN INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO QUE NOS INDICARÍA LA LÍNEA DE TRABAJO.

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la Evaluación de las Competencias de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Competencia = Conocimiento + Habilidad + Valores)?

QUE ES MUY PROMOTORIO CONFORME A UNA EC DE TODO EL EQUIPO MUNICIPAL, TAMBIÉN QUE REQUERIMOS RECURSOS HUMANOS, ORGANIZACIONALES Y CON MUCHA VOLUNTAD DE TRABAJAR EFICIENTEMENTE A LA POSTURA DEL MUNICIPIO.

4) ¿Cuál es su opinión respecto a la Evaluación del Rendimiento de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí (Rendimiento = Productividad laboral)?

ES NECESARIO, PUES HAY FUNCIONES QUE NO LAS PODAMOS REALIZAR, TAMBIÉN QUE NO BENEFICIA EL RECURSO HUMANO REQUERIDO Y ES OBLIGADO A OTRO GABARDO.

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación de la Actuación** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Actuación = Relación con el trabajo actual y características personales)?

EN ALGUNAS UNIDADES TÉCNICAS HAY COLABORADORES BIEN RELACIONADOS CON EL TRABAJO ACTUAL Y SUS CARACTERÍSTICAS PERSONALES; EN OTRAS UNIDADES TÉCNICAS NO EXISTE LA SUEFICIENTE NECESIDAD, Y SIENDO MENOS COLABORADORES.

6) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación del Potencial** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Potencial = Posibilidad de éxito en roles con responsabilidad a gran escala)?

UNA BUENA BASE, ALGUNOS CON BUENA EXPERIENCIA QUE CORRISPONDA A LOS ROLOS CORRESPONDIENTES, LO IMPORTANTE ES INCREMENTAR Y MODERNIZAR SESIONES DE ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN PERMANENTE.

7) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación del Perfil Laboral** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Perfil Laboral = formación académica y experiencia profesional)?

RECURSOS HUMANOS, ES LA OBLIGACIÓN RESPONSABLE DE AUMENTAR LA EFICIENCIA ACADÉMICA Y LA EFICIENCIA PROFESIONAL, PARA HACER POSIBLES DE INCREMENTAR EXPERIENCIAS PROFESIONALES A NIVEL INTERNO, ASISTENTE, A NIVEL EXTERNO CANTONALES CANTONALES COMO EJECUTIVOS POR RESERVAS O

Muchas gracias por su colaboración.



GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARI - AÑO 2021

Sr. Directivo.

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yavari en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado: Lilian Manela Spha Ochoa

Puesto o cargo: Sub Gerente de Recursos Humanos Fecha: 16/11/2021

1) ¿Qué significa para Usted la Evaluación de Desempeño?

Evaluación de Desempeño es revisar periódicamente el desempeño de los trabajadores. Esto permite a las empresas lograr sus objetivos a través de un análisis más frecuente de las responsabilidades, lo que permite tanto a empleados como jefatura conocer sus resultados y mejorar el proceso.

2) ¿Cuál es su opinión respecto al Método de Evaluación del Desempeño Laboral que se aplica actualmente en la Municipalidad Distrital de Yavari (Método de evaluación: Autoevaluación, 90°, 180°, 360°, Assessment Center, One to One)?

o Actualmente NO se aplica ningún método de Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yavari.

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la Evaluación de las Competencias de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Competencia = Conocimiento + Habilidad + Valores)?

o Actualmente NO se aplica ningún método de Evaluación de las competencias de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari.

4) ¿Cuál es su opinión respecto a la Evaluación del Rendimiento de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Rendimiento = Productividad laboral)?

o La Evaluación del Rendimiento en la Municipalidad Distrital de Yavari, está basada y se mide en relación al logro de objetivos y metas; cuanto más cumple con llegar a las metas trazadas, mayor será su productividad laboral.

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación de la Actuación** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Actuación = Relación con el trabajo actual y características personales)?

o Los colaboradores de la MDY, tienen un buen desempeño en la realización de sus funciones, pues se desempeñan de la mejor forma en sus labores, logrando el cumplimiento de sus objetivos.

6) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación del Potencial** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Potencial = Posibilidad de éxito en roles con responsabilidad a gran escala)?

o La MDY, brinda a sus colaboradores la oportunidad de asumir nuevos retos, a través de las encargaturas de puestos de mayor responsabilidad, lo que permite a los trabajadores mayores conocimientos y desarrollo profesional.

7) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación del Perfil Laboral** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Perfil Laboral = formación académica y experiencia profesional)?

o La Evaluación del Perfil Laboral de los colaboradores de la MDY, ayuda a encontrar al candidato adecuado para el puesto que se necesita cubrir. Actualmente o. la MDY, se viene trabajando de forma muy clara y de acuerdo al Manual de Perfiles y Puestos, la revisión del perfil y experiencia profesional ha servido para contar con el personal idóneo en cada puesto de trabajo.

Muchas gracias por su colaboración.



GUIA DE ENTREVISTA SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARÍ - AÑO 2021

Sr. Directivo.

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yavari en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado:

Puesto o cargo: Gerente Presupuesto
Municipalidad Distrital YAVARÍ

Fecha: 08/11/2021

1) ¿Qué significa para Usted la Evaluación de Desempeño?

Es un proceso para medir el grado de eficacia para realizar una actividad determinada.

2) ¿Cuál es su opinión respecto al **Método de Evaluación del Desempeño Laboral** que se aplica actualmente en la Municipalidad Distrital de Yavari (Método de evaluación: Autoevaluación, 90°, 180°, 360°, Assessment Center, One to One)?

No existe actualmente un método de evaluación del desempeño en la Municipalidad Distrital de Yavari.

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación de las Competencias** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Competencia = Conocimiento + Habilidad + Valores)?

Las actividades realizadas por los colaboradores están dentro de las competencias, con conocimientos esenciales, las habilidades y valores adecuados para cada cargo.

4) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación del Rendimiento** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Rendimiento = Productividad laboral)?

Están dentro de lo requerido por cada puesto se cumple con la productividad normal, pero no lo ideal.

- 5) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación de la Actuación** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Actuación = Relación con el trabajo actual y características personales)?

La relación de la actuación con la característica personal en la evaluación de la actuación existe en algunos casos el personal es el idóneo y se ve identificado y comprometido con su trabajo.

- 6) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación del Potencial** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Potencial = Posibilidad de éxito en roles con responsabilidad a gran escala)?

Existe capacidades en los colaboradores suficientes para asumir responsabilidades mayores en cuanto a los de ayuda y capacitaciones.

- 7) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación del Perfil Laboral** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Perfil Laboral = formación académica y experiencia profesional)?

Todos los perfiles laborales en la Municipalidad Distrital de Yavari cumplen con la formación académica requerida para cumplir el puesto y la experiencia para desarrollarla oportunamente.

Muchas gracias por su colaboración.



**GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARÍ - AÑO 2021**

Sr. Directivo.

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yavari en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado: **Rosario Rodríguez Cerezo**

Puesto o cargo: **SUB GERENTE DE SERVICIOS PÚBLICOS E INCLUSIÓN SOCIAL** Fecha: **29/11/2021**

1) ¿Qué significa para Usted la **Evaluación de Desempeño**?

- Evaluación de Desempeño es un sistema que mide de forma objetiva e integral la conducta profesional, las competencias, el rendimiento de los trabajadores para el logro de objetivos de la institución.

2) ¿Cuál es su opinión respecto al **Método de Evaluación del Desempeño Laboral** que se aplica actualmente en la Municipalidad Distrital de Yavari (Método de evaluación: Autoevaluación, 90°, 180°, 360°, Assessment Center, One to One)?

- No existe Método de Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yavari.

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación de las Competencias** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Competencia = Conocimiento + Habilidad + Valores)?

- Tampoco se mide o evalúan las competencias de los colaboradores, y si de alguna manera se hace es porque la jefatura internamente lo evalúa pero de forma muy simple.

4) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación del Rendimiento** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Rendimiento = Productividad laboral)?

- El Rendimiento se mide por el logro de objetivos y cumplimiento de metas.

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación de la Actuación** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Actuación = Relación con el trabajo actual y características personales)?

- Los colaboradores son comprometidos con su trabajo, ponen todo su empeño por hacerlo de la mejor forma.

6) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación del Potencial** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Potencial = Posibilidad de éxito en roles con responsabilidad a gran escala)?

- Todos cuentan con las oportunidades para asumir nuevos retos y nuevas responsabilidades; todos demuestran su capacidad cumpliendo de forma muy eficiente.

7) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación del Perfil Laboral** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Perfil Laboral = formación académica y experiencia profesional)?

- Se tiene muy en cuenta toda la formación académica más que la experiencia que también es muy importante.

Muchas gracias por su colaboración.



**GUIA DE ENTREVISTA SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAVARÍ - AÑO 2021**

Sr. Directivo.

La presente Guía de Entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre la Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yavari en el presente año 2021, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Entrevistado: Deinner Jose Torres Falcon

Puesto o cargo: Gerente de Obras

Fecha: 09-11-2021

1) ¿Qué significa para Usted la Evaluación de Desempeño?

- Significa medir de forma cuantitativa y cualitativa el grado de eficiencia y eficacia con que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de sus puestos de trabajo.

2) ¿Cuál es su opinión respecto al Método de Evaluación del Desempeño Laboral que se aplica actualmente en la Municipalidad Distrital de Yavari (Método de evaluación: Autoevaluación, 90°, 180°, 360°, Assessment Center, One to One)?

- Actualmente No se aplica ningún Método de Evaluación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yavari.

3) ¿Cuál es su opinión respecto a la Evaluación de las Competencias de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Competencia = Conocimiento + Habilidad + Valores)?

- Tampoco existe algún Método de Evaluación de las Competencias de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari.

4) ¿Cuál es su opinión respecto a la Evaluación del Rendimiento de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Rendimiento = Productividad laboral)?

- El Rendimiento se evalúa en cuanto al cumplimiento de tareas y metas asignadas.

5) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación de la Actuación** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Actuación = Relación con el trabajo actual y características personales)?

- Los trabajadores de la MDY tienen a desarrollar un buen trabajo, son personas capaces y hábiles, cumplen con las funciones y tareas asignadas.

6) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación del Potencial** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Potencial = Posibilidad de éxito en roles con responsabilidad a gran escala)?

- Aquí se les brinda la posibilidad y oportunidad de potenciar sus capacidades para el mejor desarrollo de sus funciones; aumen retos y también adquieran nuevos conocimientos.

7) ¿Cuál es su opinión respecto a la **Evaluación del Perfil Laboral** de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavari (Perfil Laboral = formación académica y experiencia profesional)?

- Son contratados de acuerdo a la evaluación de sus conocimientos, aptitudes y experiencia. Se revisa y se tiene en cuenta su formación académica así como sus habilidades personales.

Muchas gracias por su colaboración.



Anexo 4A - Formato de evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Guía de entrevista sobre desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de Subgerencia de recursos humanos. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador:

| | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------|
| Nombre del juez: | | |
| Grado académico: | Maestro () | Doctor () |
| Área de formación académica: | | |
| Áreas de experiencia profesional: | | |
| Institución donde labora: | | |
| Tiempo de experiencia profesional: | 2 a 4 años () | Más de 5 años () |

2. Propósito de la evaluación:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo al área de investigación de la autora.

| Categoría | Interpretación |
|------------------------|------------------------------------|
| Esencial | Fundamental en el instrumento |
| Útil pero prescindible | Se puede cambiar o modificar |
| Innecesario | Se puede eliminar si fuera el caso |

3. Certificado de validez de la guía de entrevista:

| N° | Ítem | Categoría | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----|--|-----------|------------------------|-------------|-----------------------------------|
| | | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | |
| 1 | ¿Cuál es su opinión respecto a la actitud de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | | | | |
| 2 | ¿Cuál es su opinión respecto a la aptitud de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | | | | |
| 3 | ¿Cuál es su opinión respecto a la vocación de trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | | | | |
| 4 | ¿Cuál es su opinión respecto a la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | | | | |
| 5 | ¿Cuál es su opinión respecto a la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | | | | |

Trujillo, noviembre del 2021.

Firmal del evaluador

Anexo 4B - Juicio de experto a la guía de entrevista sobre desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí, 2021 (1)

Respetado evaluador: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista sobre desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de Subgerencia de recursos humanos. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador:

| | |
|------------------------------------|---|
| Nombre del juez: | Carlos Caballero Alayo |
| Grado académico: | Maestro () Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Educación |
| Áreas de experiencia profesional: | Coordinador de Admisión |
| Institución donde labora: | Universidad Nacional de Trujillo |
| Tiempo de experiencia profesional: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |

2. Propósito de la evaluación:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo al área de investigación de la autora.

| Categoría | Interpretación |
|------------------------|------------------------------------|
| Esencial | Fundamental en el instrumento |
| Útil pero prescindible | Se puede cambiar o modificar |
| Innecesario | Se puede eliminar si fuera el caso |

3. Certificado de validez de la guía de entrevista:

| N° | Ítem | Categoría | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----|--|-----------|------------------------|-------------|-----------------------------------|
| | | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | |
| 1 | ¿Cuál es su opinión respecto a la actitud de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 2 | ¿Cuál es su opinión respecto a la aptitud de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 3 | ¿Cuál es su opinión respecto a la vocación de trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 4 | ¿Cuál es su opinión respecto a la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 5 | ¿Cuál es su opinión respecto a la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |

Trujillo, noviembre del 2021.



Firmal del evaluador

Anexo 4B - Juicio de experto a la guía de entrevista sobre desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí, 2021 (2)

Respetado evaluador: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista sobre desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de Subgerencia de recursos humanos. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador:

| | | |
|------------------------------------|--|-------------------|
| Nombre del juez: | Wilmer Apaza Chávez | |
| Grado académico: | Maestro (X) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Ingeniería | |
| Áreas de experiencia profesional: | Coordinador docente | |
| Institución donde labora: | Institución de Educación Básica "Las Camelias" | |
| Tiempo de experiencia profesional: | 2 a 4 años (X) | Más de 5 años () |

2. Propósito de la evaluación:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo al área de investigación de la autora.

| Categoría | Interpretación |
|------------------------|------------------------------------|
| Esencial | Fundamental en el instrumento |
| Útil pero prescindible | Se puede cambiar o modificar |
| Innecesario | Se puede eliminar si fuera el caso |

3. Certificado de validez de la guía de entrevista:

| N° | Ítem | Categoría | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----|--|-----------|------------------------|-------------|-----------------------------------|
| | | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | |
| 1 | ¿Cuál es su opinión respecto a la actitud de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 2 | ¿Cuál es su opinión respecto a la aptitud de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 3 | ¿Cuál es su opinión respecto a la vocación de trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 4 | ¿Cuál es su opinión respecto a la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 5 | ¿Cuál es su opinión respecto a la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |

Trujillo, noviembre del 2021.



Firmal del evaluador

Anexo 4B - Juicio de experto a la guía de entrevista sobre desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí, 2021 (3)

Respetado evaluador: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista sobre desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de Subgerencia de recursos humanos. Se agradece su valiosa colaboración.

4. Datos generales del evaluador:

| | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| Nombre del juez: | José Donald Gutiérrez Vega | |
| Grado académico: | Maestro (X) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Abogado | |
| Áreas de experiencia profesional: | Coordinador de personal | |
| Institución donde labora: | Municipalidad Distrital de Miracosta | |
| Tiempo de experiencia profesional: | 2 a 4 años (X) | Más de 5 años () |

5. Propósito de la evaluación:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo al área de investigación de la autora.

| Categoría | Interpretación |
|------------------------|------------------------------------|
| Esencial | Fundamental en el instrumento |
| Útil pero prescindible | Se puede cambiar o modificar |
| Innecesario | Se puede eliminar si fuera el caso |

6. Certificado de validez de la guía de entrevista:

| N° | Ítem | Categoría | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----|--|-----------|------------------------|-------------|-----------------------------------|
| | | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | |
| 1 | ¿Cuál es su opinión respecto a la actitud de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 2 | ¿Cuál es su opinión respecto a la aptitud de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 3 | ¿Cuál es su opinión respecto a la vocación de trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 4 | ¿Cuál es su opinión respecto a la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 5 | ¿Cuál es su opinión respecto a la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |

Trujillo, noviembre del 2021.



Firmal del evaluador

Anexo 4C - Formato de evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Guía de entrevista sobre evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yavarí”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de Subgerencia de recursos humanos. Se agradece su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador:

| | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------|
| Nombre del juez: | | |
| Grado académico: | Maestro () | Doctor () |
| Área de formación académica: | | |
| Áreas de experiencia profesional: | | |
| Institución donde labora: | | |
| Tiempo de experiencia profesional: | 2 a 4 años () | Más de 5 años () |

2. Propósito de la evaluación:

- c. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- d. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo al área de investigación de la autora.

| Categoría | Interpretación |
|------------------------|------------------------------------|
| Esencial | Fundamental en el instrumento |
| Útil pero prescindible | Se puede cambiar o modificar |
| Innecesario | Se puede eliminar si fuera el caso |

3. Certificado de validez de la guía de entrevista:

| N° | Ítem | Categoría | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----|---|-----------|------------------------|-------------|-----------------------------------|
| | | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | |
| 1 | ¿Cuál es su opinión respecto al método de evaluación del desempeño laboral que se aplica actualmente en la Municipalidad Distrital de Yavarí? | | | | |
| 2 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación de las competencias de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | | | | |
| 3 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación del rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | | | | |
| 4 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación de la actuación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | | | | |
| 5 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación del potencial de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | | | | |

Trujillo, noviembre del 2021.

Firmal del evaluador

Anexo 4D - Juicio de experto a la guía de entrevista sobre evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yavarí, 2021 (1)

Respetado evaluador: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista sobre evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yavarí". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de Subgerencia de recursos humanos. Se agradece su valiosa colaboración.

4. Datos generales del evaluador:

| | |
|------------------------------------|---|
| Nombre del juez: | Carlos Caballero Alayo |
| Grado académico: | Maestro () Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Educación |
| Áreas de experiencia profesional: | Coordinador de Admisión |
| Institución donde labora: | Universidad Nacional de Trujillo |
| Tiempo de experiencia profesional: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |

5. Propósito de la evaluación:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo al área de investigación de la autora.

| Categoría | Interpretación |
|------------------------|------------------------------------|
| Esencial | Fundamental en el instrumento |
| Útil pero prescindible | Se puede cambiar o modificar |
| Innecesario | Se puede eliminar si fuera el caso |

6. Certificado de validez de la guía de entrevista:

| N° | Ítem | Categoría | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----|---|-----------|------------------------|-------------|-----------------------------------|
| | | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | |
| 1 | ¿Cuál es su opinión respecto al método de evaluación del desempeño laboral que se aplica actualmente en la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 2 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación de las competencias de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 3 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación del rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 4 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación de la actuación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 5 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación del potencial de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 6 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación del perfil laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |

Trujillo, noviembre del 2021.



Firmal del evaluador

Anexo 4D - Juicio de experto a la guía de entrevista sobre evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yavarí, 2021 (2)

Respetado evaluador: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista sobre evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yavarí". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de Subgerencia de recursos humanos. Se agradece su valiosa colaboración.

7. Datos generales del evaluador:

| | | |
|------------------------------------|--|--|
| Nombre del juez: | Wilmer Apaza Chávez | |
| Grado académico: | Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) | Doctor (<input type="checkbox"/>) |
| Área de formación académica: | Ingeniería | |
| Áreas de experiencia profesional: | Coordinador docente | |
| Institución donde labora: | Institución de Educación Básica "Las Camelias" | |
| Tiempo de experiencia profesional: | 2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>) | Más de 5 años (<input type="checkbox"/>) |

8. Propósito de la evaluación:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo al área de investigación de la autora.

| Categoría | Interpretación |
|------------------------|------------------------------------|
| Esencial | Fundamental en el instrumento |
| Útil pero prescindible | Se puede cambiar o modificar |
| Innecesario | Se puede eliminar si fuera el caso |

9. Certificado de validez de la guía de entrevista:

| N° | Ítem | Categoría | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----|---|-----------|------------------------|-------------|-----------------------------------|
| | | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | |
| 1 | ¿Cuál es su opinión respecto al método de evaluación del desempeño laboral que se aplica actualmente en la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 2 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación de las competencias de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 3 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación del rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 4 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación de la actuación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 5 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación del potencial de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 6 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación del perfil laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |

Trujillo, noviembre del 2021.



Firmal del evaluador

Anexo 4D - Juicio de experto a la guía de entrevista sobre evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yavarí, 2021 (3)

Respetado evaluador: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista sobre evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yavarí". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de Subgerencia de recursos humanos. Se agradece su valiosa colaboración.

10. Datos generales del evaluador:

| | | |
|------------------------------------|--|--|
| Nombre del juez: | José Donald Gutiérrez Vega | |
| Grado académico: | Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) | Doctor (<input type="checkbox"/>) |
| Área de formación académica: | Abogado | |
| Áreas de experiencia profesional: | Coordinador de personal | |
| Institución donde labora: | Municipalidad Distrital de Miracosta | |
| Tiempo de experiencia profesional: | 2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>) | Más de 5 años (<input type="checkbox"/>) |

11. Propósito de la evaluación:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo al área de investigación de la autora.

| Categoría | Interpretación |
|------------------------|------------------------------------|
| Esencial | Fundamental en el instrumento |
| Útil pero prescindible | Se puede cambiar o modificar |
| Innecesario | Se puede eliminar si fuera el caso |

12. Certificado de validez de la guía de entrevista:

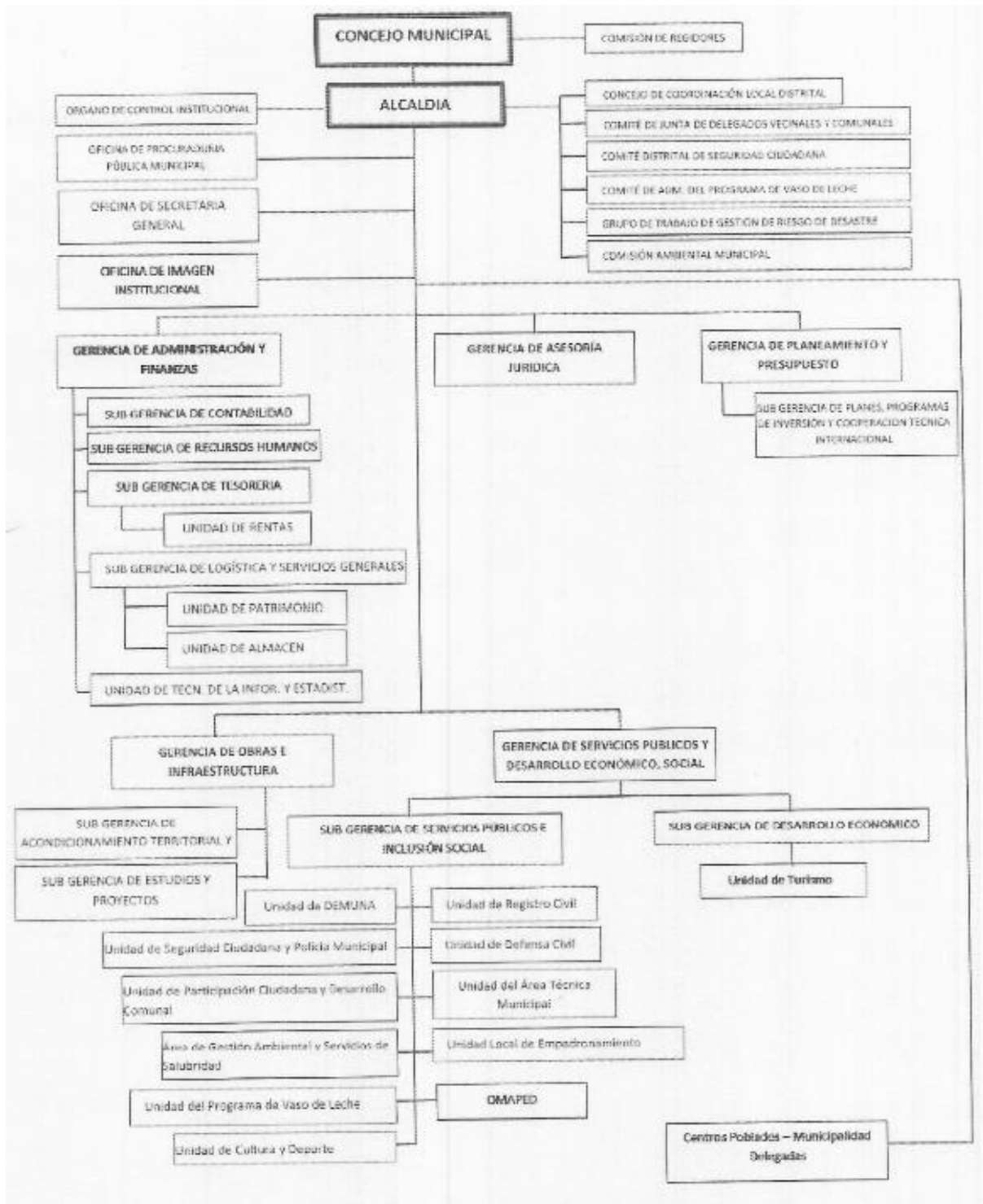
| N° | Ítem | Categoría | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----|---|-----------|------------------------|-------------|-----------------------------------|
| | | Esencial | Útil pero prescindible | Innecesario | |
| 1 | ¿Cuál es su opinión respecto al método de evaluación del desempeño laboral que se aplica actualmente en la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 2 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación de las competencias de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 3 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación del rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 4 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación de la actuación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 5 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación del potencial de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |
| 6 | ¿Cuál es su opinión respecto a la evaluación del perfil laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yavarí? | X | | | |

Trujillo, noviembre del 2021.



Firmal del evaluador

Anexo 5 - Organigrama de la Municipalidad Distrital de Yavarí



Anexo 6 - Constancia de Aplicación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

| | |
|---|---------------------|
| Nombre de la Organización: | RUC: 20176710064 |
| MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAVARÍ | |
| Nombre del Titular o Representante legal: | TITO LOZANO RAMÍREZ |
| Nombres y Apellidos: | DNI: 05786161 |
| TITO LOZANO RAMÍREZ | |

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

| | |
|--|---------------|
| Nombre del Trabajo de Investigación | |
| PLAN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAVARÍ, 2021 | |
| Nombre del Programa Académico: | |
| MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| Autor: Nombres y Apellidos | DNI: 18197355 |
| LILIAN MARIELA SILVA OLÓRTEGUI | |

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Iquitos, 01 de Setiembre del 2021

Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)
TITO LOZANO RAMÍREZ
ALCALDE

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVA LOYOLA MARIA ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Plan de evaluación del desempeño laboral para el desarrollo del talento humano en la Municipalidad Distrital de Yavarí, 2021", cuyo autor es SILVA OLORTEGUI LILIAN MARIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 14 de Enero del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| ALVA LOYOLA MARIA ELENA DNI: 06267406 ORCID: 0000-0002-3034-2170 | Firmado electrónicamente por: MALVALO el 16-01- 2022 10:08:50 |

Código documento Trilce: TRI - 0272918