



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Desarrollo personal para funciones administrativas en los servidores públicos de una municipalidad provincial - Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Santisteban Riojas, Jesus Jhonatan (orcid.org/0000-0001-8318-7330)

ASESORES:

Dr. Villon Prieto, Rafael Damian (orcid.org/0000-0002-5248-4858)

Dra. Gonzales Vigo, María Aurora (orcid.org/0000-0002-5989-6265)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A dios por permitir que día a día me supere en el
Ámbito profesional y a mis padres que no están presente
conmigo, pero han sido mi fortaleza para cumplir mis metas y no
rendirme.

Jesús Jhonatan

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi docente que con mucho entusiasmo y
Dedicación me han brindado los conocimientos
Suficientes para culminar esta tesis.

El Autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II.- MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos:	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
VII. PROPUESTA	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	51

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 Capacitación de Personal	22
FIGURA 2 Metas de Personal	23
FIGURA 3 Instrumento de Gestión.....	24
FIGURA 4 Desempeño Laboral.....	25
FIGURA 5 Plan Estrategico Institucional	26

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo determinar de qué manera el desarrollo personal mejorará en las funciones administrativas de los servidores públicos en una municipalidad provincial - Lambayeque, la metodología utilizada fue de tipo básica, de diseño descriptivo, con un enfoque cuantitativo, no experimental y transversal para medir las dos variables se implementó como instrumento la recolección y procesamiento de datos, de tal manera que se realizó el proceso de validez del instrumento por un juicio de expertos profesionales, asimismo bajo el sometimiento al análisis de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach mediante una prueba piloto y consecuentemente se aplicó un cuestionario de 40 preguntas a una muestra de 73 servidores públicos, obteniendo como resultado sobresaliente respecto al objetivo general, con un nivel medio de 75%, lo cual permitió describir la situación actual de la importancia de la implementación de un plan de desarrollo personal en las funciones que realizan los servidores públicos, por lo tanto, la tendencia fue viable a la propuesta ya que el desarrollo personal contribuye positivamente en el desempeño laboral, permitiendo que servidores públicos brinden servicios de calidad con valor público enmarcado en la modernización de la gestión del estado.

Palabras clave: Desarrollo personal, servidor público, calidad de servicios y desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine how the development of people influences the administrative functions of public servants in a provincial municipality - Lambayeque, the methodology used was quantitative, basic type, with non-experimental design, simple descriptive, to measure the two variables was implemented as an instrument for data collection and processing, In order to measure the two variables, data collection and processing was implemented as an instrument, in such a way that the instrument was validated by a judgment of professional experts, also undergoing reliability analysis by means of Cronbach's alpha through a pilot test and consequently a 40-question questionnaire was applied to a sample of 77 public servants, This allowed describing the current situation of the importance of the implementation of a personal development plan in the functions performed by public servants. Therefore, the tendency was viable for the proposal, since personal development contributes positively to work performance, allowing public servants to provide quality services with public value framed in the modernization of state management.

Keywords: Personal development, public servant, quality of services and work performance.

I.- INTRODUCCIÓN

En la actualidad con los constantes cambios a nivel económico, social y laboral se han adoptado estrategias para potencializar el recurso humano y de esa manera obtener resultados positivos, pero en muchas ocasiones en la administración pública no es valorado. Dentro del contexto internacional en la investigación realizada desde Lituania por Katunian (2019) se sustenta que la sostenibilidad no solo puede tratarse como un paradigma para la gestión medioambiental y la sostenibilidad social, sino que también debe aplicarse en el desarrollo del recurso humano; de esta manera en el estudio desarrollado en España por Balaguer (2022) sostiene que el clima de una organización es relativo de acuerdo a la percepción que tienen los colaboradores, que si es positiva favorecerá en su desarrollo personal, por ende se debe potencializar el capital humano a fin de que exista buen clima laboral y rendimiento; en su artículo Modesta (2022) desde Lituania, defiende que hay un vínculo directo entre las condiciones organizacionales y la motivación laboral, ya que ambas supeditan el desempeño laboral, si se enfocan en ambas el resultado será positivo para la organización. Es así que sustenta en su artículo Maslennikova (2022) desde Rusia que la administración pública debe enfocarse en la formación y gestión de reservas de personal a nivel normativo, deficitario, basado en competencias pues influyen en la eficacia del servicio que brindan, por ello propone la implementación de un nuevo modelo integrador y de principios; en Tailandia, a través de su artículo Orsuwan (2023) afirma que el desarrollo personal y profesional tienen una influencia positiva en el desempeño laboral, siendo factores claves para el auge o declive de la organización, así como defiende en su artículo Alamri (2023) desde Arabia Saudita, que hay un nexo estrecho entre el comportamiento del liderazgo transformacional y el compromiso laboral de los empleados, en donde la interacción de ambos genera como resultado la motivación de servicio público.

En América Latina, la tesis desarrollada en Argentina por Marsollier (2019) asevera que existen grandes problemas en la administración pública ligado al puesto de trabajo como la encargatura de puestos, inadecuada organización, tareas sin direccionamiento, entre otras, que son factores de peligro que afectan la salud física y emocional del trabajador, así también el artículo elaborado desde Buenos Aires por

Brizuela (2020) indica que la escasez de políticas de recursos humanos, repercute en el bajo rendimiento en los trabajadores públicos, por ello recomienda implementar un plan motivacional para mejorarlo. En esa línea el estudio realizado en México por López (2022) manifiesta que para determinar el rendimiento de una organización influye mucho la selección de personal, pues el recurso humano debe estar preparado y en constante capacitación. En su artículo desde Ecuador, Campo & Andrés (2022) afirman que hoy en día la gestión integral del sector público deja mucho que desear, por ende se debe implementar un modelo para el fortalecimiento de habilidades blandas a los trabajadores que le permita brindar un servicio de calidad; la tesis de posgrado realizada en Brasil, Roldan et al. (2023) sustenta que se debe combinar la experiencia personal con la capacitación constante para lograr potencializar el desarrollo humano dentro de la organización, pues si el colaborador presenta un buen desarrollo personal mejorará su rendimiento y/o producción.

A nivel nacional, en el Perú su tesis realizada por Riva (2020) sostiene que el desempeño laboral en la administración pública es deficiente, por ello se debe implementar un modelo de gestión orientado al desarrollo de sus competencias ya que es la pieza clave dentro de la estructura estatal, de igual modo la tesis de posgrado de Ramírez (2020) afirma que existen varios factores que debilitan el desempeño laboral, siendo uno de ellos la excesiva creación de empleos sin ninguna planificación, además que no se preocupa por el talento humano sumado la distorsión del área de recursos humanos, mientras que el artículo de Elera (2021) señala que la principal característica de la modernización del Estado es el acceso a los servicios de calidad dirigida a sus usuarios, por ende es responsable de optimizar sus recursos y brindar un servicio con valor público.

En nuestra región Lambayeque, Mamani (2021) sustentó que existe una relación entre inteligencia emocional y los conflictos laborales, por ende mientras más instruido esté el trabajador en sus habilidades blandas mejor sabrá manejar situaciones de conflicto; en la tesis de maestría de Huamán (2021) indica que existen diversas problemáticas en la organización de la gestión pública, pero el principal factor que limita el desempeño laboral es la ausencia de la motivación, recalcando que el personal administrativo en la gestión del sector público juega un rol fundamental. Cabe hacer

mención la tesis de doctorado de Méndez (2023) en la que asevera que hay una relación directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral, las mismas que no son tomadas en cuenta en la gestión pública por eso recomienda implementar un modelo de mejora del clima de la organización y el rendimiento, potencializando el capital humano del gestor público.

De lo expuesto líneas arriba, se ha considerado el problema siguiente: ¿De qué manera el desarrollo personal mejorará las funciones administrativas de los servidores públicos en una municipalidad provincial – Lambayeque?

La justificación del trabajo de investigación se basó en razonamientos y modelos; teóricamente representa un gran impacto en el rendimiento administrativo de los gestores públicos, logrando brindar servicios de calidad con valor público; en su justificación práctica, se centra en la importancia que brindará el estudio para los gobiernos locales, el mismo que tiene por propósito que la población acceda a servicios de calidad, así como generar resultados positivos en el desempeño de la función administrativa; se desarrolló una investigación de tipo básico, descriptiva, la cual ayudará a puntualizar y acentuar las particularidades del contexto del problema, mediante la observación para conseguir una información fehaciente; socialmente contribuirá a solucionar el problema de investigación, logrando mejorar el desempeño de las funciones administrativas en los servidores públicos con la implementación del plan de desarrollo personal.

Se ha tomado en el presente estudio de investigación, como objetivo general: proponer un plan de desarrollo personal que permita mejorar las funciones administrativas en los servidores públicos; de los objetivos específicos tenemos: analizar la importancia del plan de desarrollo personal en la entidad, diseñar un plan de desarrollo personal para mejorar las funciones administrativas de los servidores públicos, identificar el grado de percepción del servidor público con respecto a la calidad de servicio que brinda en la función administrativas y validar la implementación de un plan de desarrollo personal en la entidad. En cuanto a la hipótesis, se tiene que el desarrollo personal mejorará las funciones administrativas de los servidores públicos en una municipalidad provincial - Lambayeque.

II.- MARCO TEÓRICO

El marco teórico está enmarcado en trabajos científicos, artículos de investigación, bases teóricas vinculadas con las variables en estudio como desarrollo personal y funciones administrativas, a nivel internacional en relación a la variable desarrollo personal, tenemos la tesis llevada a cabo en Kuwait por Alshemmari (2023) que abordó como objetivo de su investigación, el análisis del impacto de las capacitaciones en los trabajadores estatales y el aumento de la eficacia del rendimiento, realizó un estudio clásico correlacional, validando la premisa que el empoderamiento de los empleados influye en la eficiencia del rendimiento, el autor recalcó la importancia de ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y de cursos de desarrollo personal; desde China, la tesis de Ye (2022) propuso como objetivo analizar la influencia del desarrollo personal y la prosperidad en el trabajo, utilizando un diseño no experimental, transeccional y de campo, teniendo como instrumento un cuestionario, concluyendo que las dimensiones de apoyo al desarrollo personal tienen una influencia positiva significativa en la conducta innovadora de los trabajadores.

La tesis desarrollada en Bélgica por Lejeune(2022) abarcó como objeto analizar la utilidad de un modelo de desarrollo de personas en el trabajo, utilizando un enfoque metodológico cualitativo explorativo, con análisis deductivo e inductivo de las transcripciones literales de veintiocho entrevistas semiestructuradas a trabajadores, determinando que es clave el modelo de desarrollo de personas en el trabajo que desempeñan los gestores públicos, pues les genera liderazgo complementado su desempeño en el trabajo; la tesis llevada a cabo en Beijing, China por Wang(2022) enfocó su estudio en descubrir las correlaciones entre el desarrollo profesional de los empleados, sus antecedentes personales y su nivel educativo, mediante el análisis de datos y un modelo de predicción recogidas de una empresa pública, estableciendo que el potencial de desarrollo profesional de los empleados es significado con su desarrollo personal, es decir ambos van de la mano, ahí radica la importancia de fortalecer ambos factores en el trabajador a fin de lograr eficiencia y calidad en el trabajo.

En cuanto al análisis de la variable funciones administrativas de los servidores públicos, citaremos la investigación científica realizada en Pakistán a por Shahid et al. (2019) que tuvo como objetivo analizar la gestión del conocimiento en el sector público,

indicando que estos relativamente son ignorados, por ende se han desarrollado funciones de gestión del conocimiento para abordar esta problemática que afecta el clima organizacional y desarrollo personal del trabajador, empleó una metodología cualitativa transaccional, recopiló datos de trescientos cuarenta trabajadores del sector público de salud, resaltando que es importante para el desempeño laboral enfocarse en el conocimiento; en una investigación científica abordada en Australia, por Chen et al. (2022) tuvieron por objeto determinar si, cómo y cuándo la multitarea en el trabajo disminuye el bienestar en los empleados en el sector público, pues en muchos países en desarrollo se enfrentan cada vez más a situaciones de múltiples tareas en el trabajo para mejorar la eficiencia; aunque la multitarea podría aumentar la productividad, se ha ignorado su impacto potencialmente negativo en otras áreas de la vida de los empleados, utilizando un enfoque cualitativo no experimental, aplicando una encuesta a ciento sesenta y cuatro trabajadores públicos; finalmente el investigador concluyó que el sector público debe enfocarse en el bienestar de los empleados al utilizar un diseño multitarea.

Las citadas tesis han sido consideradas en la presente investigación por el diseño y las variables de estudio, el mismo que contribuirá como sustento, ahora analizaremos antecedentes en América Latina, teniendo la tesis de maestría desarrollada en Ecuador por Garcés (2020) que abarca la variable de desarrollo personal, trazó como principal objetivo analizar la vinculación entre clima organizacional y rendimiento laboral en funcionarios públicos, utilizando un diseño cualitativo no experimental, teniendo como instrumento la encuesta, manejando las respuestas en escala tipo Likert, afirmando que hay relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral, es decir si hay buen clima laboral el desempeño será elevado; en la tesis llevada a cabo en Chile por Salgado (2020) comprendió la variable funciones administrativas de los servidores públicos y propuso analizar el impacto que tienen los trastornos ansiosos en el desempeño laboral de los gestores públicos, en particular el síndrome de Burnout, el mismo que repercute cuando hay un cuadro severo de estrés, siendo un problema en la mayoría de países, perjudicando al trabajador y su rendimiento laboral, se utilizó una estrategia comparativa transversal, diseño de grupos, en una muestra no probabilística a ciento sesenta y nueve funcionarios,

estableciendo que hay una relación de prevalencia con la muestra seleccionada, sosteniendo que se debe tener en cuenta el bienestar personal, enmarcado en un buen clima laboral y organizacional.

En México, Meléndez (2020) englobó la variable funciones administrativas de los servidores públicos y se enfocó como objetivo analizar las características de la satisfacción laboral en la gestión administrativa, utilizando un enfoque no experimental descriptivo con un análisis sistemático, para la recolección de datos se empleó once artículos; concluyendo que la satisfacción laboral en la gestión pública incide con el entorno laboral, es decir como se siente el servidor en su espacio de trabajo, por ende la gestión pública necesita que se implemente estrategias que fortalezcan estos aspectos a nivel organizacional y personal; desde Ecuador, en su tesis Romo (2021) incluyó la variable funciones administrativas de los servidores públicos, estableciendo como objetivo implementar un plan de gestión del talento y desarrollo humano en una entidad pública, la metodología que utilizó fue descriptiva con diseño no experimental, se empleó una encuesta dirigida a los trabajadores, sosteniendo que la entidad no desarrolla procesos estratégicos, asimismo no desarrolla el talento humano siendo esencial implementar el modelo productivo para el rendimiento laboral; desde México, en la tesis desarrollada por Gonzales et al. (2022) comprendió la variable modelo de desarrollo personal y se enmarcó como objeto de estudio en las afectaciones que ocasiona el estrés en la salud mental en los trabajadores públicos, utilizó un enfoque no experimental, cualitativo transversal, empleando como instrumento una encuesta aplicada a una muestra de ciento sesenta y tres trabajadores, el investigador informó que es importante que se implemente programas para fortalecer el desarrollo personal del servidor público, las citadas tesis han sido seleccionadas en la presente investigación por estar vinculadas con las variables en estudio.

En lo concerniente en el ámbito nacional, tenemos la tesis realizada en Huancayo por Espinoza (2019) se centró en la variable funciones administrativas de los servidores públicos, propuso analizar la correlación entre el estrés laboral y la depresión en los servidores públicos, con enfoque cualitativo no experimental, teniendo como propósito sensibilizar al sector público de la importancia del recurso humano, pues no hay planes que estén orientados al desarrollo personal ni organizacional, debiéndose tener en

cuenta que se brinda servicios dirigidos a la ciudadanía por ende debe contar con un ambiente laboral apropiado; concluyendo que hay relación directa entre estrés y depresión, desde Cuzco, en la investigación científica realizada por Achahuanco y Fuentes (2019) abordó la variable funciones administrativas de los servidores públicos, teniendo como objetivo analizar la relación entre estrés y desempeño laboral de los servidores públicos, utilizando una metodología descriptiva, empleando un cuestionario aplicado a una muestra de ciento veinticinco servidores públicos referente al estrés laboral, determinando que los servidores públicos evidencian estrés elevado y el desempeño es medio, recomendando implementar planes o estrategias para el desarrollo personal y organizacional del personal.

A nivel local tenemos la tesis realizada por López & Vásquez (2019) quienes desarrollaron la variable de desarrollo personal, teniendo como propósito implementar un modelo de desarrollo personal para contribuir con el rendimiento de los gestores públicos, empleando un enfoque no experimental de tipo descriptivo propositivo, utilizando un cuestionario aplicado a una muestra de veinticinco trabajadores, sosteniendo que los servidores públicos necesitan ser capacitados a fin de mejorar su rendimiento laboral, asimismo la tesis de Mamani (2021) se enmarcó en analizar la relación entre inteligencia emocional y conflictos laborales de un gobierno local, con enfoque no experimental y transversal con diseño descriptivo correlacional, empleó un cuestionario aplicado a ciento treinta servidores públicos, sosteniendo que existe una relación entre inteligencia emocional y los conflictos laborales, por ende mientras más instruido esté el trabajador en sus habilidades blandas mejor sabrá manejar situaciones de conflicto.

En esa línea se tiene diversas teorías, las mismas que pretenden darle un sustento al fenómeno en estudio, logrando comprender mejor las variables desarrollo personal y funciones administrativas de los servidores públicos, en ese aspecto tenemos a la teoría de competencia laboral desarrollada en la tesis de López et al (2019) dónde sostuvo que el desarrollo de personas, tiene como enfoque enseñar y guiar a los colaboradores, primero identificando lo que desconoce a fin de ir mejorando en sus actividades de acuerdo al cargo que ocupa, por ende pretende mejorar la comunicación, volviéndola efectiva, así como que socializan con su equipo para ir

volviéndolo un clima laboral favorable, donde podrán compartir sus experiencias y conocimientos, resaltando que si se fortalece el desarrollo de personas se va a lograr mejores resultados ya que no solo crecerán a nivel individual sino colectivo; la tesis desarrollada por Ambor (2021) señala que las ventajas principales del desarrollo de personas es el aumento de la productividad a través de la motivación, se desarrolló el clima organizacional favorablemente, así como que ayuda a que los colaboradores conozcan hacia donde apunta sus metas como institución, ya que sabrán cuál es la visión, objetivos institucionales e incrementa los conocimientos, por ende, adquieren habilidades. En su libro Clegg & Bradley (2006) afirman que el modelo de desarrollo de personas es una tendencia internacional, pues es una gran ventaja para promover el rendimiento dentro de la organización es decir el éxito depende si se toma como iniciativa el desarrollo de las capacidades humanas, existiendo tres tipos de desarrollo, el técnico o de conocimiento que refiere al aprendizaje que se adquiere del entorno o derivados de la conducta, que es el conjunto de destrezas que van a enmarcarse en los rasgos de nuestra personalidad como la proactividad, liderazgo, motivación, el autoconcepto, conocimiento y habilidades. Según el libro de Chiavenato (2009) manifiesta que el desarrollo personal se sustenta en la teoría de la gestión del talento humano, pretendiendo que el colaborador se torne competitivo dentro de la organización, no solo trata de identificar al personal apropiado sino que su idea se centra en potenciar su capital con la finalidad de que perfeccione su trabajo y colocarlo donde puede desarrollar sus actividades de manera óptima, es decir invierte en él con la finalidad de utilizar sus capacidades a favor de la organización; en su artículo Heredia (2022) afirma que en cualquier institución, el trabajo de manera conjunta es indispensable para alcanzar los objetivos propuestos, asimismo para conducir a los miembros de una organización hacia el éxito, la comunicación es un factor clave para el compromiso organizacional, afirmando que la comunicación, el trabajo en equipo y el compromiso organizacional se relacionan positivamente; en su libro de Clelland (1961) sostiene que el ser humano tiene tres necesidades básicas, siendo, la necesidad de realización, la de poder y la de afiliación, enmarcándose la necesidad de realización con el de desarrollo personal pues el ser humano tiene el deseo de contribuir, resaltar

y trascender, por ende, quiere ser importante, teniendo responsabilidades, asumir riesgos y obtener un estímulo a su desempeño.

De la investigación de Goñi & Fernández (2007) establecen que existen tres escuelas que intentan explicar la importancia del desarrollo personal siendo el conductismo, el psicoanálisis y la psicología, cada quién con su concepto en particular, las dos primeras se centran en el yo como resultado de estímulos de su entorno y la última hace hincapié a la capacidad de autodirección, concluyendo que el desarrollo humano es constante, concordando con el libro Milicic & Aron (2017) en donde lo establece como un concepto integrado, es decir el autoconocimiento que se tiene la persona y el planteamiento con sus objetivos personales y profesionales enmarcados en sus valores ligados estrechamente con la inteligencia emocional, estipula ser un factor determinante en la vida profesional del ser humano; en la investigación desarrollada por Vergaray (2022) sostuvo que el desarrollo de personas implica a largo plazo, pues se enmarca en las competencias y habilidades que adquieren los trabajadores para puestos futuros, es decir que no solo se limita al puesto actual sino en la adquisición de habilidades, es decir es un proceso de aprendizaje, incluyendo tres estratos, la capacitación, el desarrollo de las personas y desarrollo organizacional, asimismo afirma que en concordancia con la era del conocimiento, la entidad debe ceñirse no solo a factores intrínsecos al puesto de trabajo son a factores consustanciales que es el desarrollo personal, el mismo que se adquiere mediante la educación.

Por consiguiente, de las teorías expuestas se puede entender que el desarrollo personal y las funciones administrativas en los servidores públicos, desde varios aspectos, que ayudan a fundamentar que el desarrollo personal influye en el rendimiento de las funciones que realizan los trabajadores públicos, ceñéndose al plan de desarrollo personal como documento de gestión de la modernización de la gestión pública; es importante conocer el marco conceptual de las variables en estudio, a fin de conceptualizar y caracterizar los fenómenos en estudio e identificar y desarrollar sus dimensiones, en ese sentido en su libro Slim (1998) define al desarrollo como una condición de la vida o de una sociedad, en la cual evoluciona para satisfacer sus necesidades individuales o de grupos, asimismo es la labor o resultado de desarrollar

o desarrollarse, según la REA (2022) persona es un individuo de la especie humana, está vinculado con la singularidad.

En ese sentido, se tiene por concepto de la variable desarrollo personal a Montoya (2008) en su artículo, manifestó que el desarrollo personal consiste en la motivación para salir adelante, lo cual significa que la persona se plantee metas claras y vea la manera de ejecutarlas, siendo un elemento determinante para el éxito laboral; en su libro Liedtka et al. (2021) manifiesta que el desarrollo personal, es una herramienta que ayuda a la superación, centrándose en la forma de pensar, primando la proactividad y estrategia sobre el qué, dónde, por qué, cuándo y cómo del crecimiento personal, poniendo en relieve tus puntos fuertes y débiles, muestra dónde tienes que mejorar e incluye planes sobre cómo hacerlo, con plazos, eso quiere decir que te ayuda a identificar cuáles son tus objetivos medibles y especifica las actividades para alcanzarlos, lo que incide en su artículo de investigación Norman & Tomilson (1959) sostiene que no existe una definición explícita de lo que abarca el desarrollo personal, este parece ser el más difuso porque abarca casi todas las variables, como la herencia, el sexo, la inteligencia y la percepción, todos influyen en el desarrollo personal por ende no puede considerarse al margen del social.

Esta variable presenta tres dimensiones, capacitación del personal, metas del personal e instrumento de gestión, en el ámbito de capacitación personal comprende según el libro de Leblanc (2005) la capacitación personal es una estrategia muy útil para que el personal pueda adquirir habilidades, asimismo mejora el rendimiento y las cuestiones relacionadas con la formación personal, tiene por objetivo potencializar el capital humano de la entidad, que se enmarca dentro de largo plazo, pues va a garantizar un mejor rendimiento laboral no solo presente si no también futuro.

Con respecto a esta dimensión, se tiene cuatro indicadores que es la capacitación continua, capacitación de formación laboral, coaching personal y progresión de la carrera, en cuanto a la capacitación continua según Vargas (2020) refiere a que el empleador planea, mejora y desarrolla las actividades del empleador a base de un conjunto de capacitaciones permanentes que fortalecen las capacidades personales y profesionales del trabajador, en lo concerniente a capacitación de formación laboral, para Guarnizo (2021) señala que es un método que aplican las empresas a sus

trabajadores con la finalidad que adquieren e incrementen sus conocimientos profesionales, desde el cargo o área que desarrollan, para Espinoza (2022) el coaching personal es una herramienta a nivel personal de entrenamiento y aprendizaje, para lograr resultados determinados y obtener cambios positivos en los patrones de conducta en la persona; la progresión de la carrera para Peiró (2021) refiere a un derecho del trabajador que le permite ascender a otros cargos; en lo concerniente a metas del personal, tenemos a Sausa (2022) que indica que son objetivos específicos que pueden ser a nivel de persona o de un quipo y se orientan a cumplirlos y en cuanto a la orientación personal refiere que es el camino a través del cual se ayuda a una persona a que llegue al conocimiento suficiente de si mismo o de su entorno a fin de resolver sus problemas.

En cuanto a prioridad del personal, según Vargas (2020) señala que es la atención rápida y eficaz que realiza el empleador con su trabajador asimismo las prioridades son establecidas de manera subjetiva, ello quiere decir que cada persona le dará más importancia a una cosa sobre otra según sus intereses y necesidades, para Arias (2018) las habilidades personales radican en las cualidades que determinan en una persona en su manera de actuar y desarrollar sus actividades, tiene una gran relevancia en la ética de trabajo y la interrelación con los demás, también se les denomina habilidades blandas que se ciñen a los hábitos, asimismo en lo concerniente a la atención recibida, establece que es determinar si el servicio que recibió el cliente o usuario a logrado satisfacer su necesidad y de acuerdo a ello, califica en bueno o malo, de calidad o no.

En cuanto al marco conceptual de la variable función administrativa en los servidores públicos, se tiene a Espinoza & Rivas (2019) que hace referencia a la función como aquella actividad que es ejercida por una persona o cosa dentro de un conjunto de elementos, personas, etc. así también, la definición administrativa se ciñe al conjunto de actividades, tareas y labores vinculadas para contribuir en el cumplimiento de objetivos a largo y corto plazo dentro de una organización.

Según la REA (2023) define servidor como aquella persona que está al servicio de algo o de alguien; así también Vargas (2020) califica el término público como perteneciente o relativo al estado. En ese sentido, en su libro Megha & Rosyter (2014)

considera al servidor público como aquel que está dentro de la administración pública, brindando servicios a una ciudadanía cada vez más diversa y exigente, asimismo atiende las necesidades y demandas de las distintas comunidades; para SERVIR (2022) indica que se dividen en cuatro, los mismos que son directivos, ejecutivos, especialistas y de apoyo, los dos primeros desarrollan funciones administrativas y los dos últimos a la ejecución y labores auxiliares.

Con respecto al concepto de la variable funciones administrativas en los servidores públicos, se tiene la tesis de Llorca & Lizandro (2021) que establece que los servidores públicos son los que laboran en el sector público, los mismos que deben actuar con transparencia, brindando servicios a la población pues entre otras palabras está al servicio de la comunidad, siendo un elemento necesario dentro de la institución, finalmente citaremos para determinar a que se refiere funciones administrativas, según el libro de Guzmán (2011) lo define como aquellas personas que realizan tareas administrativas dentro del aparato estatal, como atender al usuario, brindar servicios, atender solicitudes, gestionar y elaborar oficios, informes, etc, con la finalidad de considerar la necesidad de la población.

Esta variable presenta dos dimensiones, desempeño laboral y plan estratégico institucional, en el ámbito del desempeño laboral comprende según Delgado (2019) el cumplimiento de la obligación, el mismo que suma a la adecuada producción del bien o servicio, vinculada con el desarrollo de actividades administrativas, asimismo está relacionado con la eficacia y eficiencia; en lo que respecta al indicador de condiciones personales, según Hurtado (2019) señala que se encuadra al entorno, estado, contexto que involucra a la persona para desarrollarse, seguidamente en cuanto a las características del trabajo establece que es la acción que representa toda actividad realizada por la persona con la finalidad de generar bienes y servicios que le faciliten satisfacer sus necesidades propias y la de los demás; así también para el indicador de relaciones interpersonales, citaremos a Blázquez (2018) que establece que es un conjunto de juicios para contribuir con el conocimiento de los servidores en la institución, pues mediante el contacto que realicen entre ellas, se gestionará la prestación de las necesidades de relacionarse socialmente; para la dimensión de plan estratégico institucional, según CEPLAN (2022) indica que es una herramienta que

sirve para cumplir los objetivos institucionales a fin de proporcionar una mejora en la calidad de vida de la población y su desarrollo, estos objetivos se deben reflejar en resultados y con respecto a su indicador objetivos institucionales se refiere a las metas específicas que se pretende alcanzar como institución; en la tesis de maestría desarrollada por Castillo (2019) sustenta que en el Perú se ha regulado como política de gobierno relacionado con el servicio civil la relevancia de gestión de la capacitación, en concordancia con la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil que establece el procedimiento de capacitación, teniendo por objetivo lograr que el trabajador público tenga un buen rendimiento, es decir, que ofrezca servicios de calidad con valor público a la ciudadanía, así como también el cumplimiento de los objetivos institucionales; en la relación con los once sistemas administrativos de la gestión pública, la presente investigación se vincula según Rey & Morales (2022) el Sistema Administrativo de Gestión del Recurso Humano tiene por finalidad mejorar las relaciones humanas dentro del entorno laboral, asimismo aplica estrategias a fin de empoderar el recurso humano y pueda brindar servicios de calidad con valor público, de esta manera como el fin es el servicio de calidad, también se vincula con el sistema administrativo de modernización de la gestión pública, según Blas et al. (2022) manifiesta que dentro de la política de modernización de estado, el desarrollo personal no es un tema nuevo, pues este siempre ha estado enmarcado dentro de dicha política, en el quinto pilar denominado la “gestión del conocimiento”, el mismo que en la actualidad sigue presentando un problema a pesar que desde el año 2010 viene implementándose por SERVIR, debido a que no es implementado por los gobiernos locales, asimismo, en su tesis Arias (2019) sostiene que el organismo rector del sistema administrativo de gestión de recurso humano, es la autoridad nacional de servicio civil, a quién le corresponde adoptar y/o diseñar las mejores estrategias de planificación, desarrollo, gestión y diseñar la política de capacitación para el sector público; en cuanto al marco legal, se tiene a la Ley de Servicio Civil, en su sexta disposición complementaria regulada en su reglamento de la ley N°30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Es su artículo 135° establece que el plan de desarrollo de personas es un instrumento de gestión que se enmarca en la planificación de las actividades de capacitación en la entidad, teniendo como finalidad mejorar el rendimiento.

III. METODOLOGÍA

De acuerdo a su libro Hernández & Mendoza (2018) establece que la metodología de la investigación está integrada por métodos que se relacionan entre si, con el objetivo de permitir el desarrollo del trabajo de investigación, teniendo como enfoque esta investigación cuantitativa ya que está enmarcado a cuantificar las características de un contexto social, en ese sentido, se planteó de qué manera el desarrollo personal mejorará las funciones administrativas de los servidores públicos en una municipalidad provincial – Lambayeque.

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

En su libro González (2022) indica que la investigación básica, se suscita en un marco teórico y persiste en el, sumando al desarrollo de conocimientos científicos pero sin validarlos con otro aspecto práctico, teniendo como finalidad analizar la relación que puede haber en las variables, siendo de gran utilidad porque ayuda a visualizar el nexo que existe en las categorías en un determinado tiempo. La investigación fue de tipo básica porque se pretendió acrecentar el conocimiento a través de la interpretación de un fenómeno de la realidad, en un espacio y tiempo determinado, siendo el nivel de conocimiento descriptivo simple ya que se describió una realidad tal y como se encontró en la entidad, enmarcadas en dos variables de estudio, el desarrollo personal y funciones administrativas en los servidores públicos en una municipalidad provincial – Lambayeque.

3.1.2. Diseño de investigación

- **Diseño no experimental:** De acuerdo a lo desarrollado en el libro de Hernández et al. (2018) detalla que la investigación no experimental se basa en la observación que despliega el investigador del contexto, es decir como se desenvuelve el fenómeno analizado y lo estudia para lograr acceder a una información, en este contexto el diseño que se aplicó en la investigación fue no experimental ya que no se manipulo ni

tergivero las variables, solo se observo como se desarrollan en su realidad, ello da entender que se observo un escenario preexistente cuyo nivel fue diseño no experimental, transversal descriptivo - correlacional.

3.2. Variables y operacionalización

En concordancia con la revista referente a variables, Freire (2019) establece como una característica el cual puede ser medido y en el desarrollo de la investigación se le suman determinadas particularidades, en lo que respecta a la operacionalización, citemos a la revista de Bauce (2018) que forma parte de un conjunto de procedimientos que detallan las actividades que se deben efectuar para recoger las percepciones del entorno, las mismas que establecen la presencia de un concepto teórico.

La clasificación de las variables que se utilizarón en la investigación fueron de acuerdo a su función, siendo variable independiente y variable dependiente, dónde se caracteriza la primera en manipular e intervenir el cambio a la otra variable y la segunda es el efecto y medición de la anterior variable, se planteó en la presente investigación como variable independiente el desarrollo personal y como variable dependiente funciones administrativas en los servidores públicos.

En concordancia con Condori (2016) en su libro definió a la operacionalización como el proceso sistemático en donde el investigador contribuye del nivel teórico al práctico, puntualizando la definición y comprobación de las variables escogidas.

- **Definición conceptual:** Para la variable independiente, se tiene a García (2015) que define al desarrollo personal como el crecimiento individual de la persona, en donde se desenvolverá a nivel social, que le ayudará a comprender sobre las necesidades y problemáticas de su entorno profesional, generando un compromiso que contribuye a buscar soluciones, oportunidades de desarrollo y se transforma en una agente de cambio a nivel personal y profesional. Con respecto a la variable dependiente, se citará a Guzmán (2011) quien califica a las funciones

administrativas en los servidores públicos, como aquellas personas que realizan tareas administrativas dentro del aparato estatal, como atender al usuario, brindar servicios, atender solicitudes, gestionar y elaborar oficios, informes, etc, a fin de atender las necesidades de la población.

- **Definición operacional:** Para la variable independiente, se efectuó una encuesta al personal administrativo de una municipalidad provincial - Lambayeque. El cuestionario tuvo 20 preguntas en escala Likert, a través del cual se realizó un diagnóstico donde se determinó la relación entre desarrollo personal y calidad de servicio en las funciones administrativas. En cuanto a la variable dependiente se realizó una encuesta con el personal administrativo de una municipalidad provincial - Lambayeque. El cuestionario tuvo 20 preguntas en escala Likert, a través del cual se realizó un diagnóstico donde se identificó el nivel de desempeño de los servidores públicos que realizan funciones administrativas.
- **Indicadores:** En su libro Gonzales (2022) sostuvo que los indicadores son como unidades de medida, los mismos que permiten cuantificar las variables, resaltando que se pueden medir y verificar, integrando a la fragmentación de dimensiones, en ese sentido, no serán falsos, pero si se puede emplear de investigaciones anteriores. En referente a la variable independiente, se tuvo en la dimensión de capacitación del personal a los siguientes indicadores: capacitación continua, capacitación de formación laboral, coaching, progresión por conocimientos, en cuanto a las metas del personal: orientación de las personas, prioridad del personal y habilidad de las personas, y en la dimensión instrumento de gestión los siguientes indicadores nivel de percepción de la atención recibida e implementación del plan de desarrollo personal. Seguidamente con la variable dependiente estuvo comprendida en las siguientes dimensiones: desempeño laboral y plan estratégico institucional, el primero conformado por los indicadores

desempeño laboral y el segundo por condiciones personales, características del trabajo y relaciones interpersonales.

- **Escala de medición:** Conforme a Grajales (2000) establece que una escala de medición ayuda a rotular a las variables, las mismas que tienen un orden natural, pero sin discrepancia cuantificable entre los valores. A su vez, en su libro Ñaupas et al. (2018) indica que la escala tipo Likert está conformada por varios reactivos que de manera de propuestas que pide responder al investigador, para esta tesis la escala de medición que se aplicó para ambas variables fue la escala de Likert ordinal, en el cual consistió en un conjunto de ítems por el cual el encuestado externalizó su reacción eligiendo una de las cinco opciones de la escala.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

En su libro Ñaupas et al. (2018) indica que la población es el conjunto de los elementos que tiene las mismas características y cualidades. En la investigación se utilizó una población de 98 servidores públicos de una municipalidad provincial - Lambayeque.

3.3.1. Población:

En su libro Ñaupas et al. (2018) indica que la población es el conjunto de los elementos que tiene las mismas características y cualidades. La investigación comprendió 98 servidores públicos de una municipalidad provincial - Lambayeque.

- **Criterios de inclusión:** En su libro Espinoza (2022) indica que este criterio al igual que las características deben tener el objeto o sujeto de estudio para considerarse como parte de la investigación a desarrollar, en base a ello se trabajó con los trabajadores que laboran bajo el régimen N° 276 de una municipalidad provincial - Lambayeque.
- **Criterios de exclusión:** En su libro Sabiote (2022) establece que las características que presenta el objeto o sujeto no permiten que

sean incluidos como parte de la investigación a realizar, tomando en cuenta ello, no se consideró en la investigación a servidores públicos enfermos de vacaciones, licencia con goce o sin goce de haber, aquellos que viven en otros lugares.

3.3.2. Muestra:

En su libro Hernández et al. (2018) señala que la muestra es la esencia, de una sección de la población, es decir, es un subconjunto que presenta elementos que pertenecen al conjunto llamado población. Facilita cuando tienen una población inmensa pues los llevaría de mucho tiempo y esfuerzo medir a todos, es por ello por lo que escindimos en la población, a ese subconjunto representativo, teniendo en cuenta esa definición se empleó en la investigación un grupo muestral de setenta y tres servidores públicos, para ello se utilizó un margen de confiabilidad del 95% y un margen de error del 0.05.

3.3.3 Muestreo:

En su artículo Tozan & Manterola (2022) indican que el muestreo aleatorio simple, es utilizado cuando existe una población determinada, es decir que cualquiera de los sujetos y estudio puede ser objeto de medición, es decir todos tienen la posibilidad de ser seleccionados, en ese sentido, la investigación tuvo un método probabilístico-aleatorio simple, pues se asumió el tamaño de la población materia de estudio, pues es una población finita.

3.3.4 Unidad de Análisis:

En su revista científica Cohen & Gómez (2019) afirmó que las unidades que tienen características similares pueden actuar en un entorno específico, ello quiere dar entender que son cualidades y propiedades de hechos o fenómenos que se les va a aplicar instrumentos, recolectando información y de esa manera poder medir las variables, en la investigación se tuvo en cuenta a los servidores públicos de una municipalidad provincial - Lambayeque.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Hernández et al. (2018) indica que las técnicas para la recolección de datos, se enmarcan por las actividades que va a desarrollar el investigador al momento de recoger información, asimismo le permitirá desarrollar un análisis del fenómeno de estudio, y los instrumentos sirven como medio de apoyo para recoger la información importante y oportuna para estudiar el actuar de las variables en estudio; en la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, siendo esta muy confiable y además nos brinda información a corto plazo, en ese sentido, el cuestionario, se empleó para poder obtener información certera y válida, sustenta en su investigación Question (2022) que el cuestionario es un instrumento que sirve para recabar información, el cuál es validado por especialistas a fin de que determinen su confiabilidad, se ciñe a un formato que contiene preguntas cerradas, en donde dichos cuestionamientos están enmarcados en las variables, con la intención de poder recoger información relevante para la investigación, en el estudio se utilizó preguntas individuales con expresiones concisas y claras, enmarcadas en una escala Likert, en el cual tuvo cinco niveles de respuesta: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; de igual manera el citado autor establece que la validez constituye el alcance de la herramienta de análisis utilizada para medir el grado de las variables objeto de investigación, los instrumentos incluyeron las dos variables de estudio desarrollo personal y funciones administrativas en los servidores públicos, las mismas que fueron validados por tres expertos conformado por un profesional comunicador social, un segundo con experiencia en gestión pública, y otro con conocimiento en metodología de la investigación, con el grado académico de magister o doctorado y colegiados, dónde llegaron a una concordancia significativa para todas variables estudiadas; de igual forma, indica que la confiabilidad de un instrumento de medición está determinada por varias técnicas y se refiere al grado en que se puede obtener el mismo resultado e incluso se aplica repetidamente al mismo objeto, por lo que se utilizó el método estadístico Alfa

de Cronbach teniendo como resultado para la primera variable el 0.70 y para la segunda variable el 0.68 resultando que el instrumento fue confiable.

3.5. Procedimientos:

De acuerdo con el libro de Cohen & Gómez (2019) sostiene que es el camino por el que una variable está condicionada a cumplir con la función básica para la que fue elaborada, es decir se aplica las técnicas de forma contextual al caso a investigar. En la investigación se efectuó varias actividades interrelacionadas, comenzando con el diseño del instrumento, posteriormente se validó por tres especialistas, quienes determinaron la confiabilidad del instrumento a utilizar, consecuentemente se aplicó el cuestionario a una población reducida mediante una prueba piloto, luego se aplicaron a una muestra de 73 servidores públicos, acto seguido se obtuvieron los datos, los mismos que fueron ingresados al programa Microsoft Excel, con la finalidad de obtener la confiabilidad ante la información presentada mediante el Alfa de Cronbach, consecutivamente se representó las tablas de frecuencias y figuras, culminando con las conclusiones en referencia a los objetivos planteados. Cabe precisar que se coordinó previamente con la entidad para realización de la investigación, presentando una solicitud la misma que fue aceptada, recayendo en el expediente 9160 /2023 -ATO-LAMB de fecha 3 de julio de 2023.

3.6. Método de análisis de datos

De acuerdo a libro de Hernández et al. (2018) establece que el método deductivo, se refiere a analizar en forma de embudo desde las premisas generales a específicas, contribuyendo de esa manera a la investigación pues ayudará a considerar supuestos sobre la problemática que se estudiará con respecto al desarrollo personal y la función administrativa de los servidores públicos, desde los supuestos generales se emplean la estadística a fin de determinar los aspectos de la problemática existente, con respecto al análisis de datos consiste en la recopilación de datos de diferentes manera, en ese sentido en la investigación se tomó en cuenta el grado de confiabilidad de la variables y el análisis de datos de las variables en su totalidad según el programa Microsoft Excel.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo al artículo de Gonzales (2022) manifiesta que los aspectos éticos de una investigación no solo están enmarcados en el apartado propiamente dicho ni en los formularios que van de anexo en la investigación, si no comprende todo los actos realizados desde el inicio al culminó de la investigación, el investigador debe responder una serie de preguntas que responden a los aspectos éticos de investigación en humanos, como es el redactar los antecedentes, los criterios que ha tomado como base, el diseño de su investigación, informe y referencias. Todo ello tiene como objetivo garantizar la calidad ética de la investigación, en concordancia con los principios de beneficencia pues es para incrementar conocimientos respecto a una determina realidad, donde la muestra seleccionada ha participado de manera voluntaria sin coacción asimismo con los parámetros de justicia, sin menoscabar los valores; en la presente investigación se ha tomado como base el protocolo de la Universidad César Vallejo, pues todo está diseñado en relación a los datos recibidos por los participantes respetando el rigor científico, el principio de honestidad, la propiedad intelectual de las investigaciones consideradas como antecedentes y referentes para la investigación, se aseguró el debido cumplimiento de los requisitos éticos y legales, como es la Norma APA 7ma edición al momento de citar y referenciar las investigaciones existentes en los diferentes repositorios institucionales educativos.

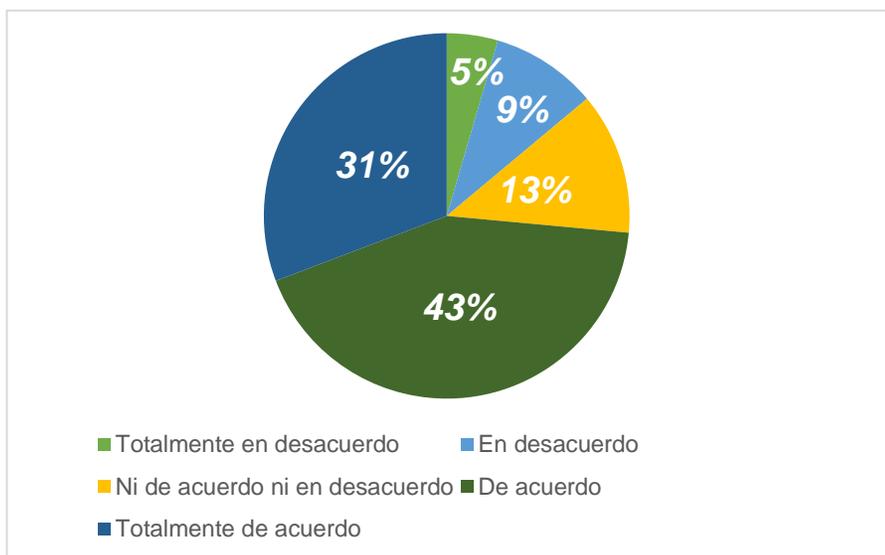
IV. RESULTADOS

En ese capítulo se mostrarán los resultados más resaltantes hallados en la investigación.

La capacitación personal está enmarcado a responder el objetivo de analizar la importancia del plan de desarrollo de personas en la entidad, debido a que el personal a través de la capacitación pueda adquirir habilidades, mejorar su rendimiento y las cuestiones relacionadas con la formación personal, tiene por objetivo potencializar el capital humano de la entidad, que se enmarca dentro de largo plazo, pues va a garantizar un mejor rendimiento laboral no solo presente si no también futuro, en la siguiente figura se presenta el resultado de capacitación de personal.

Figura 1

Capacitación de Personal

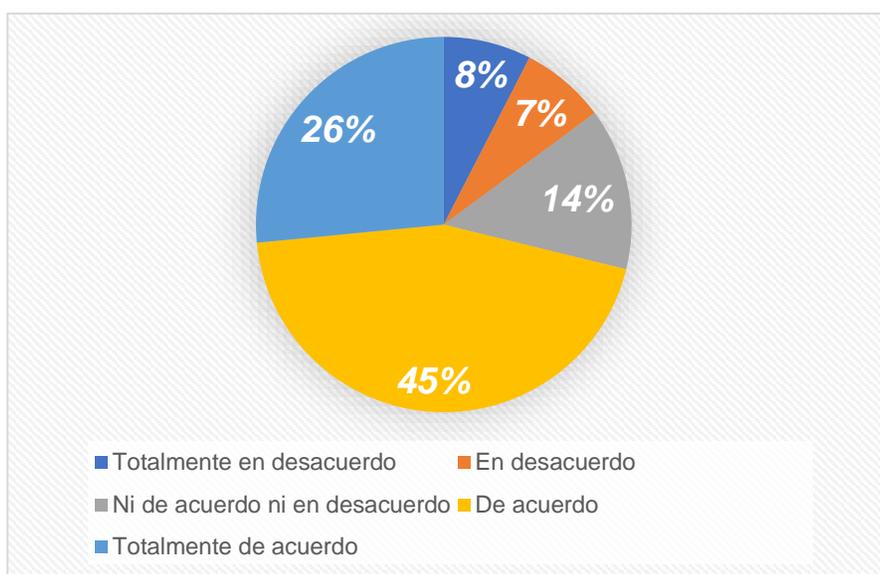


Nota: Con los resultados de los encuestados se pudo evidenciar que la escala de valoración que predominó fue de acuerdo con la necesidad de capacitación al personal, obteniendo un 43%, lo que permitió determinar que el servidor público está de acuerdo que la capacitación ayuda a mejorar el desempeño laboral; constituyéndose un resultado favorable respecto a la capacitación personal, por eso se considera que se debe aplicar la propuesta de mi investigación.

De las metas del personal permite analizar la importancia del plan de desarrollo de personas en la entidad pues a través de la determinación de objetivos específicos a nivel personal o de equipo, permite orientar a que se cumplan los objetivos institucionales, asimismo en cuanto a la orientación personal es el camino por el cual se ayuda a una persona a que llegue al conocimiento suficiente en sí mismo y de su entorno a fin de resolver problemas, teniendo la siguiente figura:

Figura 2

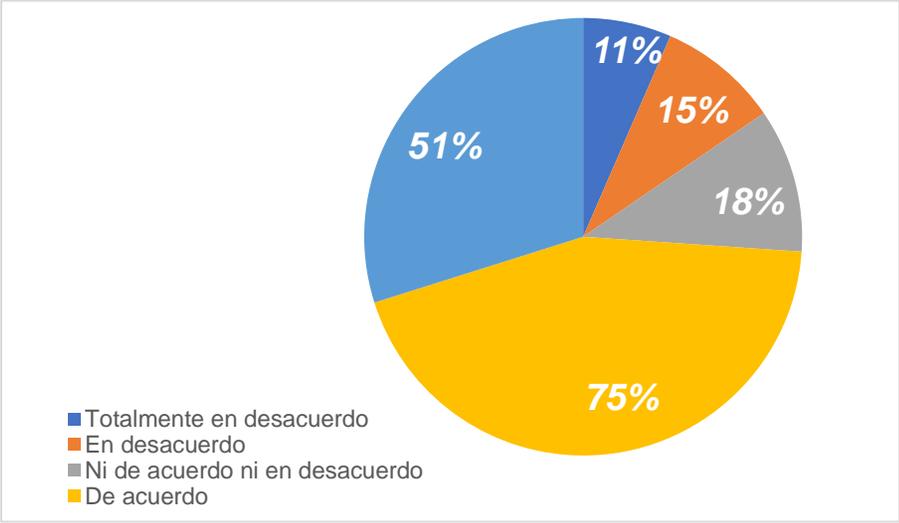
Metas del Personal



Nota: Con los resultados de los encuestados se pudo evidenciar que la escala de valoración que predominó fue la de acuerdo a la importancia del establecimientos de metas, obteniendo un 45%, lo que permitió determinar que el servidor público está de acuerdo que es importante establecer metas personales para mejorar el desempeño laboral y contribuye a brindar servicios de calidad; constituyéndose un resultado favorable respecto a la capacitación personal, por eso se considera que se debe aplicar la propuesta de mi investigación.

El instrumento de gestión responde al objetivo de la importancia de diseñar un plan de desarrollo personal para mejorar las funciones administrativas de los servidores públicos en la entidad, pues establece que en las normas internas de la administración pública se encuentran instrumentos de gestión, los mismos que son documentos técnicos normativos que regulan el buen funcionamiento de la entidad de manera integral, siendo uno de ellos el plan de desarrollo de personas, obteniendo como resultado la siguiente figura:

Figura 3
Instrumento de Gestión

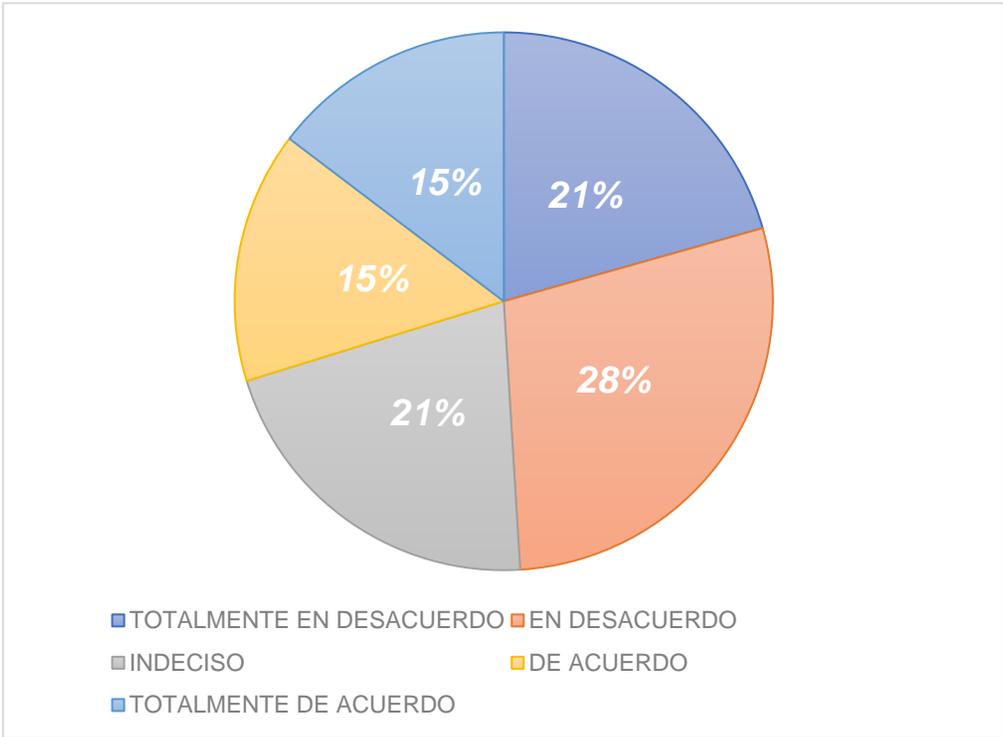


Nota: Con los resultados de los encuestados se pudo evidenciar que la escala de valoración que predominó fue la de acuerdo con la implementación del plan de desarrollo de personas, obteniendo un 75%, lo que permitió determinar que el servidor público está de acuerdo que es importante el instrumento de gestión asimismo permiten direccionar el cumplimiento de los objetivos en la administración pública; constituyéndose un resultado favorable respecto a la implementación de un plan de desarrollo de personas, por eso se considera que se debe aplicar la propuesta de mi investigación.

La variable funciones administrativas en los servidores públicos está comprendida de por el desempeño laboral y plan estratégico institucional.

El desempeño laboral está relacionado con el objetivo de identificar la percepción del servidor público con respecto a la calidad de servicio que brinda en la función administrativas, obteniendo como resultado la siguiente figura:

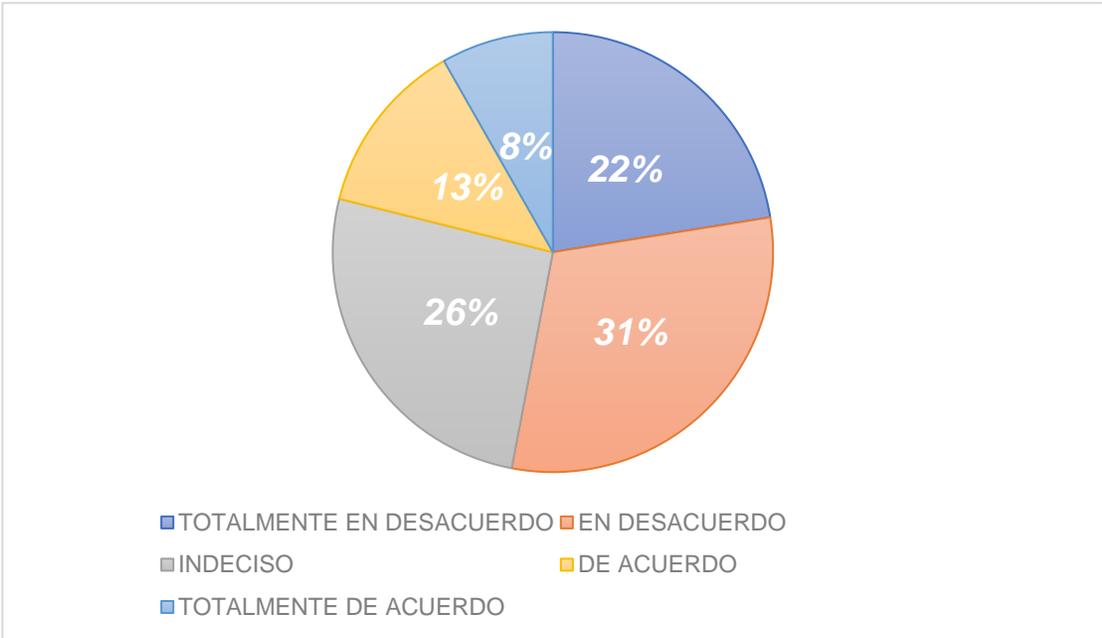
Figura 4
Desempeño Laboral



Nota: En la figura se observa que del resultado de los encuestados se pudo evidenciar que la escala de valoración que predominó fue entre totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con el buen desempeño laboral existente en la institución, obteniendo el 49%, lo cual nos muestra una aceptación negativa con respecto a la dimensión desempeño laboral que indica que en la institución no hay un buen desempeño laboral asimismo no se prestan las condiciones personales del servidor público, características del trabajo y no hay buena relación interpersonal con los demás trabajadores, por ese se debe aplicar la propuesta de mi investigación.

El plan estratégico institucional está relacionado con el objetivo de validar la implementación de un plan de desarrollo personal en la entidad, ya que el plan estratégico institucional es una herramienta que sirve para cumplir los objetivos institucionales a fin de proporcionar una mejora en la calidad de vida de la población y de su desarrollo, obteniendo como resultado de plan estratégico institucional la siguiente figura:

Figura 5
Plan Estratégico Institucional



Nota: En la figura se observa de los resultado de los encuestados se pudo evidenciar que la escala de valoración que predominó fue entre totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con el conocimiento y difusión del plan estratégico institucional dentro de la entidad, obteniendo un 53%, lo cual nos muestra una aceptación negativa con respecto a la dimensión plan estratégico institucional que indica que el servidor público desconoce sobre los objetivos institucionales así como también que el plan estratégico institucional no se publican en los tiempos adecuados no fomentándose la gestión institucional, en ese sentido se debe aplicar la propuesta de mi investigación.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como finalidad hallar la relación entre las variables desarrollo de personas y funciones administrativas en los servidores públicos de una municipalidad provincial -Lambayeque, la discusión de resultados obtenidos por medio de la encuesta aplicada a la muestra de estudio se llevó a cabo contrastando con hallazgos encontrados en los antecedentes y marco teórico de la investigación.

Respecto al objetivo específico de estudio el cual fue diseñar un plan de desarrollo personal para mejorar las funciones administrativas de los servidores públicos, se evidencia que el 75% de servidores públicos están de acuerdo que es importante el instrumento de gestión, porque permiten direccionar el cumplimiento de los objetivos en la administración pública, lo cual nos muestra una aceptación positiva en cuanto a la implementación del plan de desarrollo de personas en la entidad como instrumento de gestión, dentro de los hallazgos obtenidos se asemeja con la investigación de Lejeune (2019) cuyo resultado encontrado de las veintiocho entrevistas semiestructuradas a trabajadores, se determinó que 83% de los gestores públicos manifiestan que es importante el modelo de desarrollo de personas en el trabajo que desempeñan, pues les genera liderazgo, el mismo que tuvo como objetivo analizar la utilidad de un modelo de desarrollo de personas en el trabajo; así también Wang (2022) enfocó su estudio en descubrir las correlaciones entre el desarrollo profesional de los empleados, sus antecedentes personales y su nivel educativo, mediante el análisis de datos y un modelo de predicción recogidas de una empresa pública, estableciendo que el potencial de desarrollo profesional de los empleados es significado con su desarrollo personal, es decir ambos van de la mano, ahí radica la importancia de fortalecer ambos factores en el trabajador a fin de lograr eficiencia y calidad en el trabajo; sumado a Ambor (2021) donde señala que las ventajas principales del desarrollo de personas es el aumento de la productividad a través de la motivación, se desarrolló el clima organizacional favorablemente, así como que ayuda a que los colaboradores conozcan hacia donde apunta sus metas como institución, ya que sabrán cuál es la visión, objetivos institucionales e incrementa los conocimientos, por ende, adquieren habilidades. Seguidamente Clegg & Bradley (2006) afirman que el plan de desarrollo de personas es una tendencia internacional, pues es una gran ventaja para promover

el rendimiento dentro de la organización es decir el éxito depende si se toma como iniciativa el desarrollo de las capacidades humanas; existiendo tres tipos de desarrollo, el técnico o de conocimiento que refiere al aprendizaje que se adquiere del entorno; gestor o derivados de la conducta que es el conjunto de destrezas que van a enmarcarse en los rasgos de nuestra personalidad como la proactividad, liderazgo, motivación, el autoconcepto, conocimiento y habilidades; como es evidente de acuerdo a los resultados obtenidos, requiere además citar lo definido por Chiavenato (2009) dónde en su libro manifiesta que el desarrollo personal se sustenta en la teoría de la gestión del talento humano, pretendiendo que el colaborador se torne competitivo dentro de la organización, no solo trata de identificar al personal apropiado sino que su idea se centra en potenciar su capital con la finalidad de que perfeccione su trabajo y colocarlo donde puede desarrollar sus actividades de manera óptima, es decir invierte en él con la finalidad de utilizar sus capacidades a favor de la organización. Citando a Heredia (2022) afirma que, en cualquier organización, el trabajo en equipo es clave para alcanzar los objetivos propuestos, asimismo para conducir a los miembros de una organización hacia el éxito, la comunicación es un factor clave para el compromiso organizacional, afirmando que la comunicación, el trabajo en equipo y el compromiso organizacional se relacionan positivamente. Por último, Clelland (1961) sostiene que el ser humano tiene tres necesidades básicas, siendo: la necesidad de realización, la de poder y la de afiliación, enmarcándose la necesidad de realización con el de desarrollo personal pues el ser humano tiene el deseo de contribuir, resaltar y trascender, por ende, quiere ser importante, teniendo responsabilidades, asumir riesgos y obtener un estímulo a su desempeño. Con respecto a la dimensión instrumento de gestión se determina que se debe diseñar un plan de desarrollo de personas para mejorar las funciones administrativas de los servidores públicos, pues es un instrumento de gestión que permite regular el buen funcionamiento de la entidad de manera integral y el rendimiento, logrando eficiencia y calidad en el trabajo. Respecto al objetivo específico que fue identificar el grado de percepción del servidor público con respecto a la calidad de servicio que brinda en la función administrativas, se evidenció que el 53% de servidores públicos se encuentra entre totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, lo cual nos muestra una aceptación negativa con

respecto a la dimensión plan estratégico institucional que indica que el servidor público desconoce sobre los objetivos institucionales asimismo que el plan estratégico institucional no se publican en los tiempos adecuados no fomentándose la gestión institucional generando que el servidor no efectúe un trabajo de calidad, dentro de los hallazgos obtenidos se asemeja con la investigación de Ambor (2021) que abarca la variable desarrollo personal, logrando como resultado que las ventajas principales del desarrollo de personas es el aumento de la productividad a través de la motivación, así como el clima organizacional favorable, concluyendo que el 60% de los colaboradores desconocen hacia donde apunta sus metas como institución, por ende no identifican con claridad la visión, misión y objetivos institucionales, recomendando implementar un plan de desarrollo de personas enmarco en el plan estratégico institucional, como es evidente de acuerdo a los resultados obtenidos, requiere además citar lo definido por Hurtado (2019) donde establece que el plan estratégico institucional es una herramienta que sirve para cumplir los objetivos institucionales a fin de proporcionar una mejora en la calidad de vida de la población y su desarrollo. Estos objetivos se deben reflejar en resultados y con respecto a su indicador objetivos institucionales se refiere a las metas específicas que se pretende alcanzar como institución, así también Castillo (2019) sustenta que en el Perú se ha regulado como política de gobierno relacionado con el servicio civil la relevancia de gestión de la capacitación, en concordancia con la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil que establece el procedimiento de capacitación, teniendo por objetivo lograr que el trabajador público tenga un buen rendimiento, es decir, que ofrezca servicios de calidad con valor público a la ciudadanía, así como también el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por lo tanto, se determinó el grado de percepción de los servidores públicos con respecto a la calidad de servicio que brinda en la función administrativa, relacionado con la dimensión plan estratégico institucional, manifestando que se desconoce sobre los objetivos institucionales, así como que el plan estratégico institucional no se publica en los tiempos adecuados, no fomentándose la gestión institucional generando que el servidor no efectúe un trabajo de calidad.

Respecto al objetivo específico que fue analizar la importancia del plan de desarrollo de personas en la entidad, se evidenció del resultado de los encuestados que el 49%

no está de acuerdo y totalmente en desacuerdo, lo cual nos muestra una aceptación negativa con respecto a la dimensión desempeño laboral que indica que en la institución no hay un buen desempeño laboral asimismo no se prestan las condiciones personales del servidor público, características del trabajo y no hay buena relación interpersonal con los demás trabajadores, dentro de los hallazgos obtenidos se asemeja con la investigación de Romo (2021) donde incluyó la variable funciones administrativas de los servidores públicos, estableciendo como objetivo implementar un modelo de gestión del talento humano en una entidad pública, la metodología que utilizó fue descriptiva con diseño no experimental, empleó una encuesta dirigida a los trabajadores, concluyendo que el 66 % sostienen que la entidad no desarrolla procesos estratégicos, asimismo no desarrolla el talento humano; recomendando al implementar un modelo productivo de desarrollo personal para mejorar el rendimiento laboral en la función administrativa, como es evidente de acuerdo a los resultados obtenidos, requiere además citar lo definido por Delgado (2019) donde define que las funciones administrativas refieren al cumplimiento de la obligación, el mismo que suma a la adecuada producción del bien o servicio, vinculada con el desarrollo de actividades administrativas, relacionados con la eficacia y eficiencia, así como López (2022) donde manifiesta que para determinar el rendimiento de una organización influye mucho la selección de personal, pues el recurso humano debe estar preparado y en constante capacitación; en su artículo desde Ecuador, Campo & Andrés (2022) afirman que hoy en día la gestión integral del sector público deja mucho que desear, por ende se debe implementar un modelo para el fortalecimiento de habilidades blandas a los trabajadores que le permita brindar un servicio de calidad; en concordancia con Roldan et al. (2023) donde sustenta que se debe combinar la experiencia personal con la capacitación constante para lograr potencializar el desarrollo humano dentro de la organización, pues si el colaborador presenta un buen desarrollo personal mejorará su rendimiento y/o producción; seguidamente de Riva (2020) sostiene que el desempeño laboral en la administración pública es deficiente, por ello se debe implementar un modelo de gestión orientado al desarrollo de sus competencias ya que es la pieza clave dentro de la estructura estatal, de igual modo Ramírez (2020) afirma que existen varios factores que debilitan el desempeño laboral, siendo uno de ellos la excesiva creación

de empleos sin ninguna planificación, además que no se preocupa por el talento humano sumado la distorsión del área de recursos humanos, mientras Elera (2021) señala que la principal característica de la modernización del Estado es el acceso a los servicios de calidad dirigida a sus usuarios, por ende es responsable de optimizar sus recursos y brindar un servicio con valor público.

En ese sentido, se evidenció que no hay un buen desempeño laboral en la entidad, pues indican que en la institución no se prestan las condiciones personales, características del trabajo y no hay buena relación interpersonal con los demás trabajadores, siendo importante implementar un plan de desarrollo personal.

Respecto al objetivo específico que fue validar la implementación de un plan de desarrollo personal en la entidad, se evidencia con respecto a la dimensión capacitación del personal el 43% está de acuerdo, lo que permitió determinar que el servidor público indica que la capacitación ayuda a mejorar el desempeño laboral. Además, se acredita con respecto a la dimensión metas del personal que el 45% de los servidores públicos se encuentran de acuerdo con respecto a que es importante establecer metas personales para mejorar el desempeño laboral y contribuye a brindar servicios de calidad, lo cual nos demuestra una aceptación positiva con respecto a la dimensión metas de las personas, dentro de los hallazgos obtenidos se asemeja con la investigación de Alshemmari (2023) que abordó como objeto de estudio el análisis del impacto de las capacitaciones en los trabajadores estatales y el aumento de la eficacia del rendimiento, realizó un estudio clásico correlacional, validando la premisa con el 81% que el empoderamiento de los empleados influye en la eficiencia del rendimiento, el autor recalcó la importancia de ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y de cursos de desarrollo personal, como es evidente de acuerdo a los resultados obtenidos, requiere además citar lo definido por Vergaray (2022) donde sostuvo que el desarrollo de personas se enmarca a largo plazo, debido a que las competencias y habilidades que adquieren los trabajadores también servirá para puestos futuros, es decir que no solo se limita al puesto actual, Para Slim (1998) en su investigación define al desarrollo como una condición de la vida o de una sociedad, en la cual evoluciona para satisfacer sus necesidades individuales o de grupos, asimismo es la acción o efecto de desarrollar o desarrollarse; según la REA (2022)

persona es un individuo de la especie humana, está vinculado con la singularidad. En ese sentido, Montoya (2008) manifestó que el desarrollo personal consiste en la motivación para salir adelante, lo cual significa que la persona se plantee metas claras y vea la manera de ejecutarlas, siendo un elemento determinante para el éxito laboral. Liedtka et al. (2021) manifiesta que el desarrollo personal, es una herramienta que ayuda a la superación, centrándose en la forma de pensar, primando la proactividad y estrategia sobre el qué, dónde, por qué, cuándo y cómo del crecimiento personal, poniendo en relieve tus puntos fuertes y débiles, muestra dónde tienes que mejorar e incluye planes sobre cómo hacerlo, con plazos, eso quiere decir que te ayuda a identificar cuáles son tus objetivos medibles y especifica las actividades para alcanzarlos; lo que incide en su artículo de investigación Norman & Tomilson (1959) sostiene que no existe una definición explícita de lo que abarca el desarrollo personal, este parece ser el más difuso porque abarca casi todas las variables, como la herencia, el sexo, la inteligencia y la percepción, todos influyen en el desarrollo personal por ende no puede considerarse al margen del social. En cuanto a la progresión de la carrera para Peiró (2021) refiere a un derecho del trabajador que le permite ascender a otros cargos; en lo concerniente a metas del personal, tenemos a Sausa (2022) que indica que son objetivos específicos que pueden ser a nivel de persona o de un equipo y se orientan a cumplirlos y en cuanto a la orientación personal refiere que es el camino a través del cual se ayuda a una persona a que llegue al conocimiento suficiente de sí mismo o de su entorno a fin de resolver sus problemas, por lo tanto, en lo referente a la prioridad del personal, según Vargas (2020) señala que es la atención rápida y eficaz que realiza el empleador con su trabajador asimismo las prioridades son establecidas de manera subjetiva. Con respecto a la dimensión metas del personal señala que a través de la determinación de objetivos específicos a nivel personal o de equipo, permite orientar a que se cumplan, es decir a direccionar, asimismo en cuanto a la orientación personal es el camino por el cual se ayuda a una persona a que llegue al conocimiento suficiente en sí mismo y de su entorno a fin de resolver problemas. En suma, es importante la implementación de un plan de desarrollo de personas en una entidad según lo evidenciado por los servidores públicos en las dimensiones de capacitación del personal y metas del personal.

VI. CONCLUSIONES

1. Se evidenció del resultado de los encuestados que el 49 % no están de acuerdo con la dimensión de desempeño laboral, pues manifiestan que en la institución no hay un buen desempeño laboral, así como no se prestan las condiciones personales del servidor público, características del trabajo y no hay buena relación interpersonal con los demás trabajadores, siendo importante implementar un plan de desarrollo personal orientado al desarrollo de sus competencias ya que es la pieza clave dentro de la estructura estatal.
2. Se evidenció que el 75 % de los servidores públicos están de acuerdo que es importante el instrumento de gestión, porque permiten direccionar el cumplimiento de los objetivos en la administración pública, lo cual mostró una aceptación positiva en cuanto a la implementación del plan de desarrollo de personas en la entidad para mejorar las funciones administrativas de los servidores públicos basado en la teoría de la gestión del talento humano y en el estímulo del desempeño.
3. Se evidenció que el grado de percepción de los servidores públicos con respecto a la calidad de servicio que brinda en la función administrativas, es negativo en un 53 % pues manifiestan que el gestor público desconoce sobre los objetivos institucionales, asimismo el plan estratégico institucional no se publica en los tiempos adecuados, a pesar de que el plan estratégico institucional es una herramienta que sirve para cumplir los objetivos institucionales y logran mejorar la calidad de vida de la población y su desarrollo.
4. Se evidencia con respecto a la validación de la implementación de un plan de desarrollo personal en la entidad, que el 43% de los servidores públicos están de acuerdo en validar la implementación de un plan de desarrollo personal ya que ayudará a mejorar el desempeño laboral en la función administrativa

VII. RECOMENDACIONES

1. El alcalde debe implementar dentro de su gestión un plan de desarrollo de personas, a fin de mejorar un buen rendimiento laboral, así como eficiencia y calidad en el trabajo.
2. Se recomienda al alcalde y gerente municipal socializar a los servidores públicos el Plan Estratégico Institucional orientado a la gestión para resultados, pues permitirá el mejoramiento de la capacidad organizacional e institucional y generar valor público en beneficio de los ciudadanos.
3. El gerente de recursos humanos debe promover las condiciones adecuadas en el entorno laboral y promover el trabajo en equipo a través del desarrollo personal.
4. Se debe implementar un plan de desarrollo personal basado en fomentar el fortalecimiento del capital humano y desarrollo de habilidades blandas.

VII. PROPUESTA

Desarrollo personal para funciones administrativas en los servidores públicos de una municipalidad provincial - Lambayeque

Tiene como objetivo contribuir en la mejora de la función administrativa en los servidores públicos, beneficio que a su vez se verá exteriorizado en la prestación de servicios de calidad con valor público, generando un impacto positivo en el desarrollo social. Se sabe que el gobierno de una determinada municipalidad provincial objeto del presente estudio, cuenta con presupuestos, así como con ingresos mensuales, los cuales son distribuidos en gastos corrientes, en efecto actualmente no se ha implementado un plan de desarrollo de personas, el último fue en el año 2018; siendo importante mejorar el desempeño laboral y potenciar el capital humano de los gestores públicos, en ese sentido se debe implementar un plan de desarrollo personal orientado al desarrollo de sus competencias ya que es la pieza clave dentro de la estructura estatal, siendo una característica de la modernización del estado, orientado al acceso a los servicios de calidad dirigida a sus usuarios, por ende es responsable de optimizar sus recursos y brindar un servicio con valor público. Es de suma importancia, plantear como estrategia la implementación de dicho instrumento ya que permiten direccionar el cumplimiento de los objetivos en la administración pública basado en la teoría de la gestión del talento humano y en el estímulo del desempeño, permitiendo el buen funcionamiento de la entidad de manera integral y el rendimiento, logrando eficiencia y calidad en el trabajo. Con respecto a la teoría del talento humano, se sustenta a que el colaborador se torne competitivo dentro de la organización; no solo se trata de identificar al personal apropiado, sino que se centra en potenciar su capital con la finalidad de que perfeccione su trabajo y sea colocado donde puede desarrollar sus actividades de manera óptima, es decir invierte en él con la finalidad de utilizar sus capacidades a favor de la organización.

En cualquier organización, el trabajo en equipo es clave para alcanzar los objetivos propuestos, asimismo para conducir a los miembros de una organización hacia el éxito, la comunicación es un factor clave para el compromiso organizacional, afirmando que la comunicación, el trabajo en equipo y el compromiso organizacional se relacionan positivamente.

En ese sentido se requiere que, en primer lugar, se realice un diagnóstico de las necesidades del personal en cuanto a capacitaciones profesionales y de habilidades blandas, en segundo lugar, se elabore un plan de desarrollo personal enmarcado en el plan estratégico institucional orientados en los objetivos institucionales.

Posteriormente, que se apruebe con acto resolutorio y se asigne un presupuesto a fin de que se realicen todas las actividades establecidas.

Con la implementación del plan de desarrollo personal se pretende motivar al personal, potenciar su capital humano a fin de que haya un mejor rendimiento en sus labores, ya que se tendrá en claro los objetivos institucionales y cuál es la visión y misión institucional.

REFERENCIAS

- Achahuanco C. & Fuentes M. (2019). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo del Cusco, 2016 – 2017*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12918/3833>
- Alamri, M. (2023). *Transformational leadership and work engagement in public organizations: promotion focus and public service motivation, how and when the effect occurs*. Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Vyttautas Magnus University, Saudi Arabia. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/lodj-12-2021-0544>
- Alshemmari, J. (2023). *An Empirical Study on Employee Empowerment Role in Increasing Efficiency of Employee Performance*. Arab Planning Institute, Kuwait. Obtenido de <https://acortar.link/aZp5ad>
- Ambor, D. (2021). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Unidad de Administración y Finanzas de la Corte Superior de Justicia Arequipa 2020 [Tesis de Maestría] Universidad César Vallejo*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12819/991>
- Angulo, A. (2018). La gestión de personas en el sector público: tendencias y desafíos. pág. 1. obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/la-gestion-de-personas-en-el-sector-publico-tendencias-y-desafios>
- Arias, R. (2018). *Habilidades Gerenciales y la Satisfacción Laboral en la Escuela Superior de Formación Artística Pública de Puno - 2018 [tesis maestría,*

- Universidad César Vallejo*]. Repositorio Digital Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30878>
- Arias, L. (2019). *El talento humano y su influencia en el desarrollo de los gerentes públicos en la Municipalidad Distrital de San Isidro [Tesis de maestría]* Universidad Mayor San Marcos. Repositorio de Tesis Digitales . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10553>
- Ausejo, F. (2021). ¿Cómo se gestionan los recursos humanos en el sector público? *LP.Pasion por el Derecho*. obtenido de <https://lpderecho.pe/gestionan-recursos-humanos-sector-publico/>
- Balaguer, Á. (2022). *Structural empirical model of personal positive youth development, parenting, and school climate*. *Sychology in the Schools*, 59(3), 451–470., España. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/pits.22620>
- Bauce, G., Córdova, M., & Avila, A. (2018). *Operacionalización de variables*. *Revista del Instituto Nacional de Higiene “Rafael Rangel”*. Obtenido de <https://acortar.link/ba2HX0>
- Blácido, A. (2018). *Clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Digital Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27940>
- Blas, F. & Valquin, J. (2022). *Modernización del Estado en la gestión pública: Revisión sistemática*. *Revista De Ciencias Sociales*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38164>

- Brizuela, A. (2020). *plan motivacional para empleados públicos del sector administrativo del municipio de rivadavia*. Repositorio Digital. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/18364>
- Campo, E., & Andrés, J. (2022). *Talento para lo público: analizando los sistemas de formación y capacitación de funcionarios públicos en América Latina*. Revista electrónica. Obtenido de <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1399>
- Campos, C. (2022). *Management personnel in public administrations: current state of affairs and future prospects of the “hinge” element of public management*. Escola d'Administracio publica de Catalunya. Obtenido de <https://acortar.link/8ewEvx>
- Castillo, J. (2019). *El plan de desarrollo de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos de UGEL Morropón [Tesis de maestria -Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46521/Jim%C3%A9nez_CPP-SD.pdf?sequence=1
- Chen, C. & Miao, Q. (2022). *Work redesign in development perspective: An empirical study of multitasking among civil servants in Malawi*. Department of Public Administration. <https://doi.org/> <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12566>
- Clegg, S., & Bradley, S. (2006). *Models of Personal Development Planning: Practice and Processes*. British Educational Research Journal, 32(1), 57–76. <https://doi.org/http://www.jstor.org/stable/30032658>

- Clelland, D. (1961). *Estudio de la Motivación Huamana*. Narcea S.A. Ediciones. Obtenido de <https://narceaediciones.es/es/educacion-hoy-estudios/283-estudio-de-la-motivacion-humana-9788427708617.html>
- Cohen , N. & Gómez R. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Repositorio Dspace. <https://doi.org/http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1363>
- Concepcion, T., Gonzalez Suarez, & Garcia Prado. (2019). *Metodología de la investigación: Origen y construcción de una tesis doctora*. Revista científica UCSA. [https://doi.org/https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2019.006\(01\)076-087](https://doi.org/https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2019.006(01)076-087)
- Condori, P. (2016). *Enseñanza y desarrollo personal*. Revista de Investigación Pedagógica. Obtenido de <https://acortar.link/EK1BJD>
- Delgado, B. (2019). *Gestión Administrativa Y Su Relación En El Desempeño Laboral De Los Servidores Públicos De La Municipalidad De Florencia De Mora, 2018 [Tesis de maestria, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Digital Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37840>
- Delgado, H. (s.f.). *Función de gobierno y función administrativa*. Revista De Derecho Público. <https://doi.org/https://doi.org/10.5354/rdpu.v0i49.43558>
- Elera, S. (2021). *modelo estructural de organización municipal para mejorar la calidad de servicios públicos del gobierno local de san ignacio, cajamarca (perú)*. Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal, Cajamarca. <https://doi.org/https://doi.org/10.14409/daapge.v20i34.10061>

- Espinoza, E. (2019). *Estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017 [Tesis] Universidad Peruana de Los Andes*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/761>
- Espinoza, P. (2022). *Percepción de la aplicación del modelo coaching, en los colaboradores de la empresa Mapeo Solutions Trujillo, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Digital Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89515>
- Espinoza, A., & Jhenny, A. (2019). *Las funciones administrativas y jurisdiccionales y la protección de los derechos de los consumidores. Análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional bajo el Rol N° 4012-17*. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso no.53 Valparaíso dic. 2019. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512019005000503>
- Freire, E.(2019). *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa*. Conrado vol.15 no.69. <https://doi.org/http://orcid.org/0000-0002-0537-4760>
- Gabriel, L. (2019). *Influencia de la capacitación en el desempeño laboral del*. Lima, Peru: universidad católica sedes sapientiae. Obtenido de <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/867>
- Garcés, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas [Tesis de Maestría] Universidad Técnica de Ambato*. Repositorio Universidad, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31523>

- Gonzales, A., Leon, S., & Silva, G.(2022). *Factores de riesgo psicosocial y estado de salud mental en servidores públicos sindicalizados del municipio de Guadalajara [Tesis] Universidad Autónoma del Estado de México*. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.11799/135508>
- Gonzales, G. (2022). *La investigación básica*. Acta Herediana, 65(1), 65-69. <https://doi.org/https://doi.org/10.20453/ah.v65i1.4202>
- Goñi, E., & Fernández, A. (2007). *Los dominios social y personal del autoconcepto*. Revista de psicodidáctica. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/175/17512202.pdf>
- Guarnizo, D. (2021). *Capacitación laboral en la gestión del servicio de calidad en la subgerencia de capacitación del Poder Judicial, 2021[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Digital Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68484>
- Guevara, W. & Carrillo, J. (2020). *Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador [Tesis] Universidad Estatal de Milagro*. Repositorio Institucional . Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5155>
- Guzmán, C. (2011). *Tratado de la administración pública y el procedimiento administrativo*. Ed. Caballero Bustamante. https://doi.org/http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2275_tratado_de_la_administracion_publica

- Heredia, L., Serepia, V., & Sullca Tapia, P. J. (2022). Communication, teamwork, and organizational commitment in public universities. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.13>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Horngren, C. (2003). *Contabilidad*. Pearson Educación. <https://doi.org/https://acortar.link/ifnEY8>
- Huaman, A. (2021). *Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021 [Tesis para maestria] Universidad Cesar Vallejo*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72360>
- Hurtado, C. (2019). *Teoría General de la Administración*. Editorial CESA, (2019), 109-112. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/j.ctvbcd1sc>
- Jhonny, T. (2022). *Gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022 [Tesis de maestria] Universidad Nacional Hermilio Valdizán*. Repositorio Institucional. Obtenido de <file:/Users/Usuario/Downloads/PGPDS00111T35.pdf>
- Katunian, A. (2019). *Sustainability as a new approach for the human resource development in tourism sector*. Mykolas Romeris University, Ateities str. 20, Vilnius, LT-08303, Lithuania. Obtenido de <https://acortar.link/TfWsLI>
- Leblanc, M. (2005). *Improving discrete trial instruction by paraprofessional staff through an abbreviated performance feedback intervention*. Education and Treatment of

Children. <https://doi.org/https://www.mendeley.com/catalogue/40cc83c7-bb48-3b1f-890e-af951ea7c2b8/>

Lejeune, C. (2022). *Effective personal development plans contextualized: The role of the autonomy-supportive people manager in sustaining employees' self-directed learning*. Faculty of Psychology and Educational Sciences, Université catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve, Belgium. Obtenido de <https://acortar.link/4O9U8b>

Liedtka, J., Hold, K., & Eldridge, J. (2021). *In Experiencing Design: The Innovator's Journey* (pp. 211–222). Columbia University Press. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/10.7312/lie19426.19>

Loor, F. & Lizandro, J. (2021). *Incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Tosagua periodo 2020*[Tesis de bachiller] ESCUELA SUPERIOR politécnica agropecuaria de manabí. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1525>

López, S., & Vásquez, S. (2019). *Plan de Desarrollo Personal para mejorar el desempeño laboral de los servidores de la unidad de gestión educativa local Ferreñafe, sustentada en la ley del servicio civil - 2016* [tesis de titulación] Universidad Señor de Sipan. Repositorio Universitario. Obtenido de <https://acortar.link/B6bUno>

López, S., & Vásquez, S. 2019). *Plan de desarrollo personal para mejorar el desempeño laboral de los servidores de la unidad de gestión educativa local ferreñafe, sustentada en la ley del servicio civil - 2016* [Tesis para titulación

Universidad Señor de Sipan]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5596>

Lopez, C. (2022). *A Personnel Selection Model for a Software Development Company based on the electre iii Method and a Variant of nsga-ii*. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 32(85), 117–132., Mexico. <https://doi.org/https://doi.org/10.15446/innovar.v32n85.100657>

Mamani, N. (2021). *Inteligencia emocional y conflictos laborales en la Municipalidad Distrital de Lambayeque, 2019 [Tesis para título] Universidad Alas Peruanas*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://acortar.link/olmOjP>

Marsollier, R. (2019). *Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos*. Repositorio Institucional. <https://doi.org/https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>

Maslennikova. (2022). *Analysis of the use of personnel reserves in the public administration system*. *RUDN Journal of Sociology*, Russian. <https://doi.org/https://doi.org/10.22363/2313-2272-2022-22-2-324-336>

Meghna, S. (2014). *preparing future public servants: role of diversity in public administration*. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/24372053>

Meléndez, J. (2020). *Satisfacción laboral en la gestión administrativa*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

Méndez, L. (2023). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos, en la Municipalidad Distrital de Barranco, 2022[Tesis para Doctorado]*

- Universidad Inca Garcilazo de la Vega*. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6890>
- Milicic, N., & Aron, A. (2017). *Clima social escolar y desarrollo personal*. Obtenido de <https://acortar.link/9spvf3>
- Modesta, M. (2022). *Motivational background of work addiction: the role of perceived demanding organizational conditions*. Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Vytautas Magnus University, Kaunas, Lithuania. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/bjm-02-2022-0051>
- Montoya, L. (2008). *El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual*. Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4741261>
- Mota, M. (2022). *La cientificidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes*. Rev. Digit. Invest. Docencia Univ. vol.16 no.1 Lima ene./jun. 2022 Epub 27-Abr-2022. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>
- Ley N°27444, (2019). *Ley del Procedimiento Administrativo General*. Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <https://acortar.link/VEzgw3>
- Norman, M., & Tomilson, L. (1959). *Personal-Social Development*. Review of Educational Research, 29(2), 197–208. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/1168959>
- Orsuwan, M. (2023). *“It’s more than the money!” How personal and professional attitudes contribute to aspiring school leaders’ career development*. Kasetart Journal of Social Sciences, 44(1), Thailand. <https://doi.org/https://doi.org/10.34044/j.kjss.2023.44.1.16>

- Peiró, R. (2021). *Desarrollo personal*. Economipedia. Obtenido de <https://acortar.link/Jw5B9F>
- Ramirez, L. (2020). *Gestión administrativa y la gestión estratégica del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Río Negro – 2019*. Repositorio DspaceGestión. Obtenido de <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/201>
- Rey Navarro, W., & Morales Carrion, C. (2022). *El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú - 2018 - 2019*. Prospectiva Universitaria. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.26490/uncp.prospectivauniversitaria.2019.16.1087>
- Riva, J. (2020). *Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1594-1622. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Roldan, B., Blasco, M., Roldan, L., & Revillion, J. (2023). *The mediating effect of personal values on the influence of human capital on the production of artisanal cheeses*. secretary of agriculture, Livestock and Irrigation/RS, RS, Porto Alegre, Brazil. <https://doi.org/https://doi.org/10.2139/ssrn.4343181>
- Romo, M. (2021). *Modelo de gestión estratégica de Talento Humano para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Repositorio Institucional. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.425>

- Salgado, J.(2020). *Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos [Tesis] Universidad de Atacama*. Univ. Salud. 2020;22(1):06-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>
- Sánchez, E. (2021). *La Gestión del Talento Humano y el logro de las Competencias Laborales en los servidores municipales -Lima [Tesis de maestría] Centros de Altos Estudios Nacionales*. RENATI. Obtenido de <https://acortar.link/pH7E7I>
- Sánchez, P. (2021). *Contabilidad General: Con base en Normas Internacionales de Información Financiera*. Colombia: Alpha Editorial. <https://doi.org/https://acortar.link/T4p84c>
- Sausa, R. (2022). *Gestión de personal y cumplimiento de metas en la empresa Crosland Automotriz S.A.C. distrito de Ventanilla, Lima 2022 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Digital Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106022>
- SERVIR. (2022). *Diferencias entre funcionarios, empleados de confianza y servidores*. Autoridad Nacional del Servicio Civil. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/diferencias-entre-funcionarios-empleados-de-confianza-y-servidores/>
- Shahid Razzaq, Muhammad Shujahat, Saddam Hussain, & Faisal Nawaz, M. (2019). *Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector*. Business process management journal, 25(5), 923-947. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/bpmj-03-2018-0079>

- Slim, H. (1998). *¿ Qué es el desarrollo?* Desarrollo y diversidad social, 65-70. Obtenido de <https://revistas.ufrj.br/index.php/aigeo/article/view/25005>
- Trujillo, R., & Garcia, M. (2015). *Indicadores educativos para la evaluación de cinco dimensiones del Desarrollo Humano*. Revista de educación inclusiva, Guadalajara, Mexico. Obtenido de <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/01132.pdf>
- Vargas, M. (2020). *Competencias laborales y su relación con el rendimiento en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Digital Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55557>
- Vargas, A., & Párraga, S. (2020). *Eficiencia y eficacia administrativa de los Servidores Públicos de la Dirección Distrital 13D06 Junín-Bolívar salud [Tesis de titulación Escuela Superior Politécnica]*. Repositorio universitario. Obtenido de <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1279>
- Vergaray, D. (2022). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad de San Isidro, 2021*. Repositorio Digital Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88162>
- Wang, H. (2022). *Predicting employee career development based on employee personal background and education status*. College of Systems Engineering, National University of Defense Technology, Changsha, Hunan, China. Obtenido de <https://acortar.link/2HduNF>
- Ye, P. (2022). *Influence of leadership empowering behavior on employee innovation behavior: The moderating effect of personal development support*. School of

Information Engineering, Wuhan Business University, Wuhan, China. Obtenido de <https://acortar.link/HbMmOu>

ANEXOS

TABLA 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desarrollo Personal	García (2015), define al Modelo de Desarrollo Personal como el crecimiento individual de la persona, en cual se desarrollará una conciencia social, que le permitirá darse cuenta de las necesidades y problemas de su entorno profesional, suscitando un compromiso que le impulsa a brindar ayuda, a facilitar oportunidades de crecimiento y a convertirse en un agente de cambio y un catalizador de en el campo profesional.	Se efectuará una encuesta el personal administrativo de municipalidad Provincial de Lambayeque. El cuestionario constará de 11 preguntas en escala Likert, a través del cual se hará un diagnóstico a fin de determinar la relación entre desarrollo personal y el desempeño de los servidores públicos que realizan funciones administrativas.	Capacitación del personal	Capacitación continua	Cuestionario Escala Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
				Capacitación de formación laboral	
				Coaching personal	
				Progresión por conocimientos	
			Metas del personal	Orientación del personal	
				Prioridad del personal	
Instrumento de gestión	Habilidad del personal				
	Nivel de percepción de la atención recibida				
Funciones administrativas en los servidores públicos	Guzmán (2011) define a las funciones administrativas en los servidores públicos, como aquellas personas que realizan tareas administrativas dentro del aparato estatal, como atender al usuario, brindar servicios, atender solicitudes, gestionar y elaborar oficios, informes, etc., a fin de atender las necesidades de la población.	Se efectuará una encuesta con el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Lambayeque. El cuestionario constará de 09 preguntas en escala Likert, a través del cual se hará un diagnóstico a fin de identificar el nivel de desempeño de los servidores públicos que realizan funciones administrativas.	Desempeño	Condiciones personales	Cuestionario Escala Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
				Características del trabajo	
				Relaciones interpersonales	
			Estrategias	Objetivos institucionales	

TABLA 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVO DE LA INVESTIGACION	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACION Y MUESTRA	ENFOQUE/TIPO/DISEÑO	TECNICA/INSTRUMENTO
<p>¿De qué manera el desarrollo personal mejorará las funciones administrativas de los servidores públicos en una municipalidad provincial – Lambayeque?</p>	<p>Objetivo General: Implementar un plan de desarrollo personal que permita mejorar las funciones administrativas en los servidores públicos.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Analizar la importancia del plan de desarrollo de personas en la entidad, 2. Diseñar un plan de desarrollo personal para mejorar las funciones administrativas de los servidores públicos, 3. Identificar la percepción del servidor público con respecto a la calidad de servicio que brinda en la función administrativas y 4. Validar la implementación de un plan de desarrollo personal en la entidad.</p>	<p>H: El desarrollo personal mejorará las funciones administrativas de los servidores públicos en una municipalidad provincial - Lambayeque.</p>	<p>Variable independiente: Desarrollo personal</p> <p>Variable dependiente: Funciones administrativas en los servidores públicos</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS POBLACIÓN</p> <p>Población total: 98 servidores públicos de una municipalidad provincial de Lambayeque año 2022</p> <p>MUESTRA La muestra será determinada por la siguiente fórmula:</p> $n = \frac{NZ^2 pq}{(N - 1)E^2 + Z^2 pq} =$ <p>Dónde: ♣ Z= Nivel de confianza (95%) ♣ p= 5 ♣ c= Margen de error (04 = ±4)</p> <p>Teniendo como resultado, el tamaño de la muestra será de 73 servidores públicos, con una confiabilidad del 95%, con un margen de error del 5%.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: básica</p> <p>Diseño: Descriptivo No experimental Transversal</p>	<p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Encuesta ✓ Análisis documental <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Método mixto</p>

FÓRMULA PARA DETERMINAR LA MUESTRA

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$$

Dónde: ▪ Z= Nivel de confianza (95%)

▪ p= 5

▪ c= Margen de error (04 = ±4)

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario para medir el desarrollo personal y las funciones administrativas en los servidores públicos

Datos informativos:

Género: M F

Institución: Área de trabajo:

Instrucciones: Estimado (a) colaborador (a), el presente tiene como objetivo medir el desarrollo personal y las funciones administrativas en los servidores públicos. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE INDEPENDIENTE: DESARROLLO PERSONAL						
DIMENSIÓN 1: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL					VALORACIÓN	
Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Considera usted que ayudan las capacitaciones para la mejora continua del desempeño personal.					
2	Considera usted que las capacitaciones enfocadas a las funciones que realiza cada colaborador son dadas periódicamente.					
3	Cree usted que la institución fomenta el desarrollo personal de los colaboradores.					
4	Cree usted que la institución prioriza los logros de las capacidades de cada uno de sus colaboradores.					
5	Cree usted que a través de las capacitaciones se adquieren conocimientos para el desarrollo de sus actividades					
6	Cree usted que la institución fortalece el capital humano					
7	Cree usted que la institución promueve los ascensos por competencias de los colaboradores.					

DIMENSIÓN 2: METAS DEL PERSONAL		VALORACIÓN				
Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
8	Cree usted que los colaboradores tienen identificado cuáles son sus funciones en los puestos que se desempeñan.					
9	Cree usted que los colaboradores conocen las metas establecidas en los puestos que se desempeñan.					
10	Cree usted que los colaboradores reconocen el confort de sus puestos de trabajo y buscan objetivos distintos.					
11	Cree usted que el establecer metas ayudan a mejorar el desempeño laboral					
12	Cree usted que la identificación de metas permite mejorar el desempleo laboral					
13	Cree usted que la fijación de metas en el personal contribuye a brindar servicios de calidad					
DIMENSIÓN 3: INSTRUMENTO DE GESTIÓN		VALORACIÓN				
Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
14	Cree usted que el colaborador está satisfecho con la labor que desempeña en su puesto de trabajo.					
15	Cree usted que el colaborador que implementa un plan de desarrollo personal ayuda a la mejora institucional.					
16	Cree usted que los colaboradores que ejecutaron su plan de desarrollo personal migraron a otros puestos de mayor responsabilidad.					
17	Cree usted que los instrumentos de gestión son importantes dentro de la administración pública					
18	Cree usted que las entidades cumplen en implementar los instrumentos de gestión					
19	Cree usted que el plan de desarrollo de personas permite mejorar el desempeño laboral					
20	Cree usted que los instrumentos de gestión direccionan al cumplimiento de los objetivos de la administración pública					

VARIABLE DEPENDIENTE: FUNCIONES ADMINISTRATIVAS EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS						
DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO		VALORACIÓN				
Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
21	Cree usted que los colaboradores tienen buen desempeño laboral					
22	Cree usted que la capacitación recibida por los servidores de su área ha tenido relación directa con la mejora de resultados.					
23	Cree usted que la atención que brinda diariamente a los usuarios es la adecuada.					
24	Cree usted que su lugar de trabajo tiene las condiciones mínimas adecuadas para el buen desempeño de sus funciones.					
25	Cree usted que el colaborador se siente satisfecho con el equipo de trabajo al que pertenece.					
26	Cree usted que la cantidad de trabajo justifica los tiempos que se toma cada colaborador.					
27	Cree usted que el equipo de trabajo que pertenece es eficiente porque cumple con las metas trazadas.					
28	Cree usted que en la institución existe buen clima laboral entre los colaboradores de su equipo de trabajo.					
29	Cree usted que la motivación al personal influye en el desempeño laboral					
30	Cree usted que establecer objetivos concretos y proporcionando formación continua a los trabajadores contribuye al desempeño laboral					
31	Cree usted que la entidad evalúa el desempeño laboral del trabajador					
32	Cree usted que su institución estimula los actos positivos que se dan dentro y fuera de los trabajadores					

DIMENSIÓN 5: ESTRATEGIAS		VALORACIÓN				
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
33	Cree usted que la institución pública los planes estratégicos institucionales en los tiempos adecuados.					
34	Cree usted que el plan estratégico institucional ayuda a identificar los objetivos institucionales					
35	Cree usted que la implementación del plan estratégico institucional fomenta la gestión institucional					
36	Cree usted que el plan estratégico institucional es importante dentro de la administración pública					
37	Cree usted que los trabajadores conocen cuáles son los objetivos institucionales					
38	Cree usted que el plan estratégico institucional contribuye en la identificación de las debilidades y fortalezas de los recursos económicos y humanos					
39	Cree usted que la implementación del plan estratégico permite identificar las brechas que se deben cerrar en la administración pública					
40	Cree usted que el plan estratégico institucional sirve como herramientas para la elaboración del plan de desarrollo de personas					

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Mg. ROGGER ERICK ÑOPO OLAZABAL

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, por lo cual requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

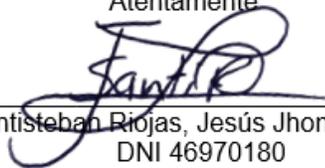
El título del proyecto de investigación es: **“Desarrollo personal para funciones administrativas en los servidores públicos de una municipalidad provincial - Lambayeque”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Santisteban Riojas, Jesús Jhonatan
DNI 46970180

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario desarrollo personal para funciones administrativas en los servidores públicos de una municipalidad provincial – Lambayeque". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rogger Erick Ñopo Olazabal
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública, Educación, Investigación.
Institución donde labora:	Municipalidad Distrital de la Victoria – Provincia de Chiclayo – región de Lambayeque.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Publicación de Artículos científicos.

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario desarrollo personal para funciones administrativas en los servidores públicos de una municipalidad provincial – Lambayeque
Autor(a):	Santisteban Riojas, Jesus Jhonatan
Procedencia:	Distrito de Íllimo – provincia de Lambayeque – región de Lambayeque.
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable o categoría	Dimensiones o subcategorías	Definición	Escala /área
V1: Desarrollo Personal	Capacitación del personal	la capacitación personal es una estrategia muy útil para que el personal pueda adquirir habilidades, asimismo mejora el rendimiento y las cuestiones relacionadas con la formación personal, tiene por objetivo potencializar el capital humano de la entidad, que se enmarca dentro de largo plazo, pues va a garantizar un mejor rendimiento laboral no solo presente si no también futuro.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Metas del personal	tenemos a Sauza (2022) que indica que son objetivos específicos que pueden ser a nivel de persona o de un equipo y se orientan a cumplirlos y en cuanto a la orientación personal refiere que es el camino a través del cual se ayuda a una persona a que llegue al conocimiento suficiente de sí mismo o de su entorno a fin de resolver sus problemas.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Instrumento de gestión	según Vargas (2020) dentro de las normas internas de la administración encontramos los instrumentos de gestión, que son documentos técnico normativos que regulan el funcionamiento de la entidad de manera integral.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
V1: Funciones administrativas en los servidores públicos	Desempeño laboral	en el ámbito del desempeño laboral comprende según Delgado (2019) el cumplimiento de la obligación, el mismo que suma a la adecuada producción del bien o servicio, vinculada con el desarrollo de actividades administrativas, asimismo está relacionado con la eficacia y eficiencia.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Plan Estratégico Institucional	Según CEPLAN (2022), indica que es una herramienta que sirve para cumplir los objetivos institucionales a fin de proporcionar una mejora en la calidad de vida de la población y su desarrollo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desarrollo personal para funciones administrativas en los servidores públicos de una municipalidad provincial – Lambayeque elaborado por Santisteban Riojas, Jesús Jhonatan en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

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

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Escalas
Desarrollo Personal	García (2015), define al Modelo de Desarrollo Personal como el crecimiento individual de la persona, en cual se desarrollará una conciencia social, que le permitirá darse cuenta de las necesidades y problemas de su entorno profesional, suscitando un compromiso que le impulsa a brindar ayuda, a facilitar oportunidades de crecimiento y a convertirse en un agente de cambio y un catalizador de en el campo profesional.	Se efectuará una encuesta el personal administrativo de municipalidad Provincial de Lambayeque. El cuestionario constará de 11 preguntas en escala Likert, a través del cual se hará un diagnóstico a fin de determinar la relación entre desarrollo personal y el desempeño de los servidores públicos que realizan funciones administrativas.	Capacitación del personal	Mide si en la institución se han desarrollado capacitaciones continuas, capacitación de formación laboral, coaching personal y progresión por conocimientos al servidor público asimismo si estás son importantes para la mejora continua del desempeño del personal.	Capacitación continua	Ordinal, nominal, de intervalo o de razón
					Capacitación de formación laboral	
					Coaching personal	
			Metas del personal	Mide el grado de conocimiento del servidor público en cuánto a la: orientación, prioridad y desarrollo de habilidades que ha tenido por parte de la institución.	Progresión por conocimientos	
					Orientación del personal	
					Prioridad del personal	
			Instrumento de gestión	Mide el grado de importancia de la implementación del Plan de Desarrollo de Personas en su institución.	Habilidad del personal	
					Nivel de percepción de la atención recibida	
					Implementación del PDP	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Escalas
Funciones administrativas en los servidores públicos	Guzmán (2011) define a las funciones administrativas en los servidores públicos, como aquellas personas que realizan tareas administrativas dentro del aparato estatal, como atender al usuario, brindar servicios, atender solicitudes, gestionar y elaborar oficios, informes, etc., a fin de atender las necesidades de la población.	Se efectuará una encuesta con el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Lambayeque. El cuestionario constará de 09 preguntas en escala Likert, a través del cual se hará un diagnóstico a fin de identificar el nivel de desempeño de los servidores públicos que realizan funciones administrativas.	Desempeño	Mide el nivel de desempeño laboral que tienen los servidores públicos asimismo determinar cómo en la institución se dan las condiciones personales del servidor público, características del trabajo y las relaciones interpersonales.	Condiciones personales Características del trabajo	Ordinal, nominal, de intervalo o de razón
			Estrategias	Mide el grado de conocimiento del servidor público en cuanto a los objetivos institucionales.	Relaciones interpersonales Objetivos institucionales	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
I	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL													
01	Considera usted que ayudan las capacitaciones para la mejora continua del desempeño personal.				X				X					X
02	Considera usted que las capacitaciones enfocadas a las funciones que realiza cada colaborador son dadas periódicamente.				X				X					X
03	Cree usted que la institución fomenta el desarrollo personal de los colaboradores.				X				X					X
04	Cree usted que la institución prioriza los logros de las capacidades de cada uno de sus colaboradores.				X				X					X
05	Cree usted que a través de las capacitaciones se adquieren conocimientos para el desarrollo de sus actividades				X				X					X
06	Cree usted que la institución fortalece el capital humano				X				X					X
07	Cree usted que la institución promueve los ascensos por competencias de los colaboradores.				X				X					X
II	METAS DEL PERSONAL	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Cree usted que los colaboradores tienen identificado cuáles son sus funciones en los puestos que se desempeñan.				X				X					X
2	Cree usted que los colaboradores conocen las metas establecidas en los puestos que se desempeñan				X				X					X
3	Cree usted que los colaboradores reconocen el confort de sus puestos de trabajo y buscan objetivos distintos.				X				X					X
4	Cree usted que el establecer metas ayudan a mejorar el desempeño laboral				X				X					X
5	Cree usted que la identificación de metas permite mejorar el desempeño laboral				X				X					X
6	Cree usted que la fijación de metas en el personal contribuye a brindar servicios de calidad				X				X					X
III	INSTRUMENTO DE GESTION	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Cree usted que el colaborador está satisfecho con la labor que desempeña en su puesto de trabajo.				X				X					X
2	Cree usted que el colaborador que implementa un plan de desarrollo personal ayuda a la mejora institucional.				X				X					X
3	Cree usted que los colaboradores que ejecutaron su plan de desarrollo personal migraron a otros puestos de mayor responsabilidad				X				X					X
4	Cree usted que los instrumentos de gestión son importantes dentro de la administración pública				X				X					X
5	Cree usted que las entidades cumplen en implementar los instrumentos de gestión				X				X					X
6	Cree usted que el plan de desarrollo de personas permite mejorar el desempeño laboral				X				X					X
7	Cree usted que los instrumentos de gestión direccionan al cumplimiento de los objetivos de la administración pública				X				X					X

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. ÑOPO OLAZABAL ROGGER ERICK DNI: 41190670

Especialidad del validador (a): MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA.

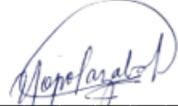
20 de junio de 2023

1Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

2Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

3Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


MG. ROGGER ERICK ÑOPO OLAZABAL
Magister en Gestión Pública
Colegio de Periodistas del Perú N° 230
DNI: 41190670

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
I	DESEMPEÑO													
1	Cree usted que los colaboradores tienen buen desempeño laboral				X				X				X	
2	Cree usted que la capacitación recibida por los servidores de su área ha tenido relación directa con la mejora de resultados.				X				X				X	
3	Cree usted que la atención que brinda diariamente a los usuarios es la adecuada.				X				X				X	
4	Cree usted que su lugar de trabajo tiene las condiciones mínimas adecuadas para el buen desempeño de sus funciones.				X				X				X	
5	Cree usted que el colaborador se siente satisfecho con el equipo de trabajo al que pertenece.				X				X				X	
6	Cree usted que la cantidad de trabajo justifica los tiempos que se toma cada colaborador.				X				X				X	
7	Cree usted que el equipo de trabajo que pertenece es eficiente porque cumple con las metas trazadas.				X				X				X	
8	Cree usted que en la institución existe buen clima laboral entre los colaboradores de su equipo de trabajo				X				X				X	
9	Cree usted que la motivación al personal influye en el desempeño laboral				X				X				X	
10	Cree usted que establecer objetivos concretos y proporcionando formación continua a los trabajadores contribuye al desempeño laboral				X				X				X	
11	Cree usted que la entidad evalúa el desempeño laboral del trabajador				X				X				X	
12	Cree usted que su institución estimula los actos positivos que se dan dentro y fuera de los trabajadores				X				X				X	
II	ESTRATEGIAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Cree usted que la institución pública los planes estratégicos institucionales en los tiempos adecuados				X				X				X	
2	Cree usted que el plan estratégico institucional ayuda a identificar los objetivos institucionales				X				X				X	
3	Cree usted que la implementación del plan estratégico institucional fomenta la gestión institucional				X				X				X	
4	Cree usted que el plan estratégico institucional es importante dentro de la administración pública				X				X				X	
5	Cree usted que los trabajadores conocen cuáles son los objetivos institucionales				X				X				X	
6	Cree usted que el plan estratégico institucional contribuye en la identificación de las debilidades y fortalezas de los recursos económicos y humanos				X				X				X	
7	Cree usted que la implementación del plan estratégico permite identificar las brechas que se deben cerrar en la administración pública				X				X				X	
8	Cree usted que el plan estratégico institucional sirve como herramientas para la elaboración del plan de desarrollo de personas				X				X				X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. ÑOPO OLAZABAL ROGGER ERICK DNI: 41190670

Especialidad del validador (a): MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA.

20 de junio de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MG. ROGGER ERICK ÑOPO OLAZABAL
Magister en Gestión Pública
Colegio de Periodistas del Perú N° 230
DNI: 41190670



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ÑOPO OLAZABAL
Nombres	ROGGER ERICK
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41190670

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	25/11/20
Resolución/Acta	0369-2020-UCV
Diploma	052-096535
Fecha Matrícula	10/01/2015
Fecha Egreso	09/08/2020

Fecha de emisión de la constancia:
26 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001343548



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 26/06/2023 08:44:50-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. JOHNNY CUEVA VALDIVIA

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, por lo cual requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: “**Desarrollo personal para funciones administrativas en los servidores públicos de una municipalidad provincial - Lambayeque**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


Santisteban Riojas, Jesús Jhonatan
DNI 46970180

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario desarrollo personal para funciones administrativas en los servidores públicos de una municipalidad provincial – Lambayeque". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Johnny Cueva Valdivia
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (<u> </u>) Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública, Educación, Investigación, Seguridad Informática
Institución donde labora:	Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Publicación de Artículos científicos.

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario desarrollo personal para funciones administrativas en los servidores públicos de una municipalidad provincial – Lambayeque
Autor(a):	Santisteban Riojas, Jesus Jhonatan
Procedencia:	Distrito de Íllimo – provincia de Lambayeque – región Lambayeque.
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable o categoría	Dimensiones o subcategorías	Definición	Escala /área
VI: Desarrollo Personal	Capacitación del personal	la capacitación personal es una estrategia muy útil para que el personal pueda adquirir habilidades, asimismo mejora el rendimiento y las cuestiones relacionadas con la formación personal, tiene por objetivo potencializar el capital humano de la entidad, que se enmarca dentro de largo plazo, pues va a garantizar un mejor rendimiento laboral no solo presente si no también futuro.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Metas del personal	tenemos a Sauza (2022) que indica que son objetivos específicos que pueden ser a nivel de persona o de un grupo y se orientan a cumplirlos y en cuanto a la orientación personal refiere que es el camino a través del cual se ayuda a una persona a que llegue al conocimiento suficiente de sí mismo o de su entorno a fin de resolver sus problemas.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Instrumento de gestión	según Vargas (2020) dentro de las normas internas de la administración encontramos los instrumentos de gestión, que son documentos técnico normativos que regulan el funcionamiento de la entidad de manera integral.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
VI: Funciones administrativas en los servidores públicos	Desempeño laboral	en el ámbito del desempeño laboral comprende según Delgado (2019) el cumplimiento de la obligación, el mismo que suma a la adecuada producción del bien o servicio, vinculada con el desarrollo de actividades administrativas, asimismo está relacionado con la eficacia y eficiencia.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Plan Estratégico Institucional	Según CEPLAN (2022), indica que es una herramienta que sirve para cumplir los objetivos institucionales a fin de proporcionar una mejora en la calidad de vida de la población y su desarrollo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desarrollo personal para funciones administrativas en los servidores públicos de una municipalidad provincial – Lambayeque elaborado por Santisteban Riojas, Jesús Jhonatan en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

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

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Escalas	
Desarrollo Personal	García (2015), define al Modelo de Desarrollo Personal como el crecimiento individual de la persona, en cual se desarrollará una conciencia social, que le permitirá darse cuenta de las necesidades y problemas de su entorno profesional, suscitando un compromiso que le impulsa a brindar ayuda, a facilitar oportunidades de crecimiento y a convertirse en un agente de cambio y un catalizador de en el campo profesional.	Se efectuará una encuesta el personal administrativo de municipalidad Provincial de Lambayeque. El cuestionario constará de 11 preguntas en escala Likert, a través del cual se hará un diagnóstico a fin de determinar la relación entre desarrollo personal y el desempeño de los servidores públicos que realizan funciones administrativas.	Capacitación del personal	Mide si en la institución se han desarrollado capacitaciones continuas, capacitación de formación laboral, coaching personal y progresión por conocimientos al servidor público asimismo si estás son importantes para la mejora continua del desempeño del personal.	Capacitación continua	Ordinal, nominal, de intervalo o de razón	
					Capacitación de formación laboral		
					Coaching personal		
			Metas del personal	Mide el grado de conocimiento del servidor público en cuánto a la: orientación, prioridad y desarrollo de habilidades que ha tenido por parte de la institución.	Orientación del personal		
					Prioridad del personal		
					Habilidad del personal		
			Instrumento de gestión	Mide el grado de importancia de la implementación del Plan de Desarrollo de Personas en su institución.	Nivel de percepción de la atención recibida		
					Implementación del PDP		

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Escalas
Funciones administrativas en los servidores públicos	Guzmán (2011) define a las funciones administrativas en los servidores públicos, como aquellas personas que realizan tareas administrativas dentro del aparato estatal, como atender al usuario, brindar servicios, atender solicitudes, gestionar y elaborar oficios, informes, etc., a fin de atender las necesidades de la población.	Se efectuará una encuesta con el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Lambayeque. El cuestionario constará de 09 preguntas en escala Likert, a través del cual se hará un diagnóstico a fin de identificar el nivel de desempeño de los servidores públicos que realizan funciones administrativas.	Desempeño	Mide el nivel de desempeño laboral que tienen los servidores públicos asimismo determinar cómo en la institución se dan las condiciones personales del servidor público, características del trabajo y las relaciones interpersonales.	Condiciones personales Características del trabajo	Ordinal, nominal, de intervalo o de razón
			Estrategias	Mide el grado de conocimiento del servidor público en cuanto a los objetivos institucionales.	Relaciones interpersonales Objetivos institucionales	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
I	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL													
01	Considera usted que ayudan las capacitaciones para la mejora continua del desempeño personal.				X				X				X	
02	Considera usted que las capacitaciones enfocadas a las funciones que realiza cada colaborador son dadas periódicamente.				X				X				X	
03	Cree usted que la institución fomenta el desarrollo personal de los colaboradores.				X				X				X	
04	Cree usted que la institución prioriza los logros de las capacidades de cada uno de sus colaboradores.				X				X				X	
05	Cree usted que a través de las capacitaciones se adquieren conocimientos para el desarrollo de sus actividades				X				X				X	
06	Cree usted que la institución fortalece el capital humano				X				X				X	
07	Cree usted que la institución promueve los ascensos por competencias de los colaboradores.				X				X				X	
II	METAS DEL PERSONAL	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Cree usted que los colaboradores tienen identificado cuáles son sus funciones en los puestos que se desempeñan.				X				X				X	
2	Cree usted que los colaboradores conocen las metas establecidas en los puestos que se desempeñan				X				X				X	
3	Cree usted que los colaboradores reconocen el confort de sus puestos de trabajo y buscan objetivos distintos.				X				X				X	
4	Cree usted que el establecer metas ayudan a mejorar el desempeño laboral				X				X				X	
5	Cree usted que la identificación de metas permite mejorar el desempeño laboral				X				X				X	
6	Cree usted que la fijación de metas en el personal contribuye a brindar servicios de calidad				X				X				X	
III	INSTRUMENTO DE GESTIÓN	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Cree usted que el colaborador está satisfecho con la labor que desempeña en su puesto de trabajo.				X				X				X	
2	Cree usted que el colaborador que implementa un plan de desarrollo personal ayuda a la mejora institucional.				X				X				X	
3	Cree usted que los colaboradores que ejecutaron su plan de desarrollo personal migraron a otros puestos de mayor responsabilidad				X				X				X	
4	Cree usted que los instrumentos de gestión son importantes dentro de la administración pública				X				X				X	
5	Cree usted que las entidades cumplen en implementar los instrumentos de gestión				X				X				X	
6	Cree usted que el plan de desarrollo de personas permite mejorar el desempeño laboral				X				X				X	
7	Cree usted que los instrumentos de gestión direccionan al cumplimiento de los objetivos de la administración pública				X				X				X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. CUEVA VALDIVIA JOHNNY DNI: 16703164

Especialidad del validador (a): DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

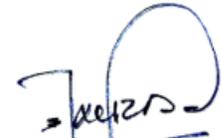
20 de junio de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


DR. JOHNNY CUEVA VALDIVIA
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Colegio de Ingenieros del Perú N° 106141
DNI: 16703164

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS


N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
I	DESEMPEÑO													
1	Cree usted que los colaboradores tienen buen desempeño laboral				X				X				X	
2	Cree usted que la capacitación recibida por los servidores de su área ha tenido relación directa con la mejora de resultados.				X				X				X	
3	Cree usted que la atención que brinda diariamente a los usuarios es la adecuada.				X				X				X	
4	Cree usted que su lugar de trabajo tiene las condiciones mínimas adecuadas para el buen desempeño de sus funciones.				X				X				X	
5	Cree usted que el colaborador se siente satisfecho con el equipo de trabajo al que pertenece.				X				X				X	
6	Cree usted que la cantidad de trabajo justifica los tiempos que se toma cada colaborador.				X				X				X	
7	Cree usted que el equipo de trabajo que pertenece es eficiente porque cumple con las metas trazadas.				X				X				X	
8	Cree usted que en la institución existe buen clima laboral entre los colaboradores de su equipo de trabajo				X				X				X	
9	Cree usted que la motivación al personal influye en el desempeño laboral				X				X				X	
10	Cree usted que establecer objetivos concretos y proporcionando formación continua a los trabajadores contribuye al desempeño laboral				X				X				X	
11	Cree usted que la entidad evalúa el desempeño laboral del trabajador				X				X				X	
12	Cree usted que su institución estimula los actos positivos que se dan dentro y fuera de los trabajadores				X				X				X	
II	ESTRATEGIAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Cree usted que la institución publica los planes estratégicos institucionales en los tiempos adecuados				X				X				X	
2	Cree usted que el plan estratégico institucional ayuda a identificar los objetivos institucionales				X				X				X	
3	Cree usted que la implementación del plan estratégico institucional fomenta la gestión institucional				X				X				X	
4	Cree usted que el plan estratégico institucional es importante dentro de la administración pública				X				X				X	
5	Cree usted que los trabajadores conocen cuáles son los objetivos institucionales				X				X				X	
6	Cree usted que el plan estratégico institucional contribuye en la identificación de las debilidades y fortalezas de los recursos económicos y humanos				X				X				X	
7	Cree usted que la implementación del plan estratégico permite identificar las brechas que se deben cerrar en la administración pública				X				X				X	
8	Cree usted que el plan estratégico institucional sirve como herramientas para la elaboración del plan de desarrollo de personas				X				X				X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. CUEVA VALDIVIA JOHNNY DNI: 16703164

Especialidad del validador (a): DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

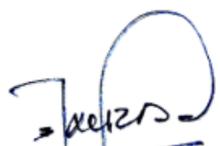
20 de junio de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



DR. JOHNNY CUEVA VALDIVIA
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Colegio de Ingenieros del Perú N° 106141
DNI: 16703164



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CUEVA VALDIVIA
Nombres	JOHNNY
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16703164

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	20/07/20
Resolución/Acta	0150-2020-UCV
Diploma	052-086376
Fecha Matrícula	04/01/2017
Fecha Egreso	19/01/2020

Fecha de emisión de la constancia:
15 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000987710

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 15/11/2022 09:31:36-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. MEREGILDO SILVA RAMIREZ

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, por lo cual requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

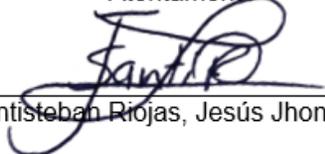
El título del proyecto de investigación es: **“Desarrollo personal para funciones administrativas en los servidores públicos de una municipalidad provincial - Lambayeque”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Santisteban Riojas, Jesús Jhonatan

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**cuestionario desarrollo personal para funciones administrativas en los servidores públicos de una municipalidad provincial – Lambayeque**”. 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MEREGILDO SILVA RAMIREZ
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública y Gobernabilidad
Institución donde labora:	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza - Amazonas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (3) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Publicación de artículos científicos y libros

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario desarrollo personal para funciones administrativas en los servidores públicos de una municipalidad provincial – Lambayeque
Autor(a):	Santisteban Riojas, Jesus Jhonatan
Procedencia:	Distrito de Illimo – provincia de Lambayeque – región Lambayeque.
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable o categoría	Dimensiones o subcategorías	Definición	Escala /área
V1: Desarrollo Personal	Capacitación del personal	la capacitación personal es una estrategia muy útil para que el personal pueda adquirir habilidades, asimismo mejora el rendimiento y las cuestiones relacionadas con la formación personal, tiene por objetivo potencializar el capital humano de la entidad, que se enmarca en largo plazo, pues va a garantizar un mejor rendimiento laboral no solo presente si no también futuro.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Metas del personal	tenemos a Sauza (2022) que indica que son objetivos específicos que pueden ser a nivel de persona o de un equipo y se orientan a cumplirlos y en cuanto a la orientación personal refiere que es el camino a través del cual se ayuda a una persona a que llegue al conocimiento suficiente de sí mismo o de su entorno a fin de resolver sus problemas.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Instrumento de gestión	según Vargas (2020) dentro de las normas internas de la administración encontramos los instrumentos de gestión, que son documentos técnico-normativos que regulan el funcionamiento de la entidad de manera integral.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
V1: Funciones administrativas en los servidores públicos	Desempeño laboral	en el ámbito del desempeño laboral comprende según Delgado (2019) el cumplimiento de la obligación, el mismo que suma a la adecuada producción del bien o servicio, vinculada con el desarrollo de actividades administrativas, asimismo está relacionado con la eficacia y eficiencia.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Plan Estratégico Institucional	Según CEPLAN (2022), indica que es una herramienta que sirve para cumplir los objetivos institucionales a fin de proporcionar una mejora en la calidad de vida de la población y su desarrollo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desarrollo personal para funciones administrativas en los servidores públicos de una municipalidad provincial – Lambayeque elaborado por Santisteban Riojas, Jesús Jhonatan en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Escalas
Desarrollo Personal	García (2015), define al Modelo de Desarrollo Personal como el crecimiento individual de la persona, en cual se desarrollará una conciencia social, que le permitirá darse cuenta de las necesidades y problemas de su entorno profesional, suscitando un compromiso que le impulsa a brindar ayuda, a facilitar oportunidades de crecimiento y a convertirse en un agente de cambio y un catalizador de en el campo profesional.	Se efectuará una encuesta el personal administrativo de municipalidad Provincial de Lambayeque. El cuestionario constará de 11 preguntas en escala Likert, a través del cual se hará un diagnóstico a fin de determinar la relación entre desarrollo personal y el desempeño de los servidores públicos que realizan funciones administrativas.	Capacitación del personal	Mide si en la institución se han desarrollado capacitaciones continuas, capacitación de formación laboral, coaching personal y progresión por conocimientos al servidor público asimismo si éstas son importantes para la mejora continua del desempeño del personal.	Capacitación continua	Ordinal, nominal, de intervalo o de razón
					Capacitación de formación laboral	
					Coaching personal	
			Metas del personal	Mide el grado de conocimiento del servidor público en cuánto a la: orientación, prioridad y desarrollo de habilidades que ha tenido por parte de la institución.	Progresión por conocimientos	
					Orientación del personal	
					Prioridad del personal	
			Instrumento de gestión	Mide el grado de importancia de la implementación del Plan de Desarrollo de Personas en su institución.	Habilidad del personal	
					Nivel de percepción de la atención recibida	
					Implementación del PDP	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Escalas
Funciones administrativas en los servidores públicos	Guzmán (2011) define a las funciones administrativas en los servidores públicos, como aquellas personas que realizan tareas administrativas dentro del aparato estatal, como atender al usuario, brindar servicios, atender solicitudes, gestionar y elaborar oficios, informes, etc., a fin de atender las necesidades de la población.	Se efectuará una encuesta con el personal administrativo de Municipalidad Provincial de Lambayeque. El cuestionario constará de 09 preguntas en escala Likert, a través del cual se hará un diagnóstico a fin de identificar el nivel de desempeño de los servidores públicos que realizan funciones administrativas.	Desempeño	Mide el nivel de desempeño laboral que tienen los servidores públicos asimismo determinar cómo en la institución se dan las condiciones personales del servidor público, características del trabajo y las relaciones interpersonales.	Condiciones personales Características del trabajo	Ordinal, nominal, de intervalo o de razón
			Estrategias	Mide el grado de conocimiento del servidor público en cuanto a los objetivos institucionales.	Relaciones interpersonales Objetivos institucionales	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
I	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL													
01	Considera usted que ayudan las capacitaciones para la mejora continua del desempeño personal.				X				X				X	
02	Considera usted que las capacitaciones enfocadas a las funciones que realiza cada colaborador son dadas periódicamente.				X				X				X	
03	Cree usted que la institución fomenta el desarrollo personal de los colaboradores.				X				X				X	
04	Cree usted que la institución prioriza los logros de las capacidades de cada uno de sus colaboradores.				X				X				X	
05	Cree usted que a través de las capacitaciones se adquieren conocimientos para el desarrollo de sus actividades				X				X				X	
06	Cree usted que la institución fortalece el capital humano				X				X				X	
07	Cree usted que la institución promueve los ascensos por competencias de los colaboradores.				X				X				X	
II	METAS DEL PERSONAL	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Cree usted que los colaboradores tienen identificado cuáles son sus funciones en los puestos que se desempeñan.				X				X				X	
2	Cree usted que los colaboradores conocen las metas establecidas en los puestos que se desempeñan				X				X				X	
3	Cree usted que los colaboradores reconocen el confort de sus puestos de trabajo y buscan objetivos distintos.				X				X				X	
4	Cree usted que el establecer metas ayudan a mejorar el desempeño laboral				X				X				X	
5	Cree usted que la identificación de metas permite mejorar el desempleo laboral				X				X				X	
6	Cree usted que la fijación de metas en el personal contribuye a brindar servicios de calidad				X				X				X	
III	INSTRUMENTO DE GESTIÓN	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Cree usted que el colaborador está satisfecho con la labor que desempeña en su puesto de trabajo.				X				X				X	
2	Cree usted que el colaborador que implementa un plan de desarrollo personal ayuda a la mejora institucional.				X				X				X	
3	Cree usted que los colaboradores que ejecutaron su plan de desarrollo personal migraron a otros puestos de mayor responsabilidad				X				X				X	
4	Cree usted que los instrumentos de gestión son importantes dentro de la administración pública				X				X				X	
5	Cree usted que las entidades cumplen en implementar los instrumentos de gestión				X				X				X	
6	Cree usted que el plan de desarrollo de personas permite mejorar el desempeño laboral				X				X				X	
7	Cree usted que los instrumentos de gestión direccionan al cumplimiento de los objetivos de la administración pública				X				X				X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. SILVA RAMIREZ MEREGILDO DNI: 27856219

Especialidad del validador (a): Dr. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



20 de junio de 2023

DR. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Colegio de Ingenieros del Perú N° 53682
DNI: 27856219

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
I	DESEMPEÑO													
1	Cree usted que los colaboradores tienen buen desempeño laboral				X				X				X	
2	Cree usted que la capacitación recibida por los servidores de su área ha tenido relación directa con la mejora de resultados.				X				X				X	
3	Cree usted que la atención que brinda diariamente a los usuarios es la adecuada.				X				X				X	
4	Cree usted que su lugar de trabajo tiene las condiciones mínimas adecuadas para el buen desempeño de sus funciones.				X				X				X	
5	Cree usted que el colaborador se siente satisfecho con el equipo de trabajo al que pertenece.				X				X				X	
6	Cree usted que la cantidad de trabajo justifica los tiempos que se toma cada colaborador.				X				X				X	
7	Cree usted que el equipo de trabajo que pertenece es eficiente porque cumple con las metas trazadas.				X				X				X	
8	Cree usted que en la institución existe buen clima laboral entre los colaboradores de su equipo de trabajo				X				X				X	
9	Cree usted que la motivación al personal influye en el desempeño laboral				X				X				X	
10	Cree usted que establecer objetivos concretos y proporcionando formación continua a los trabajadores contribuye al desempeño laboral				X				X				X	
11	Cree usted que la entidad evalúa el desempeño laboral del trabajador				X				X				X	
12	Cree usted que su institución estimula los actos positivos que se dan dentro y fuera de los trabajadores				X				X				X	
II	ESTRATEGIAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Cree usted que la institución publica los planes estratégicos institucionales en los tiempos adecuados				X				X				X	
2	Cree usted que el plan estratégico institucional ayuda a identificar los objetivos institucionales				X				X				X	
3	Cree usted que la implementación del plan estratégico institucional fomenta la gestión institucional				X				X				X	
4	Cree usted que el plan estratégico institucional es importante dentro de la administración pública				X				X				X	
5	Cree usted que los trabajadores conocen cuáles son los objetivos institucionales				X				X				X	
6	Cree usted que el plan estratégico institucional contribuye en la identificación de las debilidades y fortalezas de los recursos económicos y humanos				X				X				X	
7	Cree usted que la implementación del plan estratégico permite identificar las brechas que se deben cerrar en la administración pública				X				X				X	
8	Cree usted que el plan estratégico institucional sirve como herramientas para la elaboración del plan de desarrollo de personas				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. SILVA RAMIREZ MEREGILDO DNI:27856219

Especialidad del validador (a): Dr. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



20 de junio de 2023

DR. MEREGILDO SILVA RAMÍREZ
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Colegio de Ingenieros del Perú N.º 53682
DNI: 27856219



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SILVA RAMIREZ
Nombres	MEREGILDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27856219

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	21/09/20
Resolución/Acta	0233-2020-UCV
Diploma	052-090396



CÓDIGO VIRTUAL 7294127

Santiago de Surco, 01 de Noviembre de 2020


JESÚS ANDRÉS VEGA GUTIÉRREZ
 JEFE
 Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
 Motivo: Servidor de Agente automatizado.
 Fecha: 01/11/2020 11:32:04-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Firma mecánica al amparo del numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(**) Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 30 de Abril de 2021



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE
 Av. Bolívar N° 400 - 282092 anexo 128
 GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Lambayeque, 28 de junio 2023

CARTA N° 677-2023/MPL-GRH

Dr.

Juan Pablo Muro Moreno:

Jefe de la Unidad de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo - Chiclayo

Presente.

ASUNTO :SE AUTORIZA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACION

REF. :NOTA DE ENVIO N° 9160/2023-ATD.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo en nombre de la Gerencia que represento y por medio de la presente informarlo siguiente:

Que se **AUTORIZA** al administrado **SANTISTEBAN RIOJAS JESÚS JHONATAN**, estudiante de la escuela de posgrado maestría en Gestión Pública de su representada, con la finalidad de desarrollar Proyecto de investigación denominado "*Desarrollo Personal para funciones administrativas en los servidores públicos de una Municipalidad Provincial de Lambayeque*", contactándose con Sr. *Mariano Elias Bernabe Castillo*, jefe del área de Control de Personal, quien le brindará las facilidades requeridas para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Asimismo, se le comunicó que al término de su trabajo de investigación deberá remitir informe a esta gerencia.

Sin otro particular, me despido cordialmente

Atentamente,

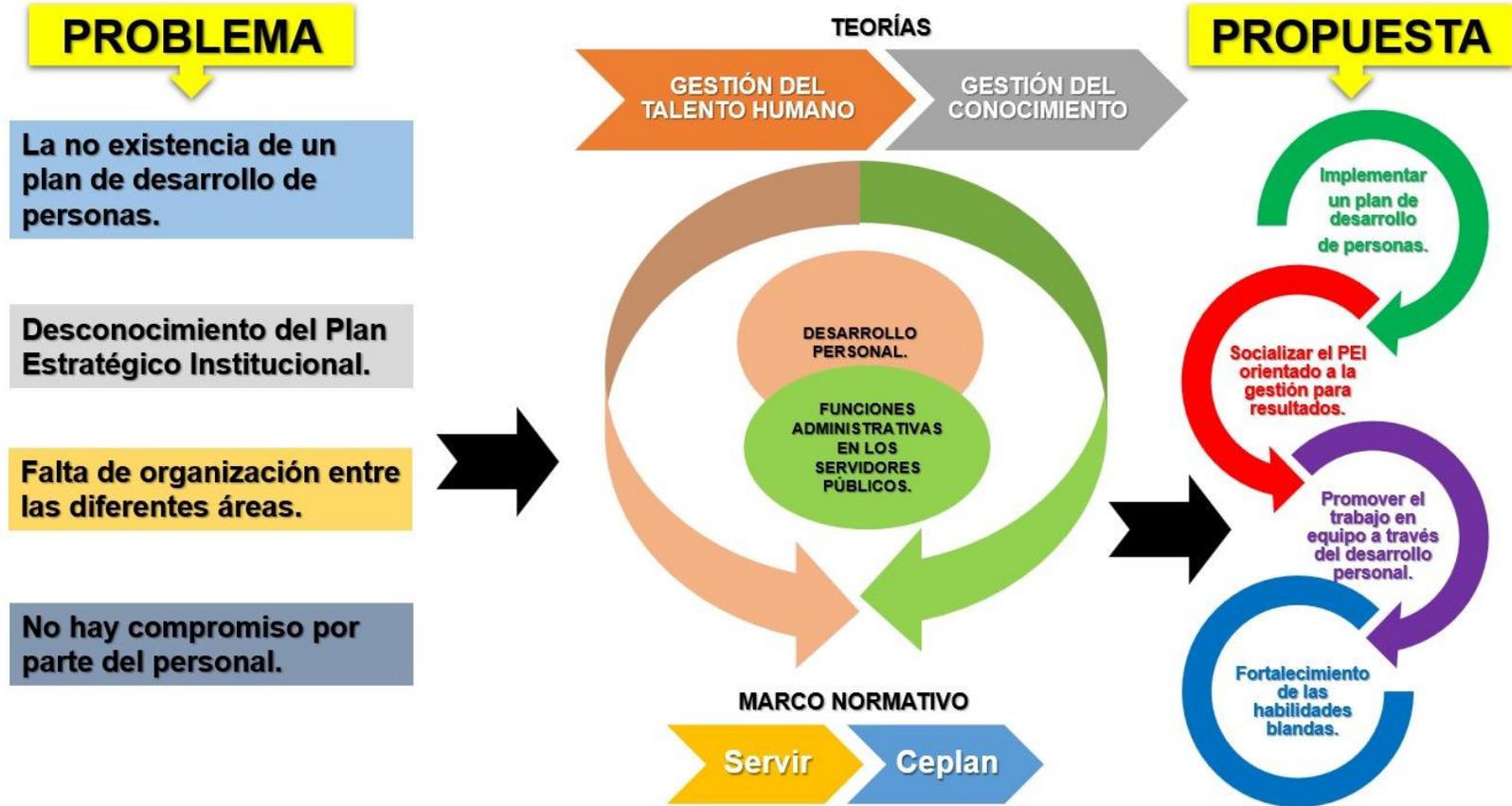
C.c. Archivo
 A. Control de Personal
 PMMV/crsa

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE
 Abog. Paul Michael More Vasquez
 GERENTE DE RECURSOS HUMANOS (*)

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS CARGO DE RECEPCIÓN	
APELLIDOS Y NOMBRES: <u>Santisteban Riojas Jesús Jhonatan</u>	
DOC. IDENTIDAD: N° <u>86970180</u>	
REFERENCIA: <u>Not. de envío N° 9160/2023-ATD</u>	
VÍNCULO:	<u>Asesoría</u>
FECHA:	<u>03/07/23</u>
FIRMA:	

PROPUESTA

DESARROLLO PERSONAL PARA FUNCIONES ADMINISTRATIVAS EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL – LAMBAYEQUE.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLON PRIETO RAFAEL DAMIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Desarrollo personal para funciones administrativas en los servidores públicos de una municipalidad provincial -Lambayeque", cuyo autor es SANTISTEBAN RIOJAS JESUS JHONATAN, 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.

CHICLAYO, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLON PRIETO RAFAEL DAMIAN DNI: 18109477 ORCID: 0000-0003-4722- 838X	Firmado electrónicamente por: VILLONPR el 02-08- 2023 18:21:59

Código documento Trilce: TRI - 0627323