



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **TESIS**

**Incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el  
desempeño laboral de los trabajadores administrativos,  
Municipalidad Provincial de Chota, 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

**Br. ALBÁN MELÉNDEZ, INGRID MILAGROS**

**ASESOR:**

**DR. AMAYA MARIÑOS, RAUL ALBERTO**

**SECCIÓN**

**CIENCIAS EMPRESARIALES**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO.**

**TRUJILLO – PERÚ**

**2017**

**Página de jurado**

.....  
**Dr. GUEVARA RAMIREZ, JOSE ALEXANDER**  
**PRESIDENTE**

.....  
**Mg. CASTAÑEDA CARRANZA, JULIO**  
**SECRETARIO**

.....  
**Dr. AMAYA MARIÑOS, RAUL ALBERTO**  
**VOCAL**

## **Dedicatoria**

A los emprendedores de mi formación personal y profesional, a mi madre Mery Alicia Meléndez Rosado, quienes con ejemplo y don de una familia progresista, con mucho esfuerzo y dedicación fue perseverante, encaminándome por el sendero de la superación y darme un futuro lleno de calidad de vida y perseverancia.

Principalmente dedico este trabajo a mi pequeño hijo Evans Steven Bustamante Albán, quien es motor y motivo de mi vida, que todo mi esfuerzo y esperanza de vida será siempre para él.

**Ingrid Milagros.**

## **Agradecimiento**

Expreso mi gratitud a las autoridades del claustro universitario por darnos de la oportunidad de concretizar los estudios de maestría a nivel de gestión pública en el la Universidad César Vallejo.

A los maestros y maestras emprendedores, quienes nos dieron la oportunidad de fortalecer las competencias y capacidades del ámbito de la gestión pública, compartiendo sus experiencias profesionales, las cuales sirvieron de aporte para ponerlo en práctica dentro de nuestro desempeño profesional.

Al Dr. Amaya Mariños Raúl Alberto, quien con sus aportes y enseñanzas contribuyó al desarrollo del trabajo, observado y sugiriendo las acciones de mejora, corregirlo en los tiempos que demanda la universidad y darlo el visto final, para solicitar su sustentación final.

A mis compañeros de la sección de gestión pública, por su perseverancia, dedicación y responsabilidad asumida, para culminar satisfactoriamente el trabajo de investigación.

**La Autora.**

## Declaratoria de autenticidad

Yo, **Br. Ingrid Milagros Albán Meléndez**, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo: Declaro que la Tesis titulada: “Incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017”, presentada en (...) páginas, con la finalidad de obtener el grado académico de **Maestra en Gestión Pública**, es de mi autoría. Por lo tanto:

Declaro bajo juramento que:

- La bibliografía y web grafía utilizadas para el desarrollo del trabajo investigativo, están citadas o parafraseadas, según la norma de redacción de trabajos académicos (APA, 2016).
- La producción textual presentada en el trabajo presentado es expresamente obtenido de las fuentes señaladas y creadas como parte de mi ejercicio profesional, por lo tanto no se presentó ni parcial ni totalmente para obtener otro grado académico o título profesional.
- Tengo conocimiento que el informe presentado es sometido a la revisión de programas electrónicos para detectar los plagios.
- De haber utilizado fuentes que aparezcan en el contenido del trabajo, me someteré a los procesos disciplinarios que determine la Universidad.

Trujillo, 16 de Setiembre 2017



.....  
**Br Ingrid Milagros Albán Meléndez**

**DNI 40876768**

## **Presentación**

### **A honorabilidad de los miembros del jurado:**

Siguiendo los parámetros de la normatividad vigentes, específicamente la Ley universitaria, la reglamentación para obtener el Grado y Título Universitario en la Universidad César Vallejo, se hace llegar a su ilustre personalidad, el trabajo de investigación titulada: Incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017; con el propósito de ser evaluada y analizada, según su criterio de investigadores y oportunamente elevar el informe de recomendaciones y/o sugerencias, para subsanarla y seguir tramitando la autorización de sustentación.

El desarrollo del trabajo académico, se enfocó en la investigación cuantitativa, siguiendo el diseño pre experimental que consistió en aplicar un cuestionario, y partir de los resultados se implementó el plan de desarrollo de capacidades administrativas, legislativas y de gestión en un periodo de 2 meses; para luego aplicar otro cuestionario y determinar la incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

Siendo consciente que el proceso seguido en la investigación sigue con los lineamientos establecidos en la estructura que corresponde para redactar el informe de tesis par vuestra casa superior, espero que el presente trabajo de investigación se merezca su aprobación.

**La Autora**

## Índice

Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	35
1.7. Objetivos	35
<b>II. MÉTODO</b>	<b>36</b>
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, operacionalización	37
2.3. Población y muestra	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.5. Métodos de análisis de datos	43
2.6. Aspectos éticos	43
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>45</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>68</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>71</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>72</b>
<b>VII. PROPUESTA</b>	<b>73</b>
<b>VIII. REFERENCIAS</b>	<b>94</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>97</b>
01 Resolución de alcaldía que se aprueba el desarrollo de la propuesta	97

02 Encuesta para medir el desempeño laboral	99
03 Prueba piloto para determinar la confiabilidad de la encuesta	100
04 Matriz de validación	102
05 Ficha técnica	106
06 Información obtenida de la prueba de entrada	109
07 Información obtenida de la prueba de salida	112
08 Matriz de consistencia	115



## Resumen

La investigación, denominada: Incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017, se desarrolló a partir de las necesidades laborales de un sector de trabajadores, expresado en el deficiente desempeño laboral mostrado en cada uno de los puestos de trabajo.

Ante la necesidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en el campo administrativo, legislativo y de gestión, la investigación partió de la identificación de las capacidades laborales de los trabajadores, los cuales llevaron a diseñar y aplicar un plan de desarrollo de capacidades que fortalezca el desenvolvimiento del trabajador, el cumplimiento de sus funciones y logro de resultados, proponiéndose como objetivo: determinar la incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

Para alcanzar el objetivo planteado, se enfocó la investigación en el diseño pre experimental que consistió en aplicar un cuestionario de entrada, cuyo promedio de 65,69 lo ubica entre el límite del nivel regular y bueno, partiendo de los resultados se implementó el plan de desarrollo de capacidades administrativas, legislativas y de gestión en un periodo de 2 meses; luego se aplicó el cuestionario de salida donde el promedio de 79,99 puntos lo ubica al borde del nivel de desempeño muy bueno, existiendo una diferencia de 12,298 puntos, lo cual indica que la variable independiente incide en la variable dependiente.

Al analizar los datos del cuestionario, según prueba T de Student se obtiene una t tabular (tt) de 1,645 y la t calculada (tc) de 21,492 con una significancia de 0,000; el resultado indica que la tc es mayor que la tt ( $tc > tt$ ), datos que acepta la  $H_1$  y rechaza la  $H_0$ . Por lo tanto existe incidencia significativa del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017.

**Palabras clave:** incidencia, desarrollo, capacidades, productividad y desempeño.

## Abstract

The investigation, called: Incidence of the capacity development plan in the labor performance of administrative workers, Chota provincial municipality, 2017, was developed from the labor needs of a sector of workers, expressed in the poor work performance shown in each of the jobs.

Given the need to improve the labor performance of workers in the administrative, legislative and management fields, the research started with the identification of workers' capacities, which led to the design and implementation of a capacity development plan that strengthens The performance of the worker, the fulfillment of their functions and achievement of results, aiming at: determining the impact of the capacity development plan on the labor performance of administrative workers.

In order to reach the objective, the research was focused on the pre-experimental design, which consisted in applying an entrance questionnaire, whose average of 65.69 places it between the limit of the regular and good level, starting from the results, the plan was implemented Development of administrative, legislative and management capacities in a period of 2 months; Then the exit questionnaire was applied where the average of 79.99 points it to the edge of the very good performance level, there being a difference of 12.298 points, which indicates that the independent variable affects the dependent variable.

When analyzing the input and output questionnaire data, according to Student's T questionnaire, a tabular t (tt) of 1.645 and the calculated t (tc) of 21,492 with a significance of 0.000; The result indicates that tc is greater than tt ( $tc > tt$ ), data that accepts H1 and rejects H0. Therefore there is a significant impact of the capacity development plan on the labor performance of administrative workers, Chota Provincial Municipality, 2017.

**Key words:** incidence, development, capacities, productivity and performance

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

El desarrollo de capacidades para alcanzar un óptimo desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las municipalidades, es un problema que atraviesa la mayoría de estados del planeta, es por esta razón que al interior de los países se vienen implementando políticas educativas, que induzca a los trabajadores municipales a desarrollar su trabajo en base a resultados. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) informa que una de las razones fundamentales por la cual los trabajadores de las municipalidades no alcanzan sus desempeños laborales es el desconocimiento de sus funciones, estas acciones hacen que los trabajadores no alcanza en los resultados esperados y que afecten la productividad laboral y su desempeño, al no cumplir con la satisfacción que demandan los usuarios para el cumplimiento de sus servicios solicitados, así mismo la misma OIT indica que la sobrecarga laboral o falta de ocupación, en la distribución del tiempo o flexibilidad del tiempo para trabajar, la inestabilidad en el trabajo y las deficientes relaciones interpersonales, afectan el desempeño laboral de cualquier trabajador.

En el Perú el problema persiste desde las altas esferas del Estado, que ejecutivamente se descentraliza en gobierno nacional, regional y local. Específicamente los gobiernos locales están conformados por las municipalidades provinciales y distritales, que en el contexto y marco de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, tienen autonomía política, económica y administrativa; en ese marco las municipalidades tienen la obligación de velar por el dinamismo de la economía local, brindando buenos servicios a sus vecinos, distribuyendo los recursos de manera equitativa, donde se persiga una administración en función de diversos conceptos y que en conjunto forma parte del presupuesto de cada una de las municipalidades del país.

A pesar que el país administrativamente está enmarcado en el proceso de descentralización, el gobierno municipal y sus trabajadores, son los que más cerca están a la población y sus funciones son, atender las necesidades del pueblo, satisfaciendo y atendiendo sus servicios básicos, en concordancia con el Decreto Legislativo N° 800 que es que reglamenta los horarios de trabajo diario y de atender al público usuario por lo que demanda a este sector de trabajadores desarrollar sus capacidades funcionales que van articuladas con el desarrollo del desenvolvimiento del trabajador, haciendo que sus funciones se cumplan para alcanzar los resultados que se espera, las acciones solo se lograran con una adecuada organización de personal para alcanzar una buena calidad en el servicio prestado.

Contextualizando el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las municipalidades en el ámbito de la región Cajamarca, esta acción se ve condicionada por el oportunismo político de quienes gobiernan cada provincia, ya que los trabajadores que contrata la municipalidad, no son seleccionados según el desarrollo de sus capacidades profesionales, y solo se benefician con el trabajo por haber hecho campaña para el alcalde, las acciones descritas, resaltan la debilidad del desarrollo de las capacidades que se requiere para el trabajo en el área donde lo toque desempeñar sus funciones, allí el desempeño es pésimo, razón que conlleva a plantear políticas de acción que permitan fortalecer las capacidades laborales de los trabajadores administrativos de las municipalidades de toda la región.

A nivel de la Provincia de Chota, no hace falta indicar que gran parte de los trabajadores que laboran en las municipalidades son contratados por favoritismo político, sin tener en cuenta su grado de instrucción y las competencias profesionales que demanda el puesto de trabajo, esta razón hace que los trabajadores contratados, o los que asumen función pública, sean mal vistos por un sector de la población, quienes lejos de apoyar su gestión municipal, los critican por su mal desempeño. Teniendo como referencia el Decreto Supremo N° 039 – 91 – TR, todo

trabajador debe someterse al Reglamento Interno de Trabajo para el cumplimiento y ejercicio de sus funciones, en tal sentido los trabajadores municipales están condicionados a desempeñarse bajo una norma establecida al interior de la municipalidad y descuidando sus responsabilidades en el ejercicio que le demanda su público usuario.

Esta misma acción se percibe en las ocupaciones de los trabajadores administrativos de la entidad edilicia de la ciudad de Chota, que se refleja en la debilidad actitudinal y motivacional, tanto de conocimientos, como de habilidades para el desarrollo de sus funciones, la razón conllevó a reflexionar sobre su desempeño laboral a través de la aplicación de un instrumento que recoja la información que permita conocer a ciencia cierta saber cuál es el nivel de sus capacidades de desempeño laboral, para que a partir de los resultados se proceda a mejorarlo a través de la ejecución de un plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota.

## **1.2. Trabajos previos**

### **A nivel internacional**

**Palmar y Valero (2016)**, al hacer su tesis: Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del Municipio Mara del estado de Zulia. Trabajo sustentado en la Universidad Autónoma del Estado de México, desarrollado con la finalidad de establecer la relación ente las competencias y desempeño laboral de los gerentes del municipio de Mara, asumiendo un enfoque cualitativo, nivel correlacional, después de desarrollar la investigación los autores arribaron a las conclusiones siguientes: que los gerentes del municipio de Mara desarrollan las habilidades funcionales; así mismo se observó que poseen habilidades para innovar, poseen liderazgo para el cumplimiento de sus funciones, así mismo se destaca que los gerentes tienen bien definido los programas de mejoramiento profesional y están motivados para alcanzar capacidades gerenciales, que contribuyan a

obtener un mejor desenvolvimiento, en tal sentido existe una relación positiva entre las competencias y desempeños de los gerentes de la municipalidad de Mara.

El trabajo citado como antecedente, propició la visión del desarrollo de competencias y desempeños laborales de los trabajadores, que a partir de su investigación correlacional, solo busco establecer la relación de las variables correspondientes, frente a la investigación que aplicó un plan de desarrollo de capacidades, con el fin de inducir el mejoramiento del trabajo por parte de cada una agentes administrativos.

**Ramírez (2014)**, realizó una tesis: Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas, con el propósito de optar el grado de Maestría en Administración en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Montemoraes, se desarrolló a partir del objetivo: “Buscar la predicción de las siguientes variables: capacitación, edad y antigüedad sobre el desempeño laboral” es trabajo fue descriptivo, explicativo, cuantitativo, de campo y transversal, cuya muestra lo conformaron 106 empleados a quienes se administró dos cuestionarios, el primero para medir el autonivel de los talleres y el segundo para la medición del desempeño laboral, con los resultados el autor concluyó que: el análisis de la hipótesis determina que las variables de género y el estado civil, no tuvieron efecto significativo sobre la capacitación, ya que tanto hombres como mujeres de estado civil soltero, casado, o divorciados tienen una muy buena autorreflexión de la capacitación. En lo relacionado al área de trabajo se determina que hay influencia positiva sobre la capacitación de los empleados. En lo referente al desempeño laboral se encontró que las variables género y estado civil hubo efecto significativo sobre el desempeño, don la autoevaluación de las mujeres fue mejor la que se obtuvo con los desempeños. En lo referente al desempeño y área de trabajo, se demuestra que el área de trabajo no tuvo la efectividad en el desempeño de los trabajadores. (pp. 64 – 65)

Teniendo en cuenta el contexto del trabajo citado, sirvió para ampliar los conocimientos sobre el desarrollo de una capacitación y desempeño laboral de trabajadores, que tomando como referencia al trabajo desarrollado se articula con la variable desempeño laboral, que si bien es cierto que se trabajó en el ámbito de México en un contexto universitario, fortalece al trabajo ya que desarrolló con trabajadores municipales.

### **A nivel nacional**

**Toala (2014)**, trabajó la investigación: Diseño de clima organizacional como mecanismos de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre municipio de Jipijapa. Tesis desarrollada para optar del grado de Doctor en Administración en la Escuela de Pos Grado de la Universidad Antenor Orrego de Trujillo. Partió del objetivo: “Analizar la incidencia del modelo de diseño del clima organizacional para mejorar el desempeño profesional de los servidores públicos del municipio de Jipijapa”. Se desarrolló bajo los parámetros de la investigación aplicada, transversal, de tipo cuantitativo – cualitativo, con diseño documental, descriptivo y explicativo, trabajo emprendido con 107 funcionarios del municipio de Jipijapa, a quienes se encuestó, en dos momentos, con los resultados la investigación concluye: El ilustre municipio de Jipijapa no cuenta con buenas relaciones interpersonales entre las autoridades y servidores públicos. Del mismo modo no brinda en su totalidad el apoyo institucional y orientación administrativa para fortalecer el estatus personal y el entorno laboral de los servidores públicos. Los servidores públicos necesitan un programa de apoyo integral que induzca a mejorar las funciones y actividades para mejorar el desarrollo institucional.

La investigación citada como antecedentes sirvió para tener un conocimiento claro del desarrollo del trabajo, dado que tiene relación con la variable desempeño laboral que se tomó como problema para la investigación, sin embargo la diferencia radica que el antecedente solo

busco diseñar mecanismos de atención de clima laboral y la investigación desarrolló un plan de desarrollo de capacidades para su trabajo asignado según el marco legal administrativo que demanda el municipio de Chota.

**Larico, I. (2015)**, desarrolló la tesis: Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca. Trabajo desarrollado en post de la obtención del grado de Magíster en Administración, en la Escuela de Post Grado de la Universidad Andina de Juliaca, partió del objetivo: determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de San Román, cuya población lo conformaron 635 trabajadores, cuya muestra calculada probabilísticamente fue 182 trabajadores, investigación correlacional, con los resultados la autora llegó a concluir: el vínculo significativo de los factores motivacionales con el desempeño laboral; se evidenció una relación significativa de 0,659 entre el cumplimiento de responsabilidades con las remuneraciones del mínimo vital; finalmente se determinó que los factores motivadores tienen influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

La investigación citada como antecedente fortaleció al desarrollo del trabajo al tratar de demostrar que influye significativamente los factores motivacionales en el desempeño laboral, sin embargo entra en contradicciones con el desarrollo de la investigación ya que la influencia lo determinan según el uso del coeficiente de correlación de Pearson, mientras que la investigación desarrollada, comprueba su incidencia utilizando la t de Studen para muestras relacionadas.

### **A nivel regional**

**Zocon (2016)**, sustentó su tesis: Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Soluciones globales empresariales EIRL” de la ciudad de Cajamarca. Sustentada en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de



Cajamarca, cuyo propósito fue obtener el Grado de Magíster en Administración, su desarrollo a partir del objetivo: “Establecer la incidencia del proceso de selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores”, trabajo correlacional, cuya muestra intencionada fue de 48 trabajadores, quienes fueron encuestados, según el contexto de cada variables, los resultados llevaron a la autora a las siguientes conclusiones: los pasos seguidos para clasificar a los trabajadores en la empresa está determinado por la afinidad de los trabajadores con las altas direcciones. El logro productivo de los trabajadores al interior de la empresa está condicionado por la permanencia en el trabajo y a pesar que las remuneraciones son bajas, hay miedo por perder el puesto. La incidencia es positiva entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa participante en la investigación.

La tesis citada fortaleció la contextualización del trabajo, en torno de la variable desempeño laboral, dado que es una de las variables que se fortaleció a través del plan de desarrollo de capacidades, sin embargo la diferencia radica en los actos seguidos para seleccionar trabajadores, en el marco de la primera variable, frente a la variable plan de desarrollo de capacidades, que consistió en el desarrollo de talleres de capacitación a los trabajadores municipales.

**Carmona (2016)**, desarrolló la tesis: El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Trabajada bajo los parámetros del enfoque cuantitativo, sustentada en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Cajamarca, cuya finalidad fue optar el Grado Académico de Magíster en Administración. Partió del objetivo: “determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Cajamarca, el trabajo se desarrolló con una población muestral de 135 trabajadores, quienes brindaron información a través de dos cuestionarios, los resultados al someterse al análisis estadísticos dieron como conclusiones: El clima

organizacional esta resquebrajado por existir personal de diversas agrupaciones políticas; el desempeño laboral de los trabajadores está condicionado por las remuneraciones de los trabajadores y el puesto que ocupan y el clima organizacional influye negativamente el desempeño laboral de los trabajadores a un nivel de  $-0,425$  cuya significancia bilateral es  $0,623$ .

Tomando como referencia la tesis citada como antecedente sirvió para enfocar el desarrollo del trabajo en lo concerniente al desempeño laboral y por haber citado desarrollado en el ámbito de la región, sin embargo la diferencia radica en que el antecedente utiliza como variable  $x$  al clima organizacional y la investigación desarrollada, partió de planificación de un plan de desarrollo de capacidades como variable independiente, para verificar su incidencia en el desempeño laboral.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Teoría del desarrollo de las capacidades**

El ser humano por naturaleza está fortalecido por un conjunto de percepciones que haciendo uso de la razón, lo llevan a crear conocimiento. Urquijo (2014) señala que: “las capacidades desarrolladas por los seres humanos está determinado por el desarrollo de las habilidades para hacer las cosas según metas propuestas” (p. 66). Por consiguiente la teoría del desarrollo de capacidades está demostrada con el que hacer de las personas, acción que lo logran haciendo uso de las capacidades cognitivas, kinestésicas y psicomotrices, que indudablemente lo hace únicos a cada ser humano.

Siguiendo entorno ideal de Urquijo (2014), la teoría del desarrollo de las capacidades está relacionado con aspectos de bienestar individual, el cual se demuestra en el saber hacer, la cual le da una identidad personal, considerada valiosa para las personas, quienes empeñosas de mostrar sus quehaceres, van mostrando

el dominio de las capacidades adquiridas en el trabajo que desarrollan.

La teoría del desarrollo de capacidades, permitió tener una visión de las acciones que desarrollan las personas en su respectivo puesto de trabajo, puesto a partir del principio saber hacer, permitió identificar que capacidades poseen y como lo van aprovechando en la ejecución del trabajo encomendado a cada trabajador.

### **1.3.2. Teorías del desarrollo humano**

Se caracteriza por demostrar de manera organizada las acciones que desarrollan cada uno de los seres humanos, en función a sus responsabilidades que toca asumir a lo largo del desarrollo de su vida. Rodríguez (2011) señala: “La teoría del desarrollo humano son ideas organizadas que explican las manifestaciones personales, dentro de una determinada áreas geográfica y tiempo determinado” (párr. 3). En consecuencia la teoría del desarrollo humano explica la formación del individuo, el desarrollo de sus capacidades, las cuales lo demuestra en un determinado campo de acción y/o puesto de trabajo.

Para Rodríguez (2011) entre las teorías que sustentan al desarrollo humano se destacan a las siguientes:

#### **a. La teoría psicodinámica**

Parafraseando a Rodríguez (2014), la teoría psicodinámica se destaca, por procesos y/o habilidades que hace uso el ser humano para resolver problemas conflictivos dentro de una determinada organización o trabajo que desempeña el ser humano. El contexto de la teoría psicodinámica está determinada por la acción personal, la puesta en práctica de liderazgo, la perseverancia de las personas para resolver los

conflictos, de allí que es interesante que una persona esté preparado para equilibrar sus emociones y enfrentar con calma y serenidad los problemas que se le presente en su desarrollo personal, demostrando el desarrollo de capacidades gerenciales para negociar y asumir posturas de manera responsable.

#### **b. La teoría psicosocial de Erikson**

Enfocada desde la perspectiva del desarrollo personal, se caracteriza por la interacción intrínseca del ser humano con sus responsabilidades asumidas, las cuales, lo pone de manifiesto hacia el exterior con el trabajo que realiza. En concordancia con los aportes de Rodríguez (2011) el desarrollo personal interactuado con las demandas de la población que atiende, en ese contexto la teoría psicosocial determina los procesos administrativos que se sigue para atender a los actores sociales, en el marco de asumir responsabilidades y funciones dentro de un determinado puesto de trabajo.

Por lo tanto, el marco de la teoría psicosocial, demanda la comprensión de las manifestaciones de la sociedad, frente a sus demandas, las cuales se traducen en el servicio brindado y que sin lugar a dudas contribuyen y fortalecen las interacciones personales dentro de un clima favorable, donde las responsabilidades que le toca asumir a las personas, sean vistas satisfactoriamente por parte del entorno social.

Las teorías del desarrollo humano sirvieron para verificar las capacidades desarrolladas de los participantes de los talleres y como estas van demostrándose en su desempeño laboral, es decir en el cumplimiento de sus responsabilidades, según el área de trabajo en la que cumplen sus funciones.

### **1.3.3. Teorías del desarrollo cognitivo**

Se caracterizan por demostrar los procesos que siguen las personas para razonar y pensar y con forme pasa el tiempo, el pensamiento se va adaptando a las nuevas formas de desarrollo personal y social según los avances científicos y tecnológicos aplicados a la administración pública. Siguiendo los aportes de Rafael (2009) entre las teorías del desarrollo cognitivo se destacan a la teoría de Piaget y de Vygotsky:

#### **a. Teoría del desarrollo cognitivo de Piaget**

Lo explica desde la perspectiva de la transformación de la persona en su periodo de vida, acompañada del desarrollo de habilidades para resolver conflictos dentro de su vida diaria. Rafael (2009) hace referencia que:

“El desarrollo de competencias y capacidades de la persona se va dando desde que el ser humano es engendrado y que a lo largo de la vida va pasando por una serie de etapas, donde en cada va adquiriendo conocimientos, a partir de la interpretación de su mundo según la edad en que se desarrolla”. (p. 15)

La teoría cognitiva de Piaget, contextualiza el desarrollo personal según estadios, los cuales les conlleva al desarrollo de capacidades traducidas según sus edad y que con el tiempo se convierten en permanentes.

Esta teoría fue trace dental para el desarrollo del trabajo, puesto que permitió identificar las capacidades desarrolladas por los trabajadores municipales en función al área de trabajo y a partir de los resultados implementar el plan de desarrollo de capacidades para emprender un mejor desempeño laboral

y alcanzar los resultados que demanda la Municipalidad Provincial de Chota.

#### **b. Teoría del desarrollo cognitivo de Vygotsky**

Consiste en la explicación del desarrollo cognitivo a partir de la interacción con el medio que lo rodea, es decir que el ser humano para desarrollar sus conocimientos necesita de la interacción con su medio social, dada que es allí donde inicia el desarrollo de las capacidades afectivas, cognitivas y kinestésicas. Baquero, (1999) explica que: “Para Vygotsky las habilidades intelectuales de una persona, se adquieren en la sociedad como producto de la interacción con el medio donde vive” (p. 75). Por lo tanto en la concepción de Vygotsky, es imposible que la persona desarrolle capacidades laborales, si no conoce su entorno donde se crío, ya que es indispensable la interacción de las personas para compartir experiencias, las cuales se van aprovechado y fortaleciendo el desarrollo de las capacidades, transformando los procesos mentales y procedimientos en el actuar personal de cada ser humano.

Siguiendo los planteamiento de Vygotsky, la persona fortalece sus capacidades a nivel personal e individual a través de las funciones mentales que conlleva a razonar y pensar, las habilidades psicológicas que se expresan en las conductas mostradas, las zonas de desarrollo que funciona como espiral en el tiempo, los materiales utilizados para desarrollar las habilidades mentales, así como la mediación del personal más preparado o experimentado para el fortalecimiento de las capacidades cognitivas.

El aporte de la teoría citada al desarrollo de la investigación radica, en comprender los procesos que sigue una persona para alcanzar el desarrollo de los aprendizajes, los cuales lo muestra en su desenvolvimiento profesional, y que

indefectiblemente permitió identificar sus fortalezas y debilidades de cada uno de los trabajadores a partir de la encuesta aplicada y en función a los resultados aplicar el plan de desarrollo de capacidades, en post de mejorar la producción en trabajo de cada uno de los trabajadores, según área y oficina en la que ofrece sus servicios, dentro de la Municipalidad Provincial de Chota.

#### **1.3.4. Teorías del desempeño laboral**

Se caracterizan por explicar la influencia de factores sociales, políticos o económicos en el desarrollo de un trabajo, a partir de ciertas motivaciones, entre las teorías más resaltantes se tiene:

##### **a. Teoría motivacional**

La teoría de la motivación explica que para la realización de toda responsabilidad que la persona realiza, necesariamente está acompañada de una motivación intrínseca y otra extrínseca, las cuales son determinantes para el actuar de la persona. Maslow (1943) citado por Mayurí (2015) resalta que: “La jerarquía de las necesidades como influencia del comportamiento humano y que están representadas por las fisiológicas, de seguridad, de pertinencia, de estimación y de autorrealización” (p. 28). Independientemente, cada una de las necesidades necesitan ser atendidas según prioridad; por lo tanto el ser humano está en contante estado de motivación y va depender de las acciones que necesita realizar para lograrlo de manera exitosa.

Articulado el maco de la teoría de la motivación al desarrollo del trabajo, resulta interesante conocer las necesidades de aprendizaje que demandan los trabajadores municipales, puesto que el desempeño dentro del trabajo que realiza lo requiere para ir fortaleciendo el desarrollo de capacidades

dentro administrativo, así como las acciones emprendidas como parte de la gestión, la que persuadimos que intrínsecamente el trabajador va desarrollar su trabajo según sus conocimientos desarrollados para la función que cumple y extrínsecamente por las debilidades mostradas en el desempeño laboral y el sueldo que percibe.

En el contexto la teoría de la motivación, es una necesidad de los trabajadores modernos fortalecer el desarrollo de su capacidades laborales, que van motivadas conocer nuevos campos del área de la administración y como se tienen que encaminar la gestión dentro un clima de paz y transparencia, teniendo como soporte al plan de capacidades contribuyo al logro y satisfacción de la necesidad de realización personal, que es la que tiene que ver con el desarrollo profesional.

#### **b. Teoría del doble factor de Herzberg**

Surge como resultado de la actividad laboral que desarrolla el ser humano dentro de un campo social, cuya oportunidad se muestra al emprender acciones que le permitan satisfacer sus necesidades. Mayurí (2015) cita a Herzberg, quien teoriza al doble factor como: “La interacción de las condiciones laborales con la naturaleza y contenido del trabajo, los cuales están motivados intrínseca y extrínsecamente para alcanzar el desempeño exitoso en el trabajo” (p. 32). Por lo tanto la teoría del doble factor se destaca por la relación que existe entre el trabajo que desarrollo una persona y el logro de resultados, que lógicamente va acompañado de factores como condiciones del puesto de trabajo, desarrollo de capacidades frente al trabajo que realiza y la responsabilidad asumida para el cumplimiento de las obligaciones encomendadas.

En el marco de la teoría del doble factor, se tienen a los factores motivacionales como una condición para lograr la



satisfacción y no satisfacción de las actividades que realiza dentro del marco de formación personal, siendo una de las condiciones el sentido de ánimo que muestra el sujeto para realizar las actividades dentro de un ambiente controlado.

Por lo tanto el contexto de la teoría sirvió para verificar las condiciones laborales de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota y como estos van aprovechando sus capacidades de gestión en el emprendimiento de su trabajo que en el marco teórico se relacionan con su desempeño laboral.

### **c. Teoría del desarrollo organizacional**

El Desarrollo Organizacional (DO) es una capacidad que demanda de mucha atención dentro del campo de la gestión pública, ya que demanda de cambios de paradigmas para alcanzarlo en el campo laboral de todas las instituciones públicas y privadas. Burke (s. f.) resalta que la teoría del desarrollo organizacional está condicionada por el desarrollo de un conjunto de procedimientos que enmarque adoptar medidas que induzcan a cambiar conductas en torno a la labor desarrollada, tomando como base fundamental la planificación, organización y ejecución de actividades que conlleve a la reflexión del rol que se viene cumpliendo dentro de su área laboral, asumiendo compromisos para emprender el cambio y la puesta en práctica de las capacidades gerenciales en el desempeño del trabajo asumido día a día.

Asumiendo los principio de la teoría organizacional a partir de la necesidad de mejorar las capacidades laborales dentro de un puesto de trabajo, previamente la teoría induce que se tendría que hacer un diagnóstico de la necesidades mostradas, para que partiendo de los datos obtenidos, tomar las decisiones correspondientes que induzcan a reflexionar

sobre el actuar laboral, para emprender un nuevo sistema de administración, donde se evidencien el desarrollo de las capacidades profesionales en el desempeño del trabajo realizado.

La teoría del desarrollo organizacional, sin lugar a dudas es uno de los mejores aportes al contexto del desempeño laboral, puesto que demanda asumir mecanismos planificación conjunta de las acciones que se pretenden desarrollar, retroalimentación de las capacidades profesionales para alcanzar mayores resultados que satisfagan el servicio brindado a los clientes, dentro de la administración municipal.

#### **d. Teoría de la administración de los recursos humanos**

Destaca por demostrar al ser humano como parte de una organización, la mayor parte de su tiempo vive en su trabajo, dependientemente de la actividad que realiza, necesita acción para encaminar los procesos productivos y que independientemente cada quien asume un rol de administrador o administrado. Cual quiera sea la condición de la persona el marco de la teoría de los recursos humanos, demanda del desarrollo de capacidades para convertirse en administrador de su tiempo y desarrollo personal. Chiavenato (2007) destaca que:

La administración de recursos humanos requiere de especializaciones de acorde al área laboral, por lo tanto cada función y organización, tienen peculiares maneras de administrar, ya que demanda de asumir responsabilidades para organizar, integrar y ejecutar acciones de trabajo en post de alcanzar los resultados esperados por la empresa u organización que presta sus servicios. (p. 10)

La teoría de la administración de recursos humanos demanda del diseño de políticas y objetivos estratégicos que direccionen la consecución de la visión empresarial, Chiavenato (2007) demarca que dentro de una filosofía administrativa se tiene que ver el talento humano, es decir con que potencial de recursos humanos cuenta y como se va aprovechar las fortalezas de cada uno de los individuos a su cargo y como debe superar las debilidades encontradas para emprender el logro de objetivos institucionales y otorgarle calidad al servicio que presta la empresa.

La teoría de la administración de los recursos humano, permitió reflexionar sobre el actuar de cada uno, según entrono de su trabajo desarrollados en la Municipalidad Provincial de Chota, y cuáles sin sus manifestaciones al desarrollar las capacidades administrativas, legislativas y de gestión a nivel administrativo, según ámbito y área de trabajo asignada por uncionarios de la Municipalidad Provincia de Chota

#### **e. Teoría de las organizaciones inteligentes**

Se destaca, por inducir al ser humano, a buscar nuevas formas de administrar a una empresa, se caracteriza por la apertura de los administradores a una nueva visión sobre el encaminamiento a la gestión pública, articulado a la participación activa de los miembros que laboran en una entidad y/u organización empresarial. Vera (2011) afirma: Una organización es trascendente cuando se convierte en una organización que aprende, se destaca por propiciar la horizontalidad del conocimiento, donde el alto directivo o funcionario aprende de cualquier integrante que está bajo su mando y que sus capacidades deben ser aprovechados para alcanzar el éxito de la empresa.

La teoría de las organizaciones inteligentes, en la actualidad, está articulado al uso de la tecnología, capacidades que en muchos de los trabajadores de las instituciones públicas o privadas, pasa por desapercibido, por lo que conociendo que hoy en día el sistema de administración y la gestión pública esta articulado por sistemas informáticos, sin lugar a dudas que demanda a cada uno de los trabajadores fortalecer el desarrollo de sus capacidades administrativas y de gestión para demostrar el desenvolvimiento del trabajador, la responsabilidad asumida, según función y logro de resultados propuestos por la empresa.

Asumiendo la teoría de las organizaciones inteligentes como un aporte al desarrollo del trabajo, sirvió para tener en cuenta las necesidades laborales de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota, las mismas que se ven reflejadas en su desenvolvimiento dentro del trabajo que se desempeña, las funciones cumplidas y los resultados alcanzados como producto del trabajo desempeñado y en el contexto de los resultados emprender el desarrollo del plan de capacidades administrativas, legislativas y de gestión para mejorar su práctica profesional.

#### **f. Teoría del clima organizacional**

Se destaca por estudiar las relaciones interpersonales dentro de una determinada institución, se fundamenta en el ambiente en que se vive en torno al trabajo que desempeña con los demás miembros de la organización, es trascendente porque determina el nivel de desempeño del trabajador. Senge (1990) concibe a la teoría del clima organizacional como: “El saber hacer, a partir del autoaprender, que conlleva al trabajador a ser creativo e innovador dentro de la administración y cumplimiento de funciones” (p. 88). El contexto demanda

asumir responsabilidades para cambiar de enfoque gerencial y optar por el desarrollo de una administración organizada, donde el liderazgo y gerencia de la empresa u organización asuma compromisos de fortalecer las capacidades afectivas, cognitivas y procesos que conlleven al desarrollo de un trabajo organizado.

La organización inteligente articula la funcionalidad de los recursos humanos y financieros, como los principales medios del desarrollo de competencias y capacidades que permitan la competitividad de la organización, para lograrlo la teoría demanda estar en constante actualización, donde el personal de la empresa sea promovido para ir fortaleciendo el desarrollo de sus capacidades laborales, las cuales tienen que estar de acorde los avances científicos y tecnológico que demanda la administración del futuro.

La teoría del clima organizacional, indudablemente que contribuyó al desarrollo del trabajo para ver contexto de la organización de los trabajadores municipales, según gerencia que lo administra y a partir de los resultados inducir al mejoramiento de sus capacidades mediante el desarrollo del plan de capacidades administrativas, legislativas y de gestión.

#### **g. Teoría de la administración pública**

Se relaciona con la prestación de los servicios de los trabajadores según área de la administración en la que presta sus servicios, se caracteriza por la busque de la transformación de los recursos que administra a través de procesos y toma de decisiones. Galindo (2000) indica: “La administración pública es una ciencia que se va consolidando firmemente, pero que siempre estará relacionada a la ciencia política, deontológicamente la gestión pública es un medio que permite satisfacer las necesidades de la población a

través del servicio público” (p. 7). Por lo tanto la administración pública se enmarca en la gestión emprendida por sus funcionarios y trabajadores para atender las demandas de la población usuaria de tal o cual organización pública o privada.

La administración pública teóricamente va mejorando en los últimos tiempos, dado que se va descentralizando la administración en cada una de las áreas del trabajo, con la delegación de funciones que articuladamente emprender el trabajo, post de conseguir objetivos institucionales y el gusto por lograr satisfacer las demandas de los servicios que presta cada trabajador, según condición laboral. En consecuencia la administración pública está articulada al marco normativo de cada país, por lo tanto demanda del conocimiento del derecho constitucional y administrativo para ejercer las funciones que demanda el puesto de trabajo.

La teoría de la administración permitió organizar la investigación a partir de del desarrollo de las capacidades administrativas, legislativas y de gestión, ya que están articuladas al desempeño laboral, que en el marco de un trabajo efectivo se evidencia en el desenvolvimiento profesional del trabajador, las responsabilidades asumidas, según demanda laboral de su oficina y alcanzar el logro de resultados.

### **1.3.5. Marco conceptual**

#### **a. Administración**

Son procedimientos que demanda el desarrollo de responsabilidades frente al cumplimiento de funciones en un determinado puesto de trabajo y está determinado por la planificación organización y ejecución de diversas actividades, determinadas, según prioridad de la empresa. (Koontz, 1994)

**b. Capacidades**

Es la demostración de habilidades frente a un trabajo emprendido, se destaca por ser demostrable en el tiempo y en el espacio, se demuestra con la consecución de resultados. (Chiavenato, 2007)

**c. Capacitación**

Es un proceso que el personal adquiere ciertas actitudes y habilidades para lograr objetivos en una organización pública o privada, este proceso se vincula a diversos propósitos organizacionales, las capacitaciones se otorgan a los servidores de manera limitada o amplia; proporcionando conocimientos, habilidades y destrezas específicas que se aplicaran en sus puestos de trabajo que desempeñan. (Chiavenato, 2007)

**d. Competencias laborales**

Son habilidades desarrolladas como consecuencia del dominio de capacidades afectivas, cognitivas y psicomotrices, es decir se demuestra con saber hacer y las capacidades desarrolladas para trabajar de manera comunicativa y cooperativamente. (Rodríguez, 2006)

**e. Desempeño**

Son las acciones que realizan los seres humanos según actividad laboral, que desarrollan, se manifiesta en la productividad que alcanza en el trabajo desarrollado y se traduce en el logro de resultados. (Hernández, 2001)

**f. Función**

Determinada por las demandas que ofrecen el puesto de trabajo para demostrar las cualidades y habilidades

profesionales, que demanda la visión y misión del entorno de una empresa y se manifiesta en el saber hacer, saber ser y el saber actuar. (Rodríguez, 2006)

**g. Gestión**

Es un conjunto de procedimientos emprendido por el ser humano para poner de manifiesto el desarrollo de su talento, demostrado en la utilización de conocimientos para la obtención de resultados, se demuestra siendo eficaz y eficiente en el desarrollo de sus actividades, demostrado con el ímpetu creador en el servicio que brinda. (Hernández, 2001)

**h. Legislación**

Está determinada por un conjunto de normas jurídicas que reglamentan los deberes y derechos de los trabajadores, así mismo la legislación busca equilibrar el trabajo, la producción y el capital, garantizando la búsqueda de fuentes de empleo que permita obtener una vida digna el trabajador y su familia. (Reyes, 2012)

**i. Plan**

Es una propuesta de trabajo que permite gestionar el desarrollo de competencias y capacidades profesionales de un determinado conjunto de trabajadores, en función a un problema previamente detectado. (Fernández, 1997)

**j. Plan de desarrollo de capacidades**

Es una herramienta, que permite organizar un conjunto de actividades para emprender su desarrollo con un sector de trabajadores, que presentan deficiencias en su desempeño laboral, está articulado al desarrollo de capacidades



administrativas, legislativas y de gestión, dentro del campo de la administración pública. (Fernández, 2002)

#### **k. Resultados**

Son expresiones que una persona logra en proporciones o en cantidades, después de una acción de trabajo desarrollada en un determinado tiempo, está relacionado con el logro de objetivos, previamente establecidos en un plan de trabajo y/o programa de acción. (Caballero, 2002)

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

El plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, se justifica, porque se evidencia que no están cumpliendo con el logro de desempeños laborales que fortalezca la gestión municipal, razón por la cual existe malestar en la población usuaria, al no ser atendidos siguiendo los procesos administrativos que demanda toda gestión pública y que específicamente demanda de conocimiento de la administración pública y el ejercicio de sus funciones frente al trabajo que desarrolla.

Siguiendo la lógica de las teorías que respaldan al desarrollo del trabajo, la justificación teórica, se enmarca en la teoría de la administración, la cual persigue que los trabajadores cumplan sus funciones administrativas, legislativas y de gestión, siguiendo las normas legales vigentes, donde las responsabilidades de los trabajadores están condicionadas por los resultados que demanda lograr en cada uno de los periodos programados por la gestión municipal y que se registran

trimestralmente y que indetectablemente son fundamentales para la aprobación del presupuesto durante cada año de gestión.

A nivel legal, la investigación se justifica en el marco de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, cuya autonomía política, económica y administrativa otorga a las municipalidades la obligación de velar por el dinamismo de la economía local, brindando buenos servicios a sus vecinos

En tal sentido el plan de desarrollo de capacidades, se desarrolló para mejorar las capacidades laborales, lograr obtener productividad, gestionar la eficiencia, calidad y eficacia; siendo los únicos beneficiados la comunidad, dado que la gestión del Alcalde, se vio beneficiado con la buena de calidad de atención al público, la cual implica tener una buena gestión interna para lograr una satisfacción externa, así mismo el trabajo sirvió para impulsar el desarrollo de capacidades administrativas, legislativas y de gestión, según el perfil requerido para la función y/o trabajo que desempeña, según lineamientos propuestos para alcanzar el logro de resultados, en plan de desarrollo estratégico emprendido por la gestión municipal.

A nivel metodológico con el plan desarrollado, la investigación persiguió la ejecución del plan de capacidades con la finalidad de incidir y garantizar los objetivos de la institución; por lo que fue necesario que los trabajadores públicos accedan a procesos de capacitación, para que una vez capacitados y evaluados asuman sus responsabilidades de manera equitativa por género, grupo ocupacional y nivel de concentración de acuerdo al organigrama institucional. La investigación se enmarcó en cada uno de las gerencias de la Municipalidad Provincial de Chota, centrado en conocimiento del buen desempeño de las labores encomendadas, reflejado en la consecución de las metas establecidas.

## **1.6. Hipótesis**

H<sub>1</sub>. Existe incidencia significativa del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017.

H<sub>0</sub>. No existe incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- **OE1:** Identificar la incidencia del plan de desarrollo de capacidades en la dimensión de capacidades administrativas, del desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2017.
- **OE2:** Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017.
- **OE3:** Determinar la incidencia del plan de desarrollo de capacidades de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017.
- **OE4:** Determinar el plan de desarrollo de capacidades legislativas de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2017

- **OE5:** Identificar el plan de desarrollo de Capacidades de gestión de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2017.
- **OE6:** Determinar la incidencia del desempeño laboral en el desenvolvimiento del trabajador administrativo, Municipalidad Provincial de Chota, 2017.
- **OE7:**

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Se desarrolló siguiendo la lógica del diseño pre experimental, dado que consistió en aplicar un cuestionario de entrada y en función de los resultados se diseñó, validó y aplicó el plan de desarrollo de capacidades administrativas, legislativas y de gestión para luego aplicar el cuestionario de salida y con los resultados establecer la incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

El contexto de la investigación nació como exploratoria y con los datos obtenidos se convirtió en descriptiva explicativa y de enfoque cuantitativo. El esquema manejado fue el siguiente:

**GE :      O1    X      O2**

**Donde:**

**GE** : Es la muestra, compuesta por trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota.

**O1** : Es la aplicación del cuestionario de entrada

**X** : Es el plan de desarrollo de capacidades

O2 : Es la aplicación del cuestionario de salida

## **2.2. Variables, operacionalización**

**2.2.1. Variable independiente:** Plan de desarrollo de capacidades

**2.2.2. Variable dependiente:** Desempeño laboral

### 2.2.3. Definición operacional

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente "Plan de desarrollo de capacidades"	Es una propuesta de trabajo que permite gestionar el desarrollo de competencias y capacidades profesionales de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota, en función a su desempeño laboral. (Fernández, 1997)	Es una herramienta de planificación, que permitió desarrollar un conjunto de talleres para emprender el desarrollo de capacidades administrativas, legislativas y de gestión de los trabajadores municipales para mejorar el desempeño laboral. (Fernández, 2002)	Capacidades administrativas	Conocimiento de los procedimientos administrativos Conocimiento de los sistemas administrativos Conocimiento del sistema de abastecimiento	Ordinal: Deficiente Regular Bueno Muy bueno
			Capacidades legislativas	Conocimiento de la Ley Orgánica de municipalidades	
			Capacidades de gestión	Conocimiento de los procesos de gestión Conocimiento sobre el manejo del presupuesto participativo	
Variable dependiente "Desempeño laboral"	Está determinado por las acciones que desarrolla el trabajador dentro de su puesto de trabajo, está condicionado por obligaciones y responsabilidades que lo demanda el cumplimiento de sus funciones, para concretizar el logro y alcance de los resultados que establece la entidad empleadora. (Palmar y Valero, 2014).	Para efectos de la presente investigación, operacionalmente el desempeño laboral se define como: el desenvolvimiento del trabajador durante su jornada laboral a partir de las funciones asignadas sin ningún tipo de limitación con el único objetivo de cumplir con el logro de los resultados que espera la empresa y organización. (Chiavenato, 2001)	Desenvolvimiento del trabajador	- Eficiencia del trabajador - Eficacia del trabajador	Ordinal: Deficiente Regular Bueno Muy bueno
			Cumplimiento de funciones	- Responsabilidad en el trabajo - Conocimiento del puesto de trabajo	
			Logro de resultados	- Nivel de producción - Metas alcanzadas	

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

La población estuvo representada por 217 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota, los cuales se distribuyen en gerencias, su distribución se presenta en la siguiente tabla:

**TABLA 01**

**POBLACIÓN DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2017.**

GERENCIA	POBLACIÓN	%
Planeamiento y presupuesto	4	4
Administración	32	15
Infraestructura y desarrollo territorial	15	11
Servicios públicos y medio ambiente	112	52
Administración tributaria	5	4
Desarrollo social	8	10
Desarrollo económico local	4	4
Asesoría Jurídica	3	1
TOTAL	217	100

**Fuente: Asignación de personal de la Municipalidad provincial de Chota, 2017**

### 2.3.2. Muestra

Para el desarrollo del trabajo, se tomó como muestra pirobalística aleatoria, siguiendo los parámetros establecidos por Calvo (1992) con la finalidad que todos los trabajadores tengan la misma oportunidad de ser seleccionados. La muestra se seleccionó utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

**Donde:**

$n$  : Representa el tamaño de la muestra

$N$  : Representa el tamaño de la población

$e$  : Representa al error muestral.

Para calcular la muestra se asumió una significancia de 0,05 (5%), el resultado se presenta en la siguiente operación:

$$n = \frac{217}{1 + 217(0,05)^2}$$

$$n = \frac{217}{1 + 217(0,0025)}$$

$$n = \frac{217}{1 + 0,5425}$$

$$n = \frac{217}{1,5425}$$

$$n = 141$$

Teniendo en cuenta que la población de trabajadores se distribuye en gerencias (estratos), se calculó la muestra por estratos, siguiendo los planteamientos de Hernández, Fernández y Baptista (2014) utilizando la fórmula:

$$fh = \frac{n}{N}$$

Donde:

$fh$  : representa a la proporción muestra

$n$  : Representa al tamaño de la muestra

$N$  : Representa a la población



**Al remplazar se obtiene:**

$$fh = \frac{141}{217}$$

$$fh = 0,65$$

El valor obtenido de 0,65 se multiplicó por la cantidad de trabajadores de cada gerencia, el valor obtenido fue la muestra de cada gerencia, el resultado se presenta en la tabla siguiente:

**TABLA 02**

**MUESTRA ESTRATIFICADA DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2017.**

<b>GERENCIA</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>%</b>
Planeamiento y presupuesto	4*0.65	5	4
Administración	32*0,65	21	15
Infraestructura y desarrollo territorial	15*0,65	15	11
Servicios públicos y medio ambiente	112*0,65	73	52
Administración tributaria	5*0,65	6	4
Desarrollo social	8*0,65	14	10
Desarrollo económico local	4*0,65	5	4
Asesoría Jurídica	3*0,65	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>217*0,65</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

**Fuente: Elaboración propia**

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

### **2.4.1. Técnicas**

**a. La observación.** Esta técnica permitió observar el desempeño laboral, mostrado por los trabajadores, según demanda de necesidades de los ciudadanos, en función al desarrollo de capacidades administrativas, legislativas y de gestión,

emprendidas por el trabajador administrativo de la municipalidad.

- b. La encuesta.** Técnica que consistió en la formulación los ítems o preguntas, según contexto de la dimensiones de la variable desempeño laboral del trabajador administrativo de la municipalidad.

#### **2.4.2. Instrumentos**

- a. La guía de observación. Instrumento que consistió en verificar el desempeño laboral a través del desenvolvimiento del trabajador, el desempeño en sus tareas y el logro de resultados de los trabajadores administrativos de la municipalidad.
- b. **Cuestionario.** Consistió en el instrumento compuesto por 20 ítems o preguntas, según dimensiones, las cuales permitieron identificar el nivel de desempeño laboral a través del desenvolvimiento del trabajador, el desempeño en sus tareas y el logro de resultados, en función a las capacidades administrativas, legislativas y de gestión, según entorno del puesto de trabajo del trabajador administrativo de la municipalidad.

#### **2.4.3. Validez y confiabilidad**

##### **a. Validez**

La valides de la encuesta que sirvió como cuestionario, fue validada por tres expertos, que trabajan en el área de investigación, cuyos apellidos y nombres se presentan en la ficha técnica correspondiente.

## **b. Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento, se hizo a través de una prueba piloto al 30% de la muestra, siendo trabajadores de la municipalidad, que no participaron en la muestra, los resultados al ser analizados mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, determina que se tienen un valor de fiabilidad de 0,97 resultado que demuestra que el instrumento fue altamente confiable para ser aplicado a la muestra correspondiente.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

El método utilizado en los análisis de resultados, fue el estadístico, en su modalidad descriptivo e inferencial. Pérez (2008) indica que los análisis descriptivos de los datos en una investigación conllevan a determinar el nivel promedio del desempeño laboral en el momento en que se obtiene la información y en su entorno la distribución de los resultados expresados en la desviación estándar (desviación típica) y varianza

Por su parte el análisis inferencial se manifestó con la utilización de prueba estadística T de Student, característica para medir una muestra relacionada, sirvió para determinar la incidencia significativa del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

## **2.6. Aspectos éticos**

Dado que las investigaciones del campo de las ciencias sociales se hacen con personas, las encuestas obtenidas son de carácter anónimo, obtenidos libre y voluntariamente, es decir protegiendo la identidad de los participantes.

- **Privacidad.** Los datos recogidos serán privados y no divulgarán ni revelarán para otros fines.

- **Permiso para la información.** El otorgamiento del permiso para el recojo de la información se hizo a través de la autorización del alcalde de la Municipalidad Provincial de Chota, siendo la participación de los sujetos de la muestra libre y voluntaria.
- **Participación voluntaria.** Hace referencia a la libre disponibilidad de los trabajadores municipales para recibir la encuesta y contestar los ítems según las acciones que realizan para mejorar sus capacidades profesionales.
- **Anonimato.** Se mantuvo el anonimato desde los inicios del desarrollo del trabajo de investigación.

### III. RESULTADOS

La información obtenida de la encuesta a través del cuestionario aplicado, se tabularon y organizaron en tablas y figuras por dimensión y variable, de las cuales se deriva su respectivo análisis e interpretación.

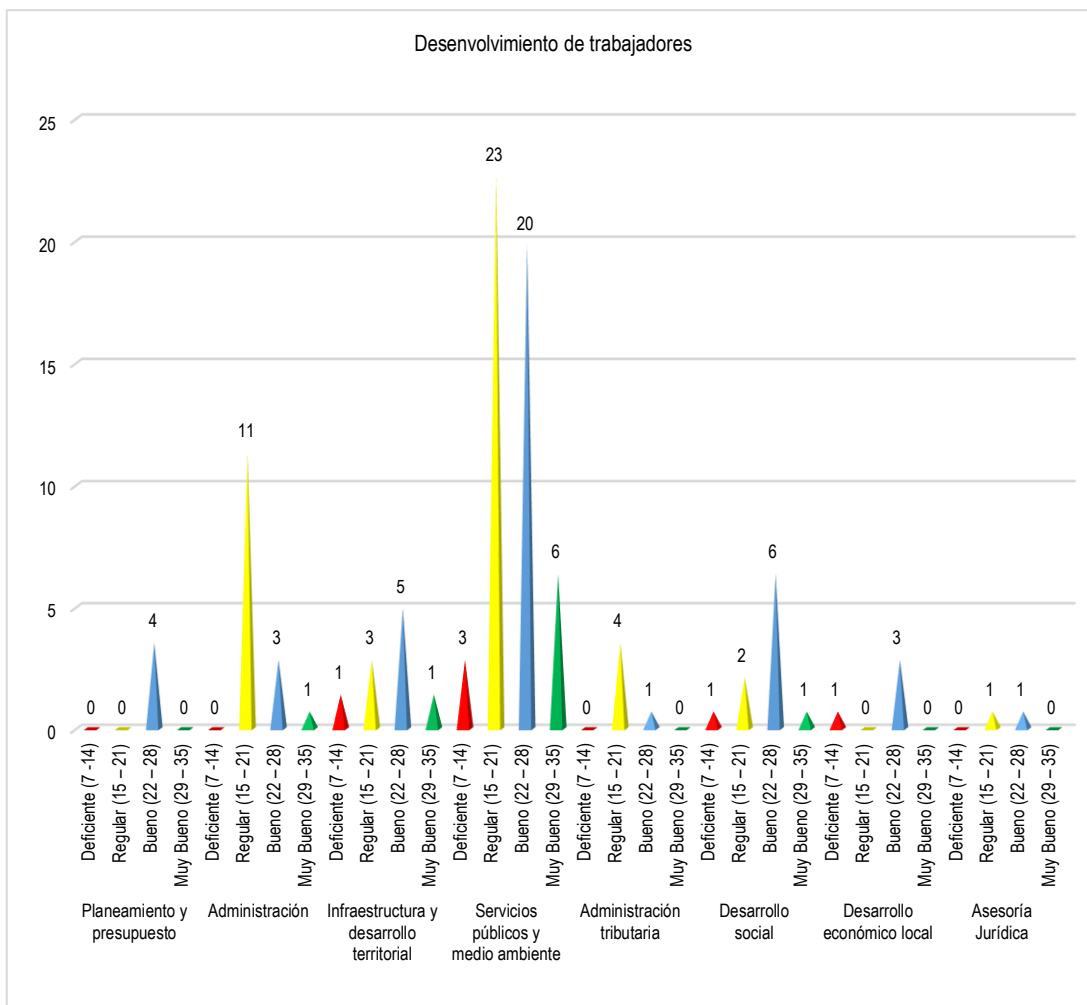
#### 3.1. Resultados del nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2017.

**Tabla 03**

**Desarrollo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, según cuestionario aplicado.**

Gerencia	Nivel	fi	%	Estadígrafos
Planeamiento y presupuesto	Deficiente	0	0	$\bar{X} = 26,2$ <i>Desv. estándar.</i> = 1,64 <i>Varianza</i> = 2,7
	Regular	0	0	
	Bueno	5	4	
	Muy Bueno	0	0	
Administración	Deficiente	0	0	$\bar{X} = 20,1$ <i>Desv. estándar.</i> = 3,4 <i>Varianza</i> = 11,6
	Regular	16	11	
	Bueno	4	3	
	Muy Bueno	1	1	
Infraestructura y desarrollo territorial	Deficiente	2	1	$\bar{X} = 22,1$ <i>Desv. estándar.</i> = 5,19 <i>Varianza</i> = 26,9
	Regular	4	3	
	Bueno	7	5	
	Muy Bueno	2	1	
Servicios públicos y medio ambiente	Deficiente	4	3	$\bar{X} = 22,2$ <i>Desv. estándar.</i> = 4,38 <i>Varianza</i> = 19,2
	Regular	32	23	
	Bueno	28	20	
	Muy Bueno	9	6	
Administración tributaria	Deficiente	0	0	$\bar{X} = 18,3$ <i>Desv. estándar.</i> = 2,58 <i>Varianza</i> = 6,67
	Regular	5	4	
	Bueno	1	1	
	Muy Bueno	0	0	
Desarrollo social	Deficiente	1	1	$\bar{X} = 23,2$ <i>Desv. estándar.</i> = 5,73 <i>Varianza</i> = 32,8
	Regular	3	2	
	Bueno	9	6	
	Muy Bueno	1	1	
Desarrollo económico local	Deficiente	1	1	$\bar{X} = 22,6$ <i>Desv. estándar.</i> = 5,18 <i>Varianza</i> = 26,8
	Regular	0	0	
	Bueno	4	3	
	Muy Bueno	0	0	
Asesoría Jurídica	Deficiente	0	0	$\bar{X} = 20,5$ <i>Desv. estándar.</i> = 4,95 <i>Varianza</i> = 24,5
	Regular	1	1	
	Bueno	1	1	
	Muy Bueno	0	0	
Total		141	100	

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores municipales



**Figura 01: Desenvolvimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, según cuestionario aplicado.**

**Fuente: Tabla 03**

**Interpretación:**

La presentación de la información estadística correspondiente a la dimensión desenvolvimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota se tiene que en la Gerencia De Planeamiento Y Presupuesto los 5 encuestados (4%) indican que su desenvolvimiento es bueno, resultado que se confirma con el promedio de 26,2 puntos. Por su parte los trabajadores de la Gerencia de Administración de los 21 encuestados: 16 (11%) se desenvuelven de manera regular, 4 (3%) tienen un buen desenvolvimiento y 1 (1%) su desenvolvimiento es muy bueno, siendo el promedio de 22,1 que

corresponde al nivel bueno. En la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Territorial 2 trabajadores (1%) presentan desenvolvimiento deficiente, 4 (3%) regular, 7 (5%) bueno y 2 (1%) muy bueno, el promedio de 22,1 indica que su desenvolvimiento es regular. En la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente se tiene que 4 (3%) de trabajadores se desenvuelven de manera deficiente, 32 (23%) de manera regular, 28 (20%) lo hacen bien y 9 (6%) muy bien, el promedio de 22,2 indica que el desenvolvimiento es bueno. En la Gerencia de Administración Tributaria 5 (4%) de trabajadores se desenvuelven de manera regular y 1 (1%) bien, el promedio de 18,3 puntos indica que su desenvolvimiento es regular. En la Gerencia de Desarrollo Social 1 trabajador (1%) se desenvuelve de manera deficiente, 3 (2%) de manera regular, 9 (6%) de buena manera y 1 (1%) lo hacen muy bien, el promedio de 23,2 indica que su desenvolvimiento es bueno. En la Gerencia de Desarrollo Económico Local 1 trabajador (1%) su desenvolvimiento es deficiente, de 4 (3%) es bueno, el promedio de 22,6 indica que se desenvuelven de manera buena. En la Gerencia de Asesoría Jurídica 1 trabajador (1%) se desenvuelve regularmente y 1 (1%) lo hace bien, el promedio de 20,5 indica que su desenvolvimiento es regular, por lo que partiendo de los resultados se procedió a diseñar el plan de desarrollo de capacidades administrativas, legislativas y de gestión.

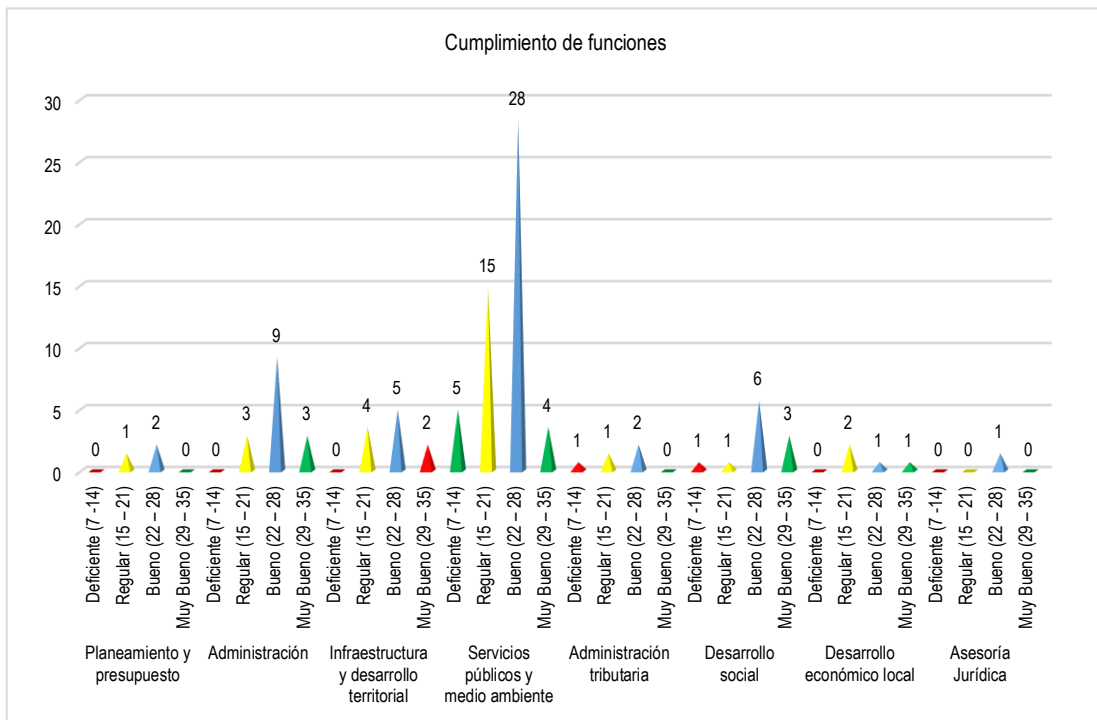
**Tabla 04**

**Cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, según cuestionario aplicado.**

Gerencia	Nivel	fi	%	Estadígrafos
Planeamiento y presupuesto	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 22,4$
	Regular (15 – 21)	2	1	<i>Desv. estándar.</i> = 1,52
	Bueno (22 – 28)	3	2	<i>Varianza</i> = 2,3
	Muy Bueno (29 – 35)	0	0	
Administración	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 25$
	Regular (15 – 21)	4	3	<i>Desv. estándar.</i> = 3,7
	Bueno (22 – 28)	13	9	<i>Varianza</i> = 13,7
	Muy Bueno (29 – 35)	4	3	
Infraestructura y desarrollo territorial	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 23,3$
	Regular (15 – 21)	5	4	<i>Desv. estándar.</i> = 4,4
	Bueno (22 – 28)	7	5	<i>Varianza</i> = 19,4
	Muy Bueno (29 – 35)	3	2	
Servicios públicos y medio ambiente	Deficiente (7 -14)	7	5	$\bar{X} = 22,7$
	Regular (15 – 21)	21	15	<i>Desv. estándar.</i> = 4,67
	Bueno (22 – 28)	40	28	<i>Varianza</i> = 21,8
	Muy Bueno (29 – 35)	5	4	
Administración tributaria	Deficiente (7 -14)	1	1	$\bar{X} = 20$
	Regular (15 – 21)	2	1	<i>Desv. estándar.</i> = 5,22
	Bueno (22 – 28)	3	2	<i>Varianza</i> = 27,2
	Muy Bueno (29 – 35)	0	0	
Desarrollo social	Deficiente (7 -14)	1	1	$\bar{X} = 24,9$
	Regular (15 – 21)	1	1	<i>Desv. estándar.</i> = 5,4
	Bueno (22 – 28)	8	6	<i>Varianza</i> = 29,1
	Muy Bueno (29 – 35)	4	3	
Desarrollo económico local	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 23,6$
	Regular (15 – 21)	3	2	<i>Desv. estándar.</i> = 6,19
	Bueno (22 – 28)	1	1	<i>Varianza</i> = 38,3
	Muy Bueno (29 – 35)	1	1	
Asesoría Jurídica	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 24$
	Regular (15 – 21)	0	0	<i>Desv. estándar.</i> = 1,41
	Bueno (22 – 28)	2	1	<i>Varianza</i> = 2
	Muy Bueno (29 – 35)	0	0	
Total		141	100	

**Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores municipales**





**Figura 02: Cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, según cuestionario aplicado.**

**Fuente: Tabla 04**

**Interpretación:**

La presentación de la información estadística correspondiente a la dimensión cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, demuestran que en la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto los 2 encuestados (1%) indican que el cumplimiento de sus funciones es regular y de 3 (2%) es bueno, resultado que se confirma con el promedio de 22,4 puntos. En la gerencia de administración 4 trabajadores que hace el 3% cumplen sus funciones de manera regular, 13 (9%) bueno y 4 (3%) muy bueno, el promedio de 25 puntos indica que son buenas el cumplimiento de funciones. En la Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Territorial 5 trabajadores (4%) cumplen sus funciones de manera regular, 7 (5%) bueno y 3 (2%) muy bueno, el promedio de 23,3 puntos indica cumplen sus funciones

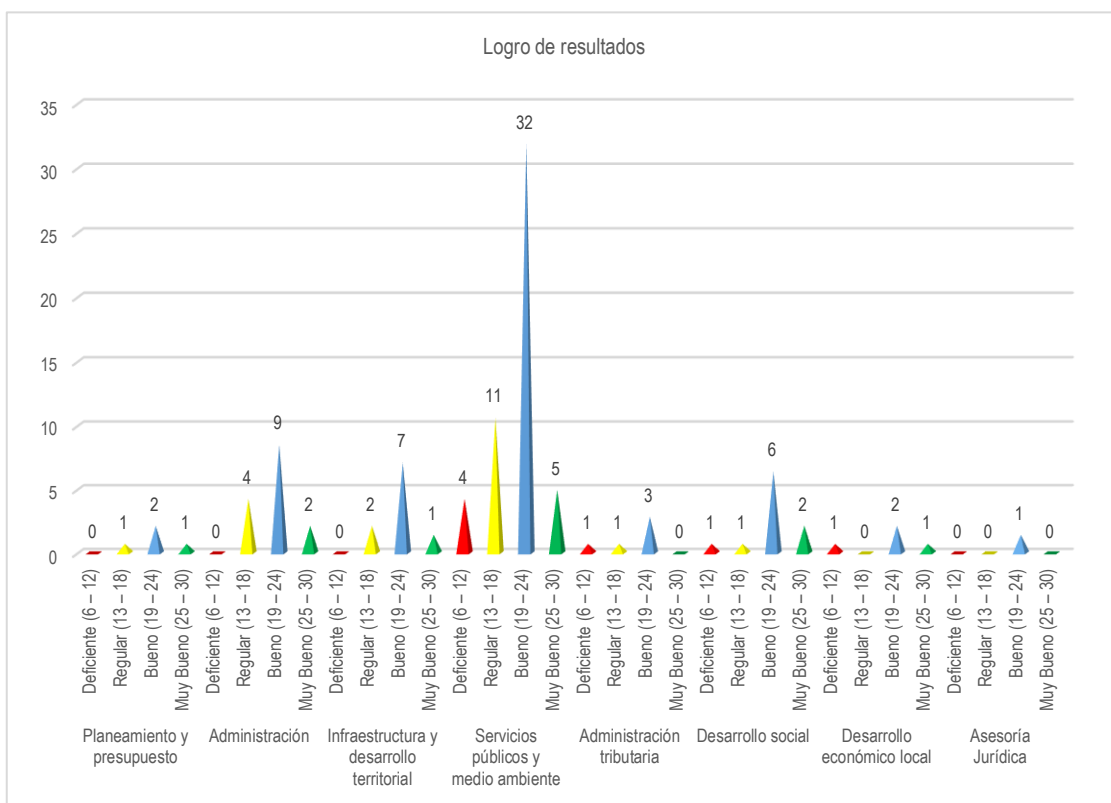
de buena manera. En la Gerencia de Servicios Públicos y medio ambiente se tiene que 7 (5%) de trabajadores cumplen sus funciones de manera deficiente, 21 (15%) de manera regular, 40 (28%) lo hacen bien y 5 (4%) muy bien, el promedio de 22,7 indica que el cumplimiento de sus funciones es bueno. En la Gerencia de Administración Tributaria 1 trabajador (1%) cumple sus funciones de manera deficiente, 2 (1%) regular y 3 (2%) bien, el promedio de 20 puntos indica que cumplen sus funciones de manera regular. En la Gerencia de Desarrollo Social 1 trabajador (1%) cumple sus funciones de manera deficiente, 1 (1%) de manera regular, 8 (6%) de buena manera y 4 (3%) lo hacen muy bien, el promedio de 24,9 indica que el cumplimiento de sus funciones es bueno. En la Gerencia de Desarrollo Económico Local 3 trabajador (2%) desarrollan sus funciones de manera regular, de 1 (1%) es bueno y de 1 (1%) muy bueno, el promedio de 23,6 indica que el cumplimiento de sus funciones es buena. En la Gerencia de Asesoría Jurídica 2 trabajadores (1%) el cumplimiento de sus funciones es bueno, el promedio de 24 puntos indica que el cumplimiento de sus funcione es buena, si bien es cierto que los promedios lo ubican en el nivel bueno, se observa que están en el límite con el nivel regular, por lo que partiendo de los resultados se procedió a diseñar el plan de desarrollo de capacidades administrativas, legislativas y de gestión.

**Tabla 05**

**Logro de resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, según cuestionario aplicado.**

Gerencia	Nivel	Fi	%	Estadígrafos
Planeamiento y presupuesto	Deficiente (6 – 12)	0	0	$\bar{X} = 20$
	Regular (13 – 18)	1	1	<i>Desv. estándar.</i> = 4,42
	Bueno (19 – 24)	3	2	<i>Varianza</i> = 19,5
	Muy Bueno (25 – 30)	1	1	
Administración	Deficiente (6 – 12)	0	0	$\bar{X} = 20,9$
	Regular (13 – 18)	6	4	<i>Desv. estándar.</i> = 3,37
	Bueno (19 – 24)	12	9	<i>Varianza</i> = 11,3
	Muy Bueno (25 – 30)	3	2	
Infraestructura y desarrollo territorial	Deficiente (6 – 12)	0	0	$\bar{X} = 20,9$
	Regular (13 – 18)	3	2	<i>Desv. estándar.</i> = 3,2
	Bueno (19 – 24)	10	7	<i>Varianza</i> = 10,2
	Muy Bueno (25 – 30)	2	1	
Servicios públicos y medio ambiente	Deficiente (6 – 12)	6	4	$\bar{X} = 20,3$
	Regular (13 – 18)	15	11	<i>Desv. estándar.</i> = 4,02
	Bueno (19 – 24)	45	32	<i>Varianza</i> = 16,1
	Muy Bueno (25 – 30)	7	5	
Administración tributaria	Deficiente (6 – 12)	1	1	$\bar{X} = 18$
	Regular (13 – 18)	1	1	<i>Desv. estándar.</i> = 5,06
	Bueno (19 – 24)	4	3	<i>Varianza</i> = 25,6
	Muy Bueno (25 – 30)	0	0	
Desarrollo social	Deficiente (6 – 12)	1	1	$\bar{X} = 21,6$
	Regular (13 – 18)	1	1	<i>Desv. estándar.</i> = 4,72
	Bueno (19 – 24)	9	6	<i>Varianza</i> = 22,3
	Muy Bueno (25 – 30)	3	2	
Desarrollo económico local	Deficiente (6 – 12)	1	1	$\bar{X} = 20,8$
	Regular (13 – 18)	0	0	<i>Desv. estándar.</i> = 7,12
	Bueno (19 – 24)	3	2	<i>Varianza</i> = 50,7
	Muy Bueno (25 – 30)	1	1	
Asesoría Jurídica	Deficiente (6 – 12)	0	0	$\bar{X} = 20$
	Regular (13 – 18)	0	0	<i>Desv. estándar.</i> = 1,41
	Bueno (19 – 24)	2	1	<i>Varianza</i> = 2
	Muy Bueno (25 – 30)	0	0	
Total		141	100	

**Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores municipales**



**Figura 03: Logro de resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, según cuestionario aplicado.**

**Fuente: Tabla 05**

**Interpretación:**

La presentación de la información estadística correspondiente a la dimensión logro de resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, demuestran que en la Gerencia De Planeamiento Y Presupuesto los 1 encuestados (1%) indican que el logro de resultados es regular, de 3 (2%) es bueno y de 1 (1%) es muy bueno, resultado que se confirma con el promedio de 20 puntos. En la Gerencia De Administración 6 trabajadores que hace el 4% indican que el logro de resultados es regular, de 12 (9%) es bueno y de 3 (2%) muy bueno, el promedio de 20,9 puntos indica que los resultados alcanzados son buenos. En la Gerencia De Infraestructura Y Desarrollo Territorial 3 trabajadores (2%) alcanzan resultados de manera regular, 10

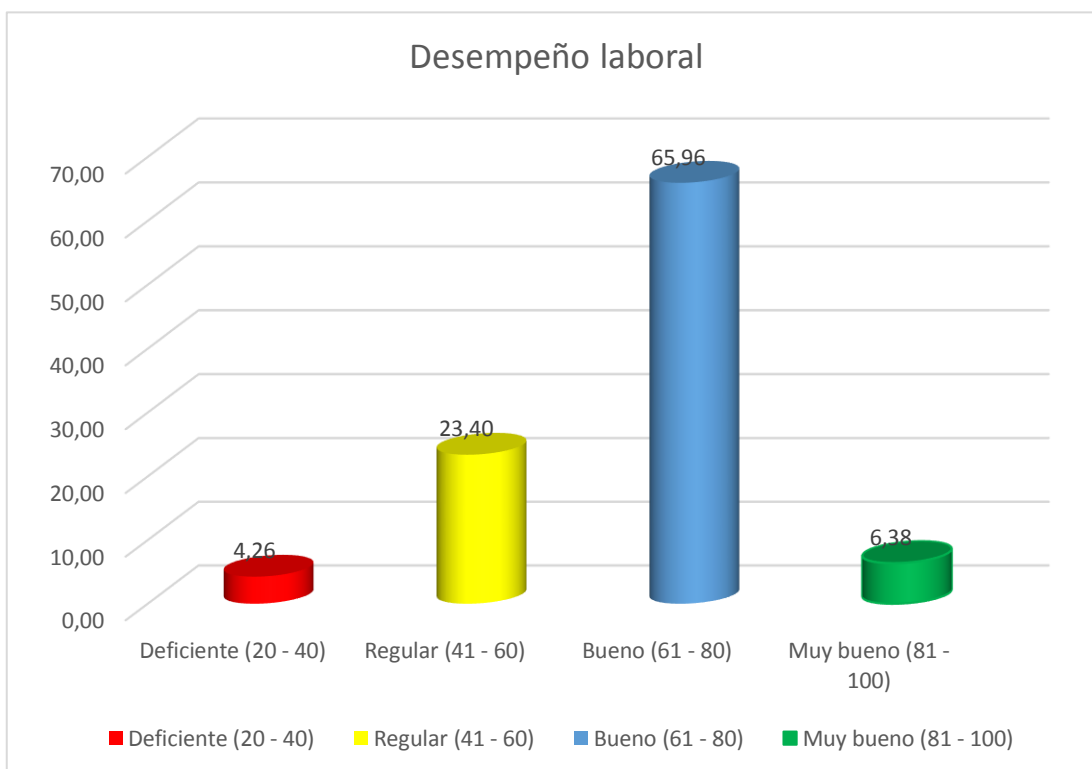
(7%) bueno y 2 (1%) muy bueno, el promedio de 20,9 puntos que el logro de resultados son buenos. En la Gerencia De Servicios Públicos Y Medio Ambiente se tiene que 6 (4%) de trabajadores alcanzan resultados deficientes, 15 (11%) de manera regular, 45 (32%) lo hacen bien y 7 (5%) muy bien, el promedio de 20,3 puntos indica que los resultados alcanzados son buenos. En la Gerencia De Administración Tributaria 1 trabajador (1%) alcanza resultados deficientes, 1 (1%) regular y 4 (3%) bien, el promedio de 18 puntos indica que los resultados alcanzados son regulares. En la Gerencia De Desarrollo Social 1 trabajador (1%) alca resultados de manera deficiente, 1 (1%) de manera regular, 9 (6%) de buena manera y 3 (2%) lo hacen muy bien, el promedio de 21,6 puntos indica que el cumplimiento de sus funciones es bueno. En la Gerencia De Desarrollo Económico local 3 trabajador (2%) alcanzan resultados buenos y 1 (1%) muy bueno, el promedio de 20,8 puntos indica que el cumplimiento de sus funciones es buena. En la Gerencia De Asesoría Jurídica 2 trabajadores (1%) logran resultados buenos, el promedio de 20 puntos indica que el logro de resultados es bueno, si bien es cierto que los promedios obtenidos lo ubican al logro de resultados en el nivel bueno, se observa que existe dificultades en un sector de trabajadores, por lo que partiendo de los resultados se procedió a diseñar el plan de desarrollo de capacidades administrativas, legislativas y de gestión.

**Tabla 06**

**Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, según cuestionario aplicado.**

Desempeño laboral	fi	%	Estadígrafos
Deficiente (20 - 40)	6	4,26	$\bar{X} = 65,69$ <i>Desv. estánd.</i> = 10,91 <i>Varianza</i> = 118,99 <i>Coef. de Variación</i> = 0,17
Regular (41 - 60)	33	23,40	
Bueno (61 - 80)	93	65,96	
Muy bueno (81 - 100)	9	6,38	
Total	141	100	

**Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores municipales**



**Figura 04: Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, según cuestionario aplicado.**

**Fuente: Tabla 06**

**Interpretación:**

La información obtenida mediante la encuesta del cuestionario, para medir el nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, se tiene que 6 trabajadores (4,26%) se desempeñan de manera deficiente, 33 (23,40%) su desempeño laboral es de manera regular, de 93 (65,96%) su desempeño es bueno y de 9 (6,38%) el desempeño laboral es muy bueno.

Evaluando los estadísticos descriptivos se tiene un promedio de 65,69 puntos que lo ubica al desempeño laboral en un rango bueno, sin embargo, analizando los datos se determina que el promedio está muy cercano al nivel regular y que según frecuencias, hay un 27,66% de trabajadores que no se

desempeñan a cabalidad, razón que conllevó a aplicar el plan de acción de capacidades, administrativas, legislativas y financieras.

Por su parte analizando los estadígrafos se tiene que los resultados proporcionalmente se distribuyen hacia los costados del promedio, por su parte el coeficiente de variación de 0,17 establece la homogeneidad de la puntuación obtenida de la encuesta.

### **3.2. Plan de desarrollo de capacidades**

El plan de desarrollo de capacidades administrativas, legislativas y de gestión, se presenta en los anexos

### 3.3. Resultados del cuestionario aplicado para medir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2017.

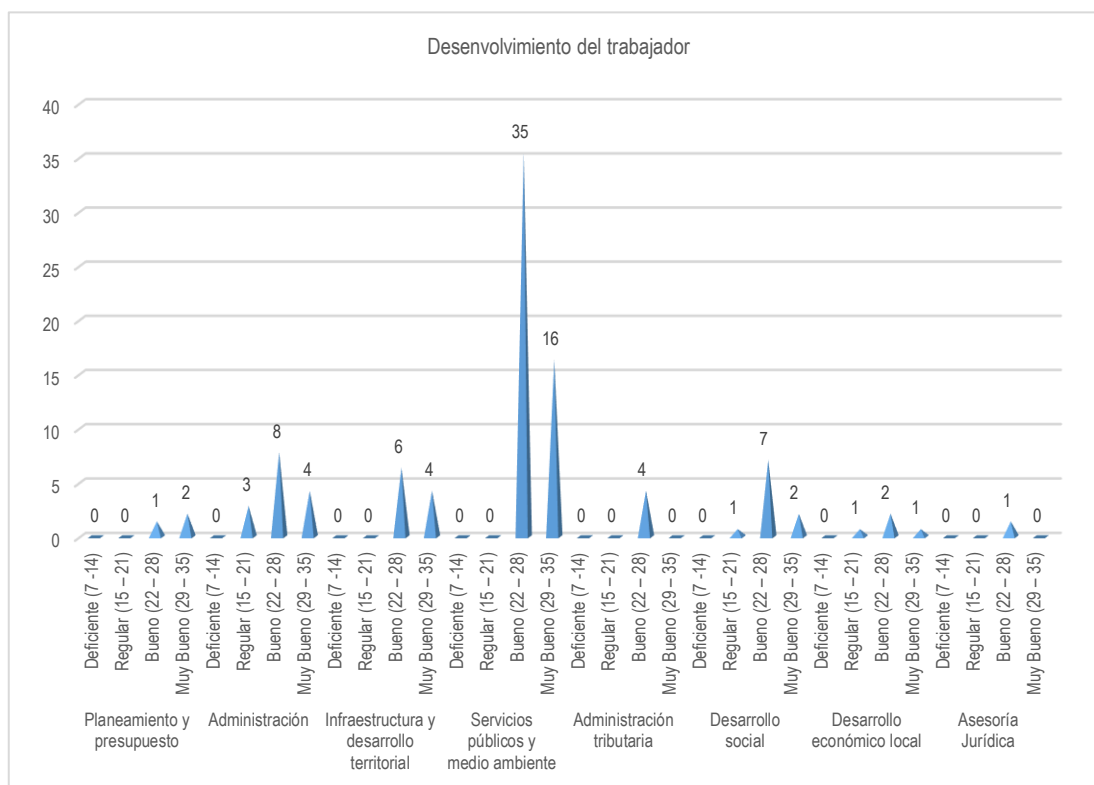
**Tabla 07**

#### **Desarrollo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, según cuestionario aplicado.**

Gerencia	Nivel	fi	%	Estadísticos
Planeamiento y presupuesto	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 29,2$ <i>Desv. estándar.</i> = 1,3 <i>Varianza</i> = 1,7
	Regular (15 – 21)	0	0	
	Bueno (22 – 28)	2	1	
	Muy Bueno (29 – 35)	3	2	
Administración	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 24,8$ <i>Desv. estándar.</i> = 3,54 <i>Varianza</i> = 12,6
	Regular (15 – 21)	4	3	
	Bueno (22 – 28)	11	8	
	Muy Bueno (29 – 35)	6	4	
Infraestructura y desarrollo territorial	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 27,9$ <i>Desv. estándar.</i> = 2,31 <i>Varianza</i> = 5,35
	Regular (15 – 21)	0	0	
	Bueno (22 – 28)	9	6	
	Muy Bueno (29 – 35)	6	4	
Servicios públicos y medio ambiente	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 27,1$ <i>Desv. estándar.</i> = 2,43 <i>Varianza</i> = 5,88
	Regular (15 – 21)	0	0	
	Bueno (22 – 28)	50	35	
	Muy Bueno (29 – 35)	23	16	
Administración tributaria	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 24,5$ <i>Desv. estándar.</i> = 1,38 <i>Varianza</i> = 1,9
	Regular (15 – 21)	0	0	
	Bueno (22 – 28)	6	4	
	Muy Bueno (29 – 35)	0	0	
Desarrollo social	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 26,8$ <i>Desv. estándar.</i> = 3,17 <i>Varianza</i> = 10
	Regular (15 – 21)	1	1	
	Bueno (22 – 28)	10	7	
	Muy Bueno (29 – 35)	3	2	
Desarrollo económico local	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 25$ <i>Desv. estándar.</i> = 3 <i>Varianza</i> = 9
	Regular (15 – 21)	1	1	
	Bueno (22 – 28)	3	2	
	Muy Bueno (29 – 35)	1	1	
Asesoría Jurídica	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 25,5$ <i>Desv. estándar.</i> = 2,12 <i>Varianza</i> = 4,5
	Regular (15 – 21)	0	0	
	Bueno (22 – 28)	2	1	
	Muy Bueno (29 – 35)	0	0	
Total		141	100	



**Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores municipales**



**Figura 05: Desenvolvimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, según cuestionario aplicado.**

**Fuente: Tabla 07**

**Interpretación:**

La presentación de la información estadística del cuestionario, correspondiente a la dimensión desenvolvimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, se tiene que en la Gerencia De Planeamiento Y Presupuesto los 2 encuestados (1%) indican que su desenvolvimiento es bueno y de 3 (2%) muy bueno, resultado que se confirma con el promedio de 29,2 puntos. Por su parte los trabajadores de la Gerencia De Administración de los 21 encuestados: 4 (3%) se desenvuelven de manera regular, 11 (8%) tienen un buen desenvolvimiento y 6 (4%) su desenvolvimiento es muy bueno, siendo confirmado por el promedio de 24,8 puntos que corresponde al nivel bueno. En la Gerencia De Infraestructura Y Desarrollo Territorial 9 (6%) se desenvuelven en un nivel bueno y 6 (4%) en

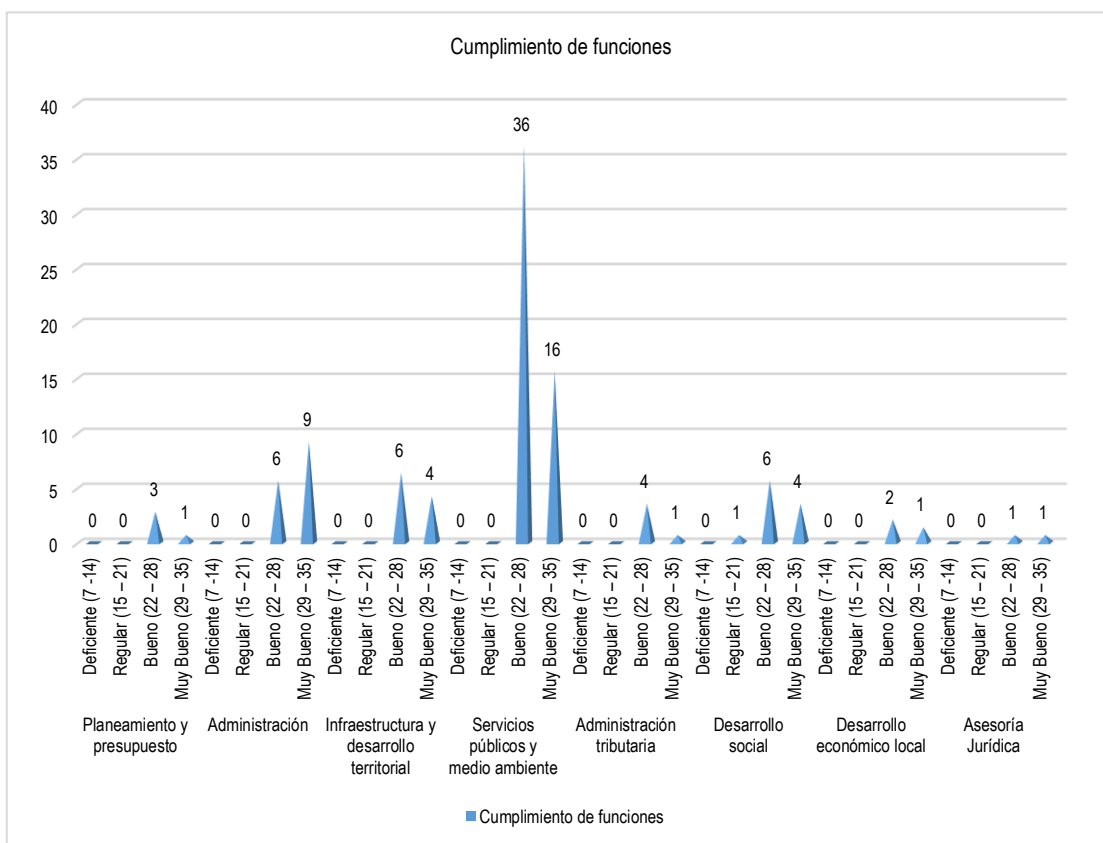
muy bueno, el promedio de 27,9 indica que su desenvolvimiento es bueno. En la Gerencia De Servicios Públicos Y Medio Ambiente se tiene que 50 (35%) de trabajadores se desenvuelven de manera buena y 23 (16%) muy bien, el promedio de 27,1 indica que el desenvolvimiento es bueno. En la Gerencia De Administración Tributaria 6 (4%) de trabajadores se desenvuelven de manera buena, el promedio de 24,5 puntos indica que su desenvolvimiento es bueno. En la gerencia de desarrollo social 1 trabajador (1%) se desenvuelve de manera regular, 10 (7%) de buena manera y 3 (2%) lo hacen muy bien, el promedio de 26,8 indica que su desenvolvimiento es bueno. En la Gerencia De Desarrollo Económico Local 1 trabajador (1%) su desenvolvimiento es regular, de 3 (2%) es bueno y de 1 (1%) en muy bueno, el promedio de 25 puntos indica que se desenvuelven de manera buena. En la Gerencia De Asesoría Jurídica 2 trabajadores (1%) su desenvolvimiento es bueno, confirmado por el promedio de 25,5 puntos. Los resultados demuestran que la aplicación del plan de desarrollo de capacidades administrativas, legislativas y de gestión mejoró el desenvolvimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

**Tabla 08**

**Cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, según cuestionario aplicado.**

Gerencia	Nivel	fi	%	Estadígrafos
Planeamiento y presupuesto	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 25,2$ <i>Desv. estánd.</i> = 2,59 <i>Varianza</i> = 6,7
	Regular (15 – 21)	0	0	
	Bueno (22 – 28)	4	3	
	Muy Bueno (29 – 35)	1	1	
Administración	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 29$ <i>Desv. estánd.</i> = 2,31 <i>Varianza</i> = 5,35
	Regular (15 – 21)	0	0	
	Bueno (22 – 28)	8	6	
	Muy Bueno (29 – 35)	13	9	
Infraestructura y desarrollo territorial	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 27,5$ <i>Desv. estánd.</i> = 3,16 <i>Varianza</i> = 9,98
	Regular (15 – 21)	0	0	
	Bueno (22 – 28)	9	6	
	Muy Bueno (29 – 35)	6	4	
Servicios públicos y medio ambiente	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 27,3$ <i>Desv. estánd.</i> = 2,51 <i>Varianza</i> = 6,31
	Regular (15 – 21)	0	0	
	Bueno (22 – 28)	51	36	
	Muy Bueno (29 – 35)	22	16	
Administración tributaria	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 25,7$ <i>Desv. estánd.</i> = 1,37 <i>Varianza</i> = 1,87
	Regular (15 – 21)	0	0	
	Bueno (22 – 28)	5	4	
	Muy Bueno (29 – 35)	1	1	
Desarrollo social	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 27,9$ <i>Desv. estánd.</i> = 3,35 <i>Varianza</i> = 11,2
	Regular (15 – 21)	1	1	
	Bueno (22 – 28)	8	6	
	Muy Bueno (29 – 35)	5	4	
Desarrollo económico local	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 27,2$ <i>Desv. estánd.</i> = 4,21 <i>Varianza</i> = 17,7
	Regular (15 – 21)	0	0	
	Bueno (22 – 28)	3	2	
	Muy Bueno (29 – 35)	2	1	
Asesoría Jurídica	Deficiente (7 -14)	0	0	$\bar{X} = 27,5$ <i>Desv. estánd.</i> = 0,71 <i>Varianza</i> = 0,5
	Regular (15 – 21)	0	0	
	Bueno (22 – 28)	1	1	
	Muy Bueno (29 – 35)	1	1	
Total		141	100	

**Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores municipales**



**Figura 06: Cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, según cuestionario aplicado.**

**Fuente: Tabla 08**

**Interpretación:**

La presentación de la información estadística del cuestionario aplicado, correspondiente a la dimensión cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, demuestran que en la Gerencia De Planeamiento Y Presupuesto los 4 encuestados (3%) indican que el cumplimiento de sus funciones es buena y de 1 (1%) es regular, resultado que se confirma con el promedio de 25,2 puntos. En la Gerencia De Administración 8 trabajadores que hace el 6% cumplen sus funciones de manera buena y 13 (9%) muy bueno, el promedio de 29 puntos indica que es buena el cumplimiento de funciones. En la Gerencia De Infraestructura Y

Desarrollo Territorial 9 trabajadores (6%) cumplen sus funciones de manera buena y 6 (4%) muy bueno, el promedio de 27,5 puntos indica el cumplimiento de funciones es buena. En la Gerencia De Servicios Públicos Y Medio Ambiente se tiene que 51 (36%) de trabajadores cumplen sus funciones de manera buena y 22 (16%) muy bien, el promedio de 27,3 puntos indica que el cumplimiento de sus funciones es buena. En la Gerencia De Administración tributaria 5 trabajadores (4%) cumple sus funciones de manera buena y 1 (1%) muy buena, el promedio de 25,7 puntos indica que cumplen sus funciones de manera buena. En la Gerencia De Desarrollo Social 1 trabajador (1%) cumple sus funciones de manera regular, 8 (6%) de buena manera y 5 (4%) lo hacen muy bien, el promedio de 27,9 indica que el cumplimiento de sus funciones es bueno. En la Gerencia De Desarrollo Económico Local 3 trabajador (2%) desarrollan sus funciones de manera buena y de 2 (1%) muy bueno, el promedio de 27,2 puntos indica que el cumplimiento de sus funciones es buena. En la Gerencia De Asesoría Jurídica 1 trabajadores (1%) cumple sus funciones bien y 1 (1%) muy bien, el promedio de 27,5 puntos indica que el cumplimiento de sus funcione es buena, si bien es cierto que los promedios lo ubican en el nivel bueno. La información obtenida indica que gracias a la aplicación del plan de desarrollo de capacidades administrativas, legislativas y de gestión, mejoró el cumplimiento de funciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota.

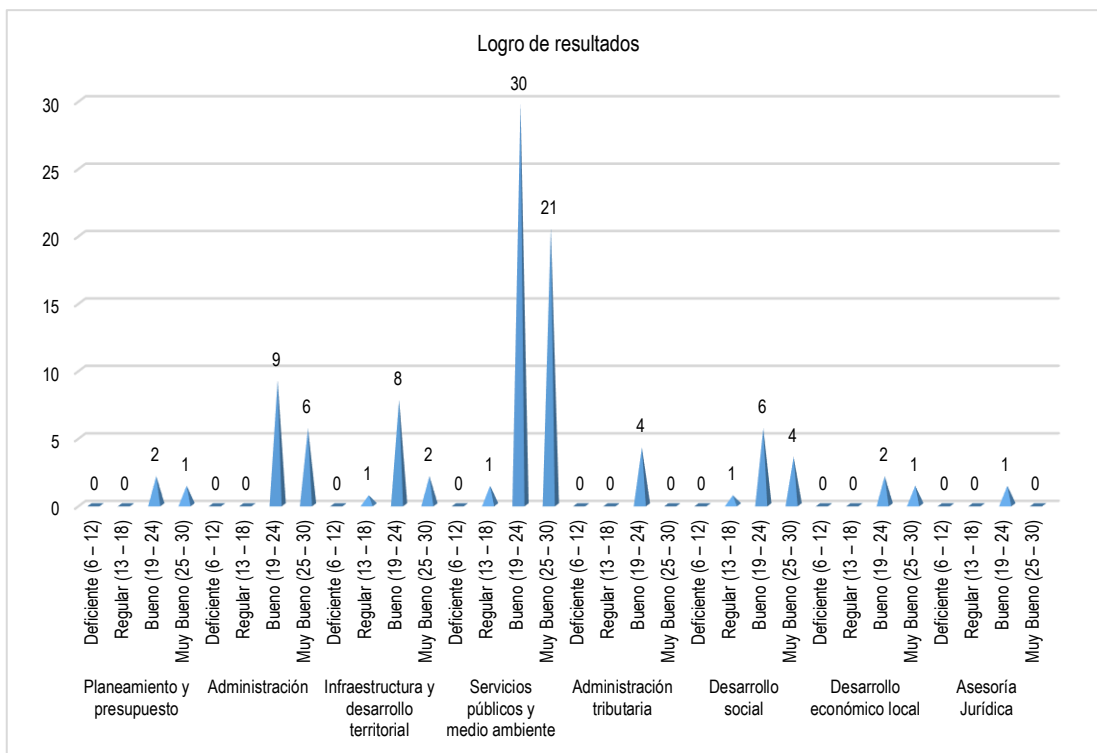
**Tabla 09**

**Logro de resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, según cuestionario aplicado.**

Gerencia	Nivel	fi	%	Estadígrafos
Planeamiento y presupuesto	Deficiente (6 – 12)	0	0	$\bar{X} = 24,2$ <i>Desv. estándar.</i> = 1,79 <i>Varianza</i> = 3,2
	Regular (13 – 18)	0	0	
	Bueno (19 – 24)	3	2	
	Muy Bueno (25 – 30)	2	1	
Administración	Deficiente (6 – 12)	0	0	$\bar{X} = 24,2$ <i>Desv. estándar.</i> = 2,56 <i>Varianza</i> = 6,56
	Regular (13 – 18)	0	0	
	Bueno (19 – 24)	13	9	

	Muy Bueno (25 – 30)	8	6	
Infraestructura y desarrollo territorial	Deficiente (6 – 12)	0	0	$\bar{X} = 23,5$ <i>Desv. estánd.</i> = 2,23 <i>Varianza</i> = 4,98
	Regular (13 – 18)	1	1	
	Bueno (19 – 24)	11	8	
	Muy Bueno (25 – 30)	3	2	
Servicios públicos y medio ambiente	Deficiente (6 – 12)	0	0	$\bar{X} = 23,8$ <i>Desv. estánd.</i> = 2,43 <i>Varianza</i> = 5,93
	Regular (13 – 18)	2	1	
	Bueno (19 – 24)	42	30	
	Muy Bueno (25 – 30)	29	21	
Administración tributaria	Deficiente (6 – 12)	0	0	$\bar{X} = 23,3$ <i>Desv. estánd.</i> = 1,51 <i>Varianza</i> = 2,27
	Regular (13 – 18)	0	0	
	Bueno (19 – 24)	6	4	
	Muy Bueno (25 – 30)	0	0	
Desarrollo social	Deficiente (6 – 12)	0	0	$\bar{X} = 23,9$ <i>Desv. estánd.</i> = 3,02 <i>Varianza</i> = 9,15
	Regular (13 – 18)	1	1	
	Bueno (19 – 24)	8	6	
	Muy Bueno (25 – 30)	5	4	
Desarrollo económico local	Deficiente (6 – 12)	0	0	$\bar{X} = 24,6$ <i>Desv. estánd.</i> = 3,29 <i>Varianza</i> = 10,8
	Regular (13 – 18)	0	0	
	Bueno (19 – 24)	3	2	
	Muy Bueno (25 – 30)	2	1	
Asesoría Jurídica	Deficiente (6 – 12)	0	0	$\bar{X} = 22$ <i>Desv. estánd.</i> = 1,41 <i>Varianza</i> = 2
	Regular (13 – 18)	0	0	
	Bueno (19 – 24)	2	1	
	Muy Bueno (25 – 30)	0	0	
Total		141	100	

**Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores municipales**



**Figura 07: Logro de resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, según cuestionario aplicado.**

**Fuente: Tabla 09**

**Interpretación:**

La presentación de la información estadística del cuestionario, correspondiente a la dimensión logro de resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, demuestran que en la Gerencia De Planeamiento Y Presupuesto los 3 encuestados (2%) indican que el logro de resultados es bueno y de 2 (1%) es muy bueno, resultado que se confirma con el promedio de 24,2 puntos. En la Gerencia De Administración 13 trabajadores que hace el 9% indican que el logro de resultados es bueno y de 8 (6%) muy bueno, el promedio de 24,2 puntos indica que los resultados alcanzados son buenos. En la Gerencia De Infraestructura Y Desarrollo Territorial 1 trabajador (1%) alcanza resultados de manera regular, 11 (8%) bueno y 3 (2%) muy bueno, el promedio de 23,5 puntos indica que el logro de resultados son buenos. En la Gerencia De Servicios Públicos Y Medio Ambiente se tiene que 2 (1%) de trabajadores alcanzan resultados regulares,

42 (30%) lo hacen bien y 29 (21%) muy bien, el promedio de 23,8 puntos indica que los resultados alcanzados son buenos. En la Gerencia De Administración Tributaria 6 trabajadores (4%) alcanza resultados buenos, el promedio de 23,3 puntos indica que los resultados alcanzados son regulares. En la Gerencia De Desarrollo Social 1 trabajador (1%) alcanza resultados regulares, 8 (6%) de buena manera y 5 (4%) lo hacen muy bien, el promedio de 23,9 puntos indica que el logro de resultados es bueno. En la Gerencia De Desarrollo Económico Local 3 trabajador (2%) alcanzan resultados buenos y 2 (1%) muy bueno, el promedio de 24,6 puntos indica que el cumplimiento de sus funciones es buena. En la Gerencia De Asesoría Jurídica 2 trabajadores (1%) logran resultados buenos, el promedio de 22 puntos indica que el cumplimiento de sus funcione es buena. La información estadística obtenida demuestra que se mejoró el logro de resultados de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, gracias a la aplicación del plan de desarrollo de capacidades administrativas, legislativas y de gestión.

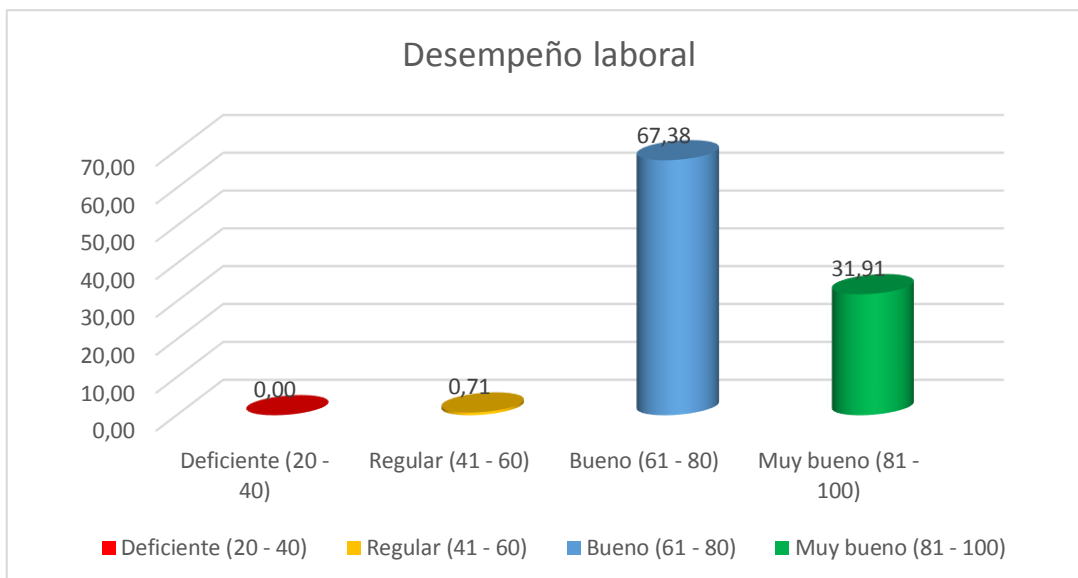
**Tabla 10**

**Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, según cuestionario aplicado.**

Desempeño laboral	fi	%	Estadígrafos
Deficiente (20 - 40)	0	0,00	$\bar{X} = 77,99$ <i>Desv. estándar.</i> = 6,07 <i>Varianza</i> = 36,84 <i>Coef. de Variación</i> = 0,08
Regular (41 - 60)	1	0,71	
Bueno (61 - 80)	95	67,38	
Muy bueno (81 - 100)	45	31,91	
Total	141	100	

**Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores municipales**





**Figura 08: Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, según cuestionario.**

**Fuente: Tabla 10**

**Interpretación:**

La información obtenida mediante la encuesta del cuestionario, para medir el nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, se tiene que 1 trabajadores (0,71%) se desempeñan de manera regular, de 95 (67,38%) su desempeño es bueno y de 45 (31,91%) el desempeño laboral es muy bueno.

Evaluando los estadísticos descriptivos se tiene un promedio de 77,99 puntos que lo ubica al desempeño laboral en un rango bueno, sin embargo, analizando los datos se determina que el promedio está muy cercano al nivel muy bueno, razón que conlleva a determinar que la aplicación el plan de acción de capacidades, administrativas, legislativas mejoró el nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

Por su parte analizando los estadígrafos se tiene que los resultados proporcionalmente se distribuyen hacia los costados del promedio, por su parte el coeficiente de variación de 0,08 indica que existe mayor

homogeneidad de los datos obtenidos de la encuesta con relación al cuestionario.

### 3.3. Contrastación de hipótesis

Para establecer la incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017; la información obtenida del cuestionario aplicado, se analizaron utilizando la T de Studen, para muestras relacionadas, los datos se muestran en la tabla siguiente.

**Tabla 11**

**Incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017.**

Dimensiones / variable	Prueba de muestras relacionadas								
	Diferencias relacionadas				tt	tc	gl	Sig. (bilateral)	
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia Inferior Superior					
Desenvolvimiento del trabajador	4,745	3,097	,261	4,229	5,260	1,645	18,192	140	,000
Cumplimiento de funciones	4,248	3,055	,257	3,740	4,757	1,645	16,514	140	,000
Logro de resultados	3,305	2,547	,214	2,881	3,729	1,645	15,411	140	,000
Desempeño laboral	12,298	6,795	,572	11,167	13,429	1,645	21,492	140	,000

#### Que sea tabla abierta

#### Interpretación:

La información estadística presentada en la tabla 11 indica que teniendo en cuenta los promedios por dimensión y variable según resultados del cuestionario se tiene una diferencia de promedios de 4,745 puntos en la dimensión desenvolvimiento del trabajador, 4,248 en la dimensión cumplimiento de funciones, 3,305 en logro de resultados y a nivel de

variable 12,298 puntos resultados que demuestran que existe incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral.

Así mismo se deduce que para un error de 5% (0,05) se tiene una t tabular de 1,645 para 140 grados de libertad y una t calculada de 18,192 en la dimensión desenvolvimiento del trabajador, 16,514 en la dimensión cumplimiento de funciones, 15,411 en la dimensión logro de resultados y 21,492 en la variable desempeño laboral, siendo la significancia de 0,000 para todos los casos. Los resultados validan la  $H_1$  y rechazan la  $H_0$ , por tal razón: Existe incidencia significativa del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017.

#### IV. DISCUSIÓN

Al hacer la evaluación a los estadísticos descriptivos representados por el promedio, se tiene 65,69 puntos que lo ubica al desempeño laboral en el límite del rango bueno, es decir que los datos según el promedio está muy cercano al nivel regular y que según frecuencias, hay un 27,66% de trabajadores que no se desempeñan a cabalidad, razón por la cual que se llegó aplicar el plan de acción de capacidades, administrativas y legislativas, siguiendo los planteamientos de Chiavenato (2007) quien indica:

La administración de recursos humanos requiere de especializaciones de acorde al área laboral, por lo tanto cada función y organización, tienen peculiares maneras de administrar, ya que demanda de asumir responsabilidades para organizar, integrar y ejecutar acciones de trabajo en post de alcanzar los resultados esperados por la empresa u organización que presta sus servicios. (p. 10)

AL hacer la evaluando de los estadísticos descriptivos del cuestionario se tiene un promedio de 77,99 puntos que lo ubica al desempeño laboral en un rango bueno, sin embargo, analizando los datos se determina que el promedio está muy cercano al nivel muy bueno, razón que conlleva a determinar que la aplicación el plan de acción de capacidades, administrativas, legislativas mejoró el nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota. Los resultados obtenidos refuerzan los planteamientos teóricos del desarrollo cognitivo que según Rafael (2009) indica que:

El desarrollo de competencias y capacidades de la persona se va dando desde que el ser humano es engendrado y que a lo largo de la vida va pasando por una serie de etapas, donde en cada va adquiriendo conocimientos, a partir de la interpretación de su mundo según la edad en que se desarrolla. (p. 15)

Así mismo se fortalece el desarrollo de la teoría del desarrollo cognitivo que según Baquero, (1999) explica que: “Para Vygotsky las habilidades

intelectuales de una persona, se adquieren en la sociedad como producto de la interacción con el medio donde vive” (p. 75). En tal razón el desarrollo de las capacidades personales de los individuos pasa por las funciones mentales que conlleva a razonar y pensar, las habilidades psicológicas que se expresan en las conductas mostradas, las zonas de desarrollo que funciona como espiral en el tiempo

La información estadística presentada en la tabla 11 indica que teniendo en cuenta los promedios por dimensión y variable según resultados del cuestionario se tiene una diferencia de promedios de 4,745 puntos en la dimensión desenvolvimiento del trabajador, 4,248 en la dimensión cumplimiento de funciones, 3,305 en logro de resultados y a nivel de variable 12,298 puntos resultados que demuestran que existe incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral.

La información detallada consolida los planteamiento de la teoría motivacional, que según Maslow (1943) citado por Mayurí (2015) resalta que: “La jerarquía de las necesidades como influencia del comportamiento humano y que están representadas por las fisiológicas, de seguridad, de pertinencia, de estimación y de autorrealización” (p. 28). Por lo tanto fue una necesidad de los trabajadores modernos fortalecer el desarrollo de su capacidades laborales, que van motivadas conocer nuevos campos del área de la administración y como se tienen que encaminar la gestión pública, por lo que el desarrollo del plan de capacidades contribuyo al logro y satisfacción de la necesidad de realización personal, que es la que tiene que ver con el desarrollo profesional.

Así mismo se deduce que para un error de 5% (0,05) se tiene una  $t$  tabular de 1,645 para 140 grados de libertad y una  $t$  calculada de 18,192 en la dimensión desenvolvimiento del trabajador, 16,514 en la dimensión cumplimiento de funciones, 15,411 en la dimensión logro de resultados y 21,492 en la variable desempeño laboral, siendo la significancia de 0,000 para todos los casos. Los resultados validan la  $H_1$  y rechazan la  $H_0$ , por tal razón, los resultados confirman el estudio hecho por Palmar y Valero (2016), quienes concluyen que

los gerentes del municipio de Mara desarrollan las competencias básicas, conductuales y funcionales, así mismo se identificó que poseen habilidades para innovar, poseen liderazgo para el cumplimiento de sus funciones, destacando que los gerentes tienen bien definido los programas de mejoramiento profesional y están motivados para el desarrollo de sus habilidades y capacidades gerenciales, en tal sentido existe una relación positiva entre las competencias y desempeños de los gerentes de la municipalidad de Mara.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1. Los resultados del cuestionario se determina que existe incidencia significativa del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017.
- 5.2. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017 según el cuestionario, indica que se manifiesta entre el límite del nivel regular y bueno al obtener un promedio de 65,69 puntos, por lo que fue necesario la aplicación del plan de desarrollo de capacidades administrativas, legislativas y de gestión.
- 5.3. La aplicación del plan de desarrollo de capacidades a los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017 mejoró su desempeño laboral, al obtener una diferencia de promedios entre el cuestionario de 4,745 puntos en la dimensión desenvolvimiento del trabajador, 4,248 en la dimensión cumplimiento de funciones, 3,305 en logro de resultados y a nivel de variable 12,298 puntos.
- 5.4. El análisis del cuestionario aplicado, según prueba T de Student establece una incidencia significativa del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017 al obtener una  $t$  tabular ( $t_t$ ) de 1,645 y la  $t$  calculada ( $t_c$ ) de 21,492. El resultado indica la  $t_c > t_t$ , por lo tanto se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ .

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1. Al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Chota emprender la implementación de planes de desarrollo de capacidades para cada una de sus gerencias para emprender el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores administrativos.
- 6.2. A los Gerentes de las diversas áreas de la Municipalidad Provincial de Chota, implementar planes de capacitación relacionadas al desempeño laboral de los trabajadores a su cargo, para de esta manera brindar un mejor servicio a los usuarios y población beneficiaria.
- 6.3. Al Gerente Municipal quien es responsable de la gestión pública de las diversas direcciones que operan en la provincia, implementar el desarrollo de un plan de capacidades sobre administración, legislación y gestión, para fortalecer el desenvolvimiento de los trabajadores, cumplimiento de funciones y logro de resultados.
- 6.4. Al Gerente de Recursos Humanos, quien es responsable del personal, debe solicitar de manera trimestral y/o semestral un plan de capacitaciones para lograr un buen desarrollo en el cumplimiento de sus funciones y obtener resultados positivos en el desempeño laboral de cada trabajador de esta comuna edil.



## **VII. PROPUESTA**

### **PLAN DE DESARROLLO DE CAPACIDADES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA**

#### **1. DIAGNÓSTICO**

Partiendo del contexto del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, las constantes quejas del público usuario sobre la deficiencia en el servicio ofrecido, surgió la necesidad de enrumbar el desarrollo de un plan de fortalecimiento de capacidades, pero para hacerlo realidad se partió de la aplicación de un cuestionario, la cual determino como resultados que existe un 27,66% de trabajadores que desconocen el desempeño de sus funciones y un 65% que manifiestan que lo hacen eficiente, sin embargo el promedio obtenido está al límite del nivel regular el cual implica que ser tomados en cuenta para participar en el desarrollo del plan y beneficiar con la temática desarrollada.

Por otra parte la información obtenida mediante el cuestionario, se pudo medir el nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, demuestra que 6 trabajadores (4,26%) se desempeñan de manera deficiente, 33 (23,40%) su desempeño laboral es de manera regular, de 93 (65,96%) su desempeño es bueno y de 9 (6,38%) el desempeño laboral es muy bueno, el cual determina que hay un gran porcentaje de trabajadores que nos están cumpliendo con sus funciones a cabalidad, por tal razón se procedió aplicar el plan de acción de capacidades, administrativas, legislativas y financieras.

#### **2. DESCRIPCIÓN DEL PLAN**

La planificación del plan de desarrollo de capacidades administrativas, legislativas y de gestión, partió del análisis de los resultados previamente obtenidos, optando por el desarrollo de 06 talleres, 02 por cada dimensión, los talleres se desarrollaron entre los meses de mayo junio durante 6 semanas, con el propósito fortalecer las capacidades de desempeños laboral a nivel de

desenvolvimiento, cumplimiento de funciones y logro de resultados, para verificar el desarrollo de las capacidades, al término de cada taller se utilizó una lista de cotejo y una ficha de comprensión de la temática desarrollada, a nivel administrativo, legislativo y de gestión.

Para emprender el desarrollo del plan de fortalecimiento de capacidades, se solicitó la autorización del Alcalde y Gerencia de la Municipalidad, la cual contó con el visto bueno correspondiente, al observar que el plan no solo beneficia a los trabajadores implicados en la muestra, sino que los resultados otorgarían una buena imagen institucional a la entidad edilicia. Así mismo cabe resaltar que el desarrollo del plan se realizó una vez a la semana, específicamente los días miércoles, en el horario de 4 a 5.30 de la tarde, disponiendo de un espacio de 90 minutos para el desarrollo de cada taller.

### **3. JUSTIFICACIÓN**

El plan de desarrollo de capacidades para mejorar el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota, se justifica porque se evidenció que un gran porcentaje de trabajadores, no estaban dando cumplimiento a sus funciones administrativas, legislativas y de gestión, la cual implicó la atención inmediata.

El desarrollo del plan sirvió para que se fortalezca el desenvolvimiento de los trabajadores dentro de su puesto de trabajo, cumplir con sus funciones dentro del cargo que desempeña y trabajar en pos de lograr los resultados que espera la municipalidad, para gestionar y adquirir los presupuestos que demanda las necesidades de la población en su conjunto.

### **4. OBJETIVOS**

#### **4.1. Objetivo general**

Fortalecer el desarrollo de capacidades para mejorar el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota.

## 4.2. Objetivos específicos

Desarrollar 06 talleres utilizando la planificación estratégica, la legislación laboral y políticas de gestión para desarrollar el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota.

Promover la practica administrativa, legislativa y de gestión en el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota.

## 5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Nº	ACTIVIDADES	FECHAS
01	La administración de recursos humanos	1 de mayo del 2017
02	Procedimientos administrativos municipales	24 de mayo del 2017
03	Conocimiento del puesto de trabajo	24 de mayo del 2017
04	Normas de la administración municipal	31 de mayo del 2017
05	Gestión de recursos económicos y humanos	7 de junio del 2017
06	Gestión, competitividad y calidad	14 de junio del 2017

## 6. METODOLOGÍA

El plan de desarrollo de capacidades para mejorar el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota, se llevó a cabo mediante talleres en función a temas relacionados con la administración, normatividad gestión pública, aspectos relevantes para el desempeño de funciones.

La metodología utilizada en el desarrollo del taller implico la discusión controversial, la mesa redonda y el trabajo en equipo para analizar la normatividad vigentes, los roles que demanda asumir cada trabajador y la participación activa en cada uno de los episodios del desarrollo de los talleres.

## **7. MATERIALES**

Los medios y materiales utilizados en el plan de desarrollo de capacidades para mejorar el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota, fueron: proyector, laptop, papelotes, pizarra, plumones, material impreso, etc.

## **8. BIBLIOGRAFÍA**

Municipalidad provincial de Huamachuco (2015). Plan de capacitación y desarrollo de recursos humanos de la municipalidad provincial de Santiago de  
Chuco.storage.servir.gob.pe/pdp/archivos/pdpconsolidado/local/2013\_GLLIB  
5.pdf

## TALLER 01

### 1. TEMA

#### LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### 2. FUNDAMENTACIÓN

El desarrollo del taller se torna importante, puesto que una de las razones es fortalecer las capacidades administrativas de los trabajadores, eso implica que el conocimiento de la administración de los recursos humanos en el ámbito de la Municipalidad Provincial de Chota se torna importante a raíz del desarrollo de capacidades para emprender el mejoramiento del desempeño de los trabajadores, post de brindar un mejor servicio a la comunidad.

### 3. BENEFICIO

Radica en que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, fortalezcan sus capacidades administrativas para brindar una mejor atención al público usuario.

### 4. MATERIALES

- Manual de gestión de recursos humanos
- Proyector multimedia
- Computadora
- Papelotes
- Plumones

### 5. DESARROLLO

#### 5.1. Presentación

La investigadora hace su presentación, indicando los propósitos del desarrollo del taller, e inicia la aplicación de prueba de entrada.

La investigadora inicia el taller presentando sus diapositivas relacionadas con los propósitos de la capacitación y el desempeño de funciones, presenta los objetivos y el marco normativo, el diagnóstico de

necesidades, el reto de afrontar a los problemas, el valor del recurso humano y la evaluación correspondiente. Luego pregunta:

- ¿Cuáles son sus expectativas del contenido mostrado?
- ¿Por qué las instituciones pública y privadas están interesado que sus trabajadores sean administradores de su tiempo?
- Por qué es importante conocer la normatividad dentro de administración pública?

## 5.2. Proceso

La investigadora procede a presentar las siguientes imágenes:



La investigadora, e induce a los participantes a comentar alguna ley o reglamento que conocen dentro del marco administrativo de la función pública.

La investigadora forma equipos de trabajo, reparte a cada equipo un capítulo de la Ley Orgánica de Municipalidades y solicita que organicen en papelotes las funciones que les toca desempeñar en función a su puesto de trabajo.

Se solicita que un representante de cada equipo de trabajo sustenten las situaciones y episodios encontrados en la norma establecida.

### **5.3. Salida**

Cada integrante de los equipos participantes presenta su papelote con la información solicitada y sustentan las funciones que deben asumir dentro de su puesto de trabajo, darle la cuota de calidad a la atención pública y propiciar el buen clima dentro de la institución y en el trabajo que desempeña.

## TALLER 02

### 1. TEMA

#### **Procedimientos Administrativos Municipales**

### 2. FUNDAMENTACIÓN

El desarrollo del taller tiene como finalidad otorgar el conocimiento a los trabajadores de la municipalidad, sobre los diversos procesos administrativos que se debe seguir en los diversos trámites documentarios para orientarlo a los usuarios y mecanizar el tiempo en la atención diaria, dinamizando la función y la gestión pública.

### 3. BENEFICIO

Lo trabajadores de la municipalidad se benefician con el desarrollo del taller, a fortalecer sus capacidades administrativas y desenvolverse mejor en el ejercicio de sus funciones y verse favorecido con el logro de los resultados.

### 4. MATERIALES

- Manual de procedimientos administrativos
- Proyector multimedia
- Computadora
- Papelotes
- Plumones

### 5. DESARROLLO

#### **5.1. Presentación**

La investigadora haciendo la presentación correspondiente presente el siguiente diagrama de flujo:



ETAPA	ADMINISTRADO	TRAMITE	SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACION Y LICENCIAS	JEFATURA DE DEFENSA CIVIL	DESCRIPCIÓN	PLAZO	OBSERVACIONES
1	INICIO				RECEPCIONA REGISTRA Y		
2	PRESENTA REQUISITOS	RECEPCIÓN Y REGISTRO DE TRAMITE	TOMA CONOCIMIENTO Y EVALUA, DERIVA A DEF CIVIL DE SER EL CASO	REALIZA INSPECCION TECNICA DE SEGURIDAD EN DEFENSA CIVIL BASICA EX ANTE	TRAMITA EXPEDIENTE SUBGERENTE TOMA CONOCIMIENTO Y DERIVA AL	PLAZO DE 15 DÍAS HÁBILES	SE VERIFICA LA COMPATIBILIDAD DE USO Y LA ZONIFICACIÓN PARA LA EMISIÓN DE LA LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO MUNICIPAL.
3				REALIZA INFORME TECNICO	PERSONAL TECNICO DE LA SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACIÓN Y LICENCIAS, SUB GERENCIA VERIFICA Y AUTORIZA		
4	NOTIFICACION DE RESOLUCION		EMITE RESOLUCION: PROCEDENTE O IMPROCEDENTE	SI EMITE CERTIFICAD O DE SEGURIDAD EN DEFENSA CIVIL NO NO EMITE CERTIFICAD O DE SEGURIDAD EN DEFENSA CIVIL			LA INSPECCIÓN DE SEGURIDAD DE DEFENSA CIVIL, SE REALIZA COMO PARTE DE LA EVALUACION DE SOLICITUD DE LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO.
FINALIDAD			BASE LEGAL		REQUISITOS / PAGOS	FRECUENCIA	
OTORGAR LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO PARA ACTIVDAES COMPATIBLES O A FINES CONFORME A LA NORMATIVA VIGENTE			LEY MARCO DE LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO LEY N° 28976, ORDENANZA N° 043-MDSA, ORDENANZA N° 096-MDSA, ORDENANZA N° 099-MDSA		SEGÚN EL TUPA-TEXTO UNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS		

¿Cuál es la finalidad del diagrama?

¿Qué procesos induce a seguir a los trabajadores?

La investigadora consolida las respuestas de los participantes

## 5.2. Proceso

La investigadora pide que se reúnan en equipos de trabajo, según área a la que pertenece, hace llegar el manual de procedimientos administrativos y solicita que a partir de la información, elaboren un flujo grama para su área correspondiente.

La investigadora alcanza los papelotes a cada equipo y monitorea el trabajo, dando las orientaciones correspondientes a cada equipo para consolidar los procesos administrativos que se siguen en su área de trabajo.

## 5.3. Salida

Un representante de cada equipo presenta sus flujogramas y lo sustentan, propiciando en el plenario, el diálogo y el debate.

La investigadora establece acuerdos y sugiere que los flujo gramas sean puestos en lugares vistoso para que los usuarios tengan conocimiento de los procesos que siguen sus trámites correspondiente.

## TALLER 03

### 1. TEMA

#### Conocimiento Del Puesto De Trabajo

### 2. FUNDAMENTACIÓN

La fundamentación del desarrollo del taller tiene por objetivo inducir a los participantes, trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, conocer a cabalidad la función que demanda su puesto de trabajo, para emprender un desempeño eficiente, con el fin de otorgar a los usuarios una atención de calidad.

### 3. BENEFICIO

Los participantes del taller, se benefician con el conocimiento que adquieren en el desarrollo de sus capacidades comunicativas, afectivas y habilidades administrativas, las cuales conlleva a desempeñarse de manera óptima.

### 4. MATERIALES

- Manual de procedimientos administrativos
- Proyector multimedia
- Computadora
- Papelotes
- Plumones

### 5. DESARROLLO

#### 5.1. Presentación

La investigadora inicia el taller, con su respectiva presentación, haciendo eco del tema que se abordara y haciendo uso de proyecto presenta el video 5 preguntas difíciles en una entrevista de trabajo de <https://www.youtube.com/watch?v=ETI1HI5Rgoo> durante 10 minutos.

La investigadora induce a responder las siguientes interrogantes:

¿Qué haría Ud. al estar al frente de esa entrevista?

¿Contestaría con precisión a las preguntas planteadas?

¿Ha pasado por una evaluación y entrevista para acceder al puesto de trabajo que desempeña?

## **5.2. Proceso**

La investigadora solicita a los participantes a reunirse en equipos de trabajo.

La investigadora solicita el apoyo de algunos participantes para repartir los papelotes y plumones y solicita que describan sus deberes y derechos que tienen con el trabajo y frente al trabajo y cuáles son los valores que están asumiendo y cuáles serían sus compromisos.

## **5.3. Salida**

La investigadora solicita a un participante de cada equipo socializar sus conclusiones, abriendo el diálogo y el debate.

Finalmente establecen acuerdos asumiendo la elaboración de normas de compromiso en cada área de trabajo.

## TALLER 04

### 1. TEMA

#### **Normas De La Administración Municipal**

### 2. FUNDAMENTACIÓN

El presente taller se desarrollará con la finalidad de proporcionar a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, participantes en la experimentación los beneficios que trae la normas legales vigentes, frente al cumplimiento de sus funciones, como trabajadores, para alcanzar los resultados esperados y obtener recursos presupuestales, dentro de los tiempos y plazos establecidos.

### 3. BENEFICIO

Con el desarrollo del taller, los beneficiados serán los 141 trabajadores participantes en el taller, quienes fortalecerán sus competencias y capacidades administrativas en el desarrollo de sus funciones, siguiendo los lineamientos que demanda la Ley organiza de municipalidades.

### 4. MATERIALES

- Constitución Política del Perú
- Resolución Suprema N° 013-75-PM/INAP que aprueba el Manual Normativo de Clasificación de Cargos.
- Ley de Bases de la Carrera Administrativa. DL. 276
- Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa. DS. 005-90-PCM
- Resolución Jefatural N° 095-95-INAP/DNR, que aprueba la Directiva N° 001-95-INAP/DNR: Normas para la Formulación del Manual de Organización y Funciones.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- Ley Orgánica de Municipalidades, 27972
- Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Decreto Supremo N° 072-2003-PCM, Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

- Decreto Supremo 043-2004-PCM. Aprueban Lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal – CAP de las Entidades de la Administración Pública
- Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175
- Decreto Supremo 043-2006-PCM. Aprueban Lineamientos para la elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de las Entidades de la Administración Pública
- D.L. N° 1057 Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Ley de Presupuesto
- Proyector multimedia
- Computadora
- Papelotes
- Plumones

## **5. DESARROLLO**

### **5.1. Presentación**

Con la presentación correspondiente, la investigadora se dirige a los trabajadores y trabajadoras participantes en el taller y les induce a responder: Conocen la ley de presupuesto, han leído la ley marco del empleado público, conocen la ley de procedimientos administrativos, ¿Qué riesgos y beneficios traen la aplicación de cada una estas Leyes para el cumplimiento e incumplimiento de nuestra funciones?

A partir de las respuestas, la investigadora hace algunas precisiones y resalta la importancia de conocer y aplicar las de leyes descritas y otras que se desarrollará en el taller.

### **5.2. Proceso**

La investigadora, organiza a los participantes por áreas de trabajo y reparte a cada equipo una norma legal, para leerlo y analizarlo, por el espacio de 10 minutos.

La investigadora con ayuda de los participantes reparte los papelotes y plumones a los equipo de trabajo, solicitándoles que según la norma que

tienen en su poder describan sus responsabilidades a cumplir dentro de su área de trabajo, sus derechos y compromisos frente a la gestión aprendida.

La investigadora solicita a los equipo de trabajo, socializar sus conclusiones y presentarlo al plenario.

### **5.3. Salida**

La investigadora, invita un representante de cada equipo de trabajo para compartir sus conclusiones y propiciar la discusión controversial con la participación de los asistentes.

Cada equipo de trabajo recibe las sugerencias y lo precisa en sus apuntes para ponerlo en práctica en cada una de sus oficinas.

## TALLER 05

### 1. TEMA

#### Gestión De Recursos Económicos Y Humanos

### 2. FUNDAMENTACIÓN

El desarrollo del taller denominado gestión de los recursos económicos y humanos, tiene como propósito inducir a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, desarrollar sus habilidades administrativas para gestionar los ingresos correspondiente dentro de sus área de trabajo, así como cumplir y hacer cumplir las funciones que demanda realizar a cada uno de los trabajadores, con el fin de mejorar la gestión municipal, manejando los ingresos y egresos de manera transparente e informando oportunamente a entes superiores.

### 3. BENEFICIO

Con el desarrollo del taller de gestión de recursos económicos y humanos los participantes tienen el beneficio de desarrollar sus capacidades financieras y de desempeño en su desenvolvimiento, cumplimiento de sus funciones y logro de resultados, que lo darán calidad a su desempeño laboral dentro de su ámbito de trabajo.

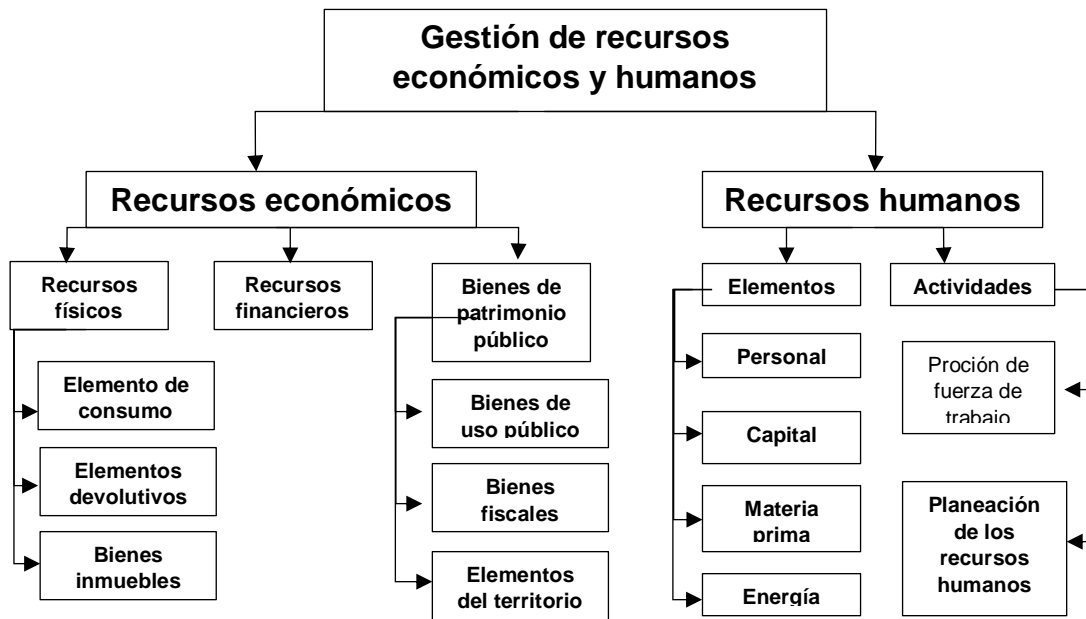
### 4. MATERIALES

- Marco legislativo, organizacional y administrativo municipal
- Proyector multimedia
- Computadora
- Papelotes
- Plumones

### 5. DESARROLLO

#### 5.1. Presentación

La investigadora, previa presentación hacia los participantes, induce a responder el significado de la palabra gestión y en función de los resultados presenta la siguiente diapositiva:



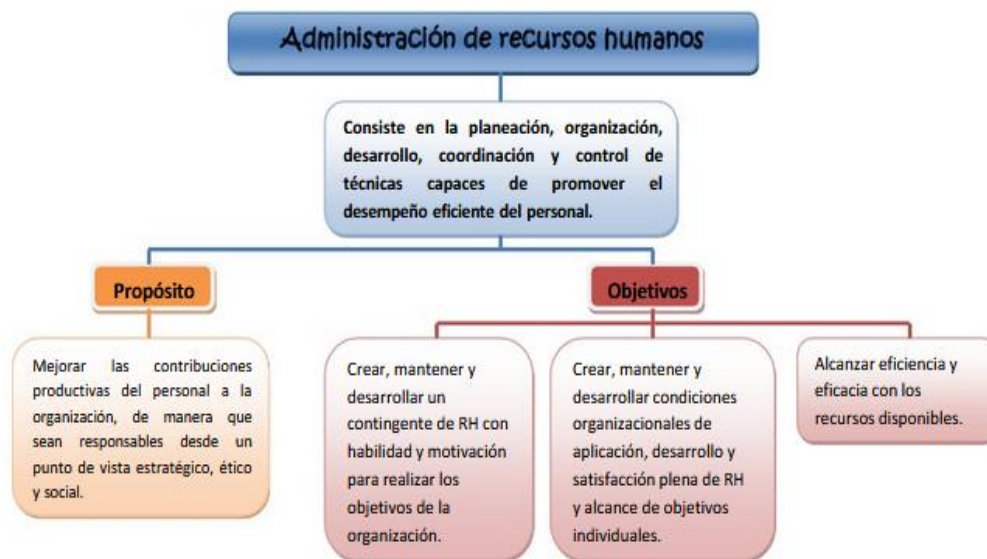
A partir de la presentación, la investigadora pregunta a los participantes que acciones demanda desarrollar a cada uno de los trabajadores para alcanzar las acciones propuestas.

La investigadora hace algunas precisiones y resalta los propósitos y objetivos de la administración de los recursos humanos.

## 5.2. Proceso

La investigadora resalta el rol de cada uno de los trabajadores solicitándolo que observen la siguiente diapositiva:





La investigadora hace algunas precisiones y solicita a los participantes formar equipos de trabajo para analizar el marco legislativo, organizacional y administrativo municipal, propuesto por la Contraloría general de la República (2016) extraído <https://apps.contraloria.gob.pe/transfereciagestion/.../Organización%20Municipal.do...> y solicita que cada equipo analice y presente en un organizador gráfico el marco legislativo, organizacional y admirativo de la gestión financiera y de recursos humanos.

La investigadora, solicita que cada equipo de trabajo elija un representante para socializar el procesamiento de la información en torno al material impreso alcanzado.

### 5.3. Salida

La investigadora solicita a los equipos de trabajo que mediante la técnica del museo socialicen sus conclusiones, para precisar con el aporte de todos los participantes el rol financiero y de recursos humanos en cada una de sus áreas de trabajo.

La investigadora finaliza el taller precisando que la gestión de los recursos humanos también demanda de otros elementos como:



## TALLER 06

### 1. TEMA

#### **Gestión, Competitividad Y Calidad**

### 2. FUNDAMENTACIÓN

El desarrollo del taller enmarcado en la gestión, competitividad y calidad de la administración municipal, tiene por objetivo emprender el rol de cada uno de los participantes en su desempeño laboral a través de su desenvolvimiento, cumplimiento de sus funciones y el logro de los resultados, aspectos claves para tener una gestión de calidad.

### 3. BENEFICIO

Con el desarrollo del taller de gestión, competitividad y calidad de la administración municipal, beneficia a los participantes al fortalecer sus capacidades administrativas, legislativas y de gestión, donde los trabajadores desempeñen mejor su desenvolvimiento, función y logro de resultados, a través de la práctica eficaz en post de alcanzar sus metas.

### 4. MATERIALES

- Manual de gestión de calidad municipal
- Proyector multimedia
- Computadora
- Papelotes
- Plumones

### 5. DESARROLLO

#### **5.1. Presentación**

La investigadora, hace su presentación y precisa que es el último taller y que está relacionado con la Gestión, competitividad y calidad, para tener una visión de lo que trata el trabajo presenta la siguiente diapositiva:

## Los tres pilares del municipio competitivo \*



La investigadora hace algunas precisiones sobre Gestión, competitividad y calidad, e invoca a los participantes a formar equipos de trabajo.

### 5.2. Proceso

La investigadora precisa el rol que debe asumir cada equipo de trabajo, e invita a reflexionar sobre los factores fundamentales de la calidad de vida, presentando la siguiente diapositiva:



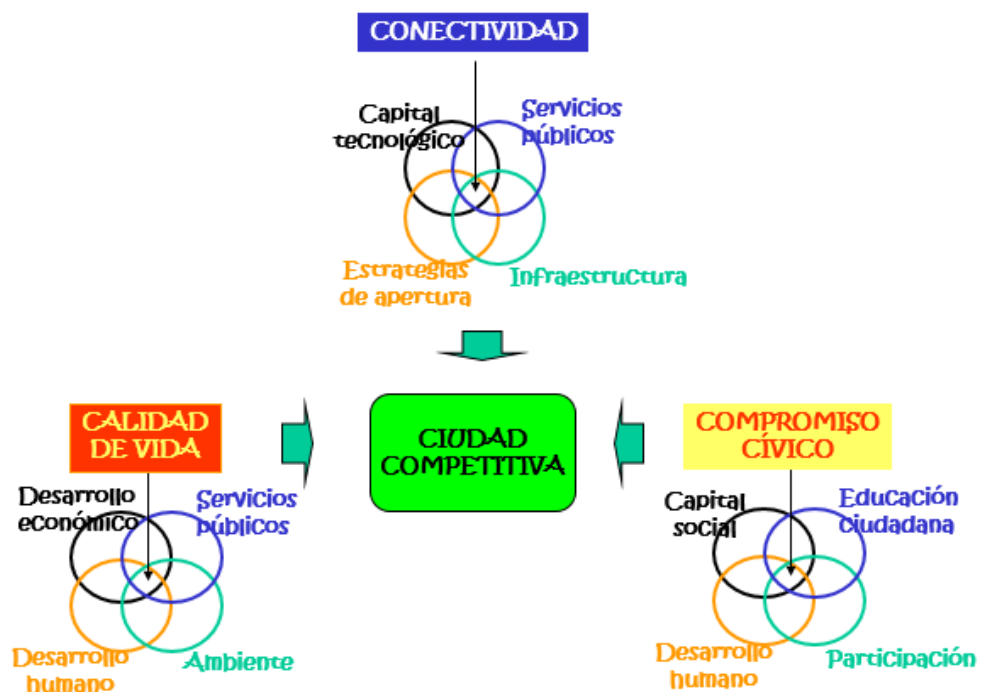
Leyenda: CV (calidad de vida)

La investigadora solicita a los participantes que organicen en sus papelotes información relacionada con la gestión, competitividad y calidad de vida.

La investigadora solicita a los participantes socializar sus papelotes, con la exposición de un representante de cada grupo.

### 5.3. Salida

La investigadora precisa las acciones que tienen que cumplir los trabajadores en su puesto de trabajo, reforzando las acciones emprendidas por los trabajadores a través de la presentación de la siguiente diapositiva:



Finalmente la investigadora, procede a aplicar la prueba de salida, para verificar y establecer los resultados correspondientes.

## VIII. REFERENCIAS

- Baquero, R. (1999). Vygotsky y el aprendizaje escolar. Editorial Aique, Buenos Aires, Argentina.
- Burke, W (s. f). El desarrollo organizacional como proceso de cambio. Revista Iberoamericana. [ww2.educarchile.cl/.../P0001%5CFile%5CP0001\\_File\\_DO%20Como%20proceso%20...](http://ww2.educarchile.cl/.../P0001%5CFile%5CP0001_File_DO%20Como%20proceso%20...)
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Revista de currículum y formación del profesorado. [http://www.th.usm.cl/wp-content/files\\_flutter/1253215645rrhh.pdf](http://www.th.usm.cl/wp-content/files_flutter/1253215645rrhh.pdf)
- Carmona (2016). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. (Tesis para optar el Grado de Magister en Administración), Escuela de Post Grado, Universidad Nacional de Cajamarca.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de recursos humanos. México, Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. Octava Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Fernández, C. (1997). Manual del Director de Recursos Humanos. Editorial CISS, Madrid, España.
- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Revista Cuadernos de Gestión Volumen 2. Universidad de la Rioja, España.
- Galindo, M. (2000). Teoría de la administración pública. Editorial Porrúa. México.

- Hernández, M. (2001). El control de gestión empresarial. Criterios para la evaluación de desempeño. Editorial ISPJAE, La Habana, Cuba.
- Koontz, H. (1994). Elementos de la administración. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Larico, I. (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca. (Tesis para optar el grado de Magíster en Administración) Escuela de Post Grado, Universidad Andina de Juliaca.
- Mayurí, J. (2015). Capacitación empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del Banco de la Nación. Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Palmar, R. y Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio de Mora de Estado de Zulia. (Tesis para obtener el grado de Magíster en Administración), Espacios Públicos, Vol. 17. Núm. 39. Universidad Autónoma del Estado de México. <http://www.redalyc.org/articulo.oa>
- Ramírez, A. (2014). Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas. (Tesis para obtener el grado de Magister en Administración), Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad de Montemoraes, México.
- Reyes, L. (2012). Derecho Laboral. Red Tercer Milenio S. C. [www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho\\_laboral.pdf](http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf)
- Rodríguez, G. (2006). ¿Qué son las competencias laborales?. Revista académica eumed.com. Universidad de Guatemala. <http://www.eumed.net/tesis/2006/grg/>

- Rodríguez, J. (2011). Teorías del desarrollo Humano. <http://jxrodriguez1.blogspot.es/1314712430/teorias-del-desarrollo-humano/>
- Senge, P. (1990). La quinta disciplina. Editorial Granica. Madrid, España.
- Toala, S. (2014). Diseño de clima organizacional como mecanismos de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre municipio de Jipijapa. (Tesis para optar del grado de Doctor en Administración), Escuela de Pos Grado, Universidad Antenor Orrego, Trujillo.
- Urquijo, M. (2014). La teoría de las capacidades en amartya sen. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5010857.pdf>
- Vera, P. (2011). Las organizaciones inteligentes. Facultad de Ciencia Económicas. Universidad de Nueva Granada. Bogotá, Colombia.
- Zocon, L. (2016). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Soluciones globales empresariales EIRL” de la ciudad de Cajamarca. (Tesis para optar el Grado de Magíster en Administración), Escuela de Post Grado, Universidad Nacional de Cajamarca.



## **ANEXOS**

### **ANEXO 01**

#### **RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0023-2017/MPCH-GM.**

##### **VISTO:**

El informe N ° 001-2017 SGRH, remitido por el Comité de Plan de Desarrollo de Personal de la Municipalidad Provincial de Chota y;

##### **CONSIDERANDO:**

Que, el artículo II del Título Preliminar de la Ley N ° 27972- Ley Orgánica de Municipalidades, establece que *“Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos jurídicos, la autonomía confiere a los gobiernos locales, poderes competencias, atribuciones y recursos para la gestión y administración de su respectiva circunscripción, sin injerencia de nadie.*

Que de acuerdo con lo establecido en el literal a) del artículo 19 del Decreto Legislativo N ° 1023, es función de la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR, entre otras, planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de desarrollo y capacitaciones.

Que, mediante Decreto Legislativo N ° 1025, se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar las políticas de capacitación para el Sector Público.

Que con informe N ° 017-2017 GAJ, de vistos aprueba el Plan de desarrollo de capacitaciones para el personal de la Municipalidad Provincial de Chota, el mismo que constara de 06 talleres, que tendrá como finalidad mejorar el desarrollo de capacidades y del desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota.

De conformidad con las disposiciones legales que se indican y con la facultades que otorga la Ley Orgánica de Municipalidades N ° 27972,

##### **SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR,** el Plan de desarrollo de capacitaciones para el personal de la Municipalidad Provincial de Chota, que será llevado a cabo en 06 talleres cuyas fechas están establecidas en el plan capacidades de esta entidad edil.

**ARTICULO SEGUNDO.- AUTORIZAR,** al jefe de Recurso Humanos, el otorgamiento de las licencias a los trabajadores de esta institución edil con la finalidad que asistan a cada uno de los 06 talleres programados.

**ARTICULO TERCERO.- ENCARGUESE,** al jefe de la Oficina de Secretaria General y Archivos la distribución de la presente Resolución a las áreas respectivas.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE CUMPLASE Y ARCHIVESE.**

**ANEXO Nº 02**

**ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2017.**

**EDAD:** ..... **SEXO:** ..... **ÁREA:** .....

**I. RECOMENDACIONES**

Distinguido trabajador (a), conociendo tu interés por seguir mejorando en el desarrollo de tu trabajo, a continuación te presentamos un conjunto de preguntas en relación a tu desempeño laboral, solicitamos responder con veracidad según las acciones que realizas, teniendo en cuenta una sola opción de respuesta.

**II. ÍTEMS**

Nº	DIMENSIONES	ÍTEM	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Mediamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Capacidades administrativas	¿Tiene conocimiento de los procedimientos administrativos que se siguen dentro de la municipalidad?					
2		¿Utiliza los sistemas administrativos que forman parte de la municipalidad?					
3		¿Hace uso del sistema de abastecimiento que maneja la municipalidad?					
4		¿Utiliza la Ley Orgánica de Municipalidades para el desarrollo de tu trabajo?					
5		¿Participa de los diversos procesos que demanda la formulación de presupuesto participativo?					
6		¿Conoce los procesos de gestión emprendido por la municipalidad?					
7		¿Su área de trabajo, realiza convenios con otras instituciones públicas y privadas?					
8	Capacidades legislativas	¿Considera que se cumples tus funciones como trabajador, según el sistema administrativo de la municipalidad?					
9		¿Asumes tus responsabilidades según el marco legal de la municipalidad?					
10		¿Considera que hay un buen nivel de relaciones interpersonales entre trabajadores de la municipalidad?					
11		¿Se tiene autonomía para tomar decisiones dentro del marco normativo de la municipalidad?					
12		¿Te comunicas y compartes información con otros trabajadores de la municipalidad y sus usuarios para alcanzar los compromisos de gestión?					
13		¿Se pone en práctica las normas de convivencia expuestas al interior de la municipalidad para cumplir con sus funciones?					
14		¿Se brinda una adecuada orientación a los usuarios para realizar sus trámites en la municipalidad?					
15	Capacidades de gestión	¿Existe planificación, organización y ejecución oportuna de las actividades municipales y se desarrollan según cronograma?					
16		¿Se cumple oportunamente con los procedimientos administrativos en tu área de trabajo?					
17		¿Trabajas de manera organizada para cumplir con los procesos de gestión en tu área de trabajo?					
18		¿Asumes compromisos dentro de la municipalidad para alcanzar resultados?					
19		¿Participas activamente para alcanzar los objetivos que demanda tu función laboral?					
20		Consideras que todos los trabajadores de la municipalidad, persiguen alcanzar los mismos resultados?					

¡Gracias!

## ANEXO N° 03

### PRUEBA PILOTO PARA DETERMINAR LA CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL A TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA

GERENCIA	N°	ÍTEMS																		TOTAL		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		19	20
Planeamiento y presupuesto	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	68
Administración	2	5	3	4	2	5	1	3	5	2	4	1	1	1	4	2	5	4	3	5	1	63
	3	3	4	4	3	2	2	2	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	74
	4	4	5	5	4	2	2	2	4	4	5	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	74
	5	5	4	5	3	2	2	2	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	3	5	3	86
Infraestructura y desarrollo territorial	6	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	94
	7	4	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	2	3	3	70
	8	2	2	1	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	59
Servicios públicos y medio ambiente	9	4	3	4	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	2	67
	10	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	78
	11	4	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	5	4	4	2	5	5	5	5	3	83
	12	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	79
	13	3	2	2	3	3	3	4	3	4	5	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	82
	14	3	4	4	3	2	3	4	4	3	1	4	3	4	1	3	3	4	4	1	2	74
	15	4	3	4	5	1	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	91
	16	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	82
	17	5	4	3	5	4	4	2	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	102
	18	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	86
	19	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	70
	20	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	58
	21	5	5	3	5	2	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112
	22	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4	5	103
	23	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	100
	24	4	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	2	3	3	87
Administración tributaria	25	3	3	5	5	2	2	2	5	5	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	92
Desarrollo social	26	5	3	4	4	1	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	111	
	27	4	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	107
	28	3	3	3	2	2	1	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	2	92
Desarrollo económico local	29	3	3	3	4	3	5	2	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	112	
Asesoría Jurídica	30	4	4	4	5	2	3	2	5	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	101	
SUMA		112	105	101	112	77	89	88	119	122	105	86	114	101	109	94	112	123	114	120	89	2557
PROMEDIO		3,733	3,5	3,367	3,733	2,567	2,967	2,933	3,967	4,067	3,5	2,867	3,8	3,367	3,633	3,133	3,733	4,1	3,8	4	2,967	85,2333
DESVIACIÓN ESTÁNDAR		0,907	0,9	0,999	0,907	0,935	1,066	1,202	0,928	0,828	1,167	0,937	1,064	1,066	0,999	0,9	0,98	0,845	0,847	0,947	0,964	15,9237
VARIANZA		0,823	0,81	0,999	0,823	0,875	1,137	1,444	0,861	0,685	1,362	0,878	1,131	1,137	0,999	0,809	0,961	0,714	0,717	0,897	0,93	18,9908
																						253,564

#### Formula de cronbach

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K - 1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

**Donde:**

$\sum_{i=1}^K S_i^2$ : Es la suma de varianzas de cada ítem

$S_t^2$ : Es la varianza total de filas (puntaje total de docentes)

$K$ : Es el número de ítems o preguntas.

$$\alpha = \left[ \frac{20}{20 - 1} \right] \left[ 1 - \frac{18,9908}{253,564} \right]$$

$$\alpha = \left[ \frac{20}{19} \right] [1 - 0,075]$$

$$\alpha = [1,053][0,925]$$

$$\alpha = 0,97$$

Teniendo en consideración los planteamientos de George y Mallery (1995) los parámetros del coeficiente Alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable, si el valor va entre 0,5 - 0,6 se considera como un nivel pobre, si los parámetros se ubican entre 0,6 - 0,7 se trata de un nivel débil; cuando oscila entre el parámetro de 0,7 - 0,8 alcanza un nivel aceptables; si el parámetro alcanza el intervalo 0,8 – 0,9 se dice que se alcanza un nivel bueno y si el valor obtenido es mayor a 0,9 se dice que el instrumento es excelente. a partir de lo descrito se afirma que la encuesta para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, alcanza el valor Alfa de Cronbach de 0,97 correspondiéndole un nivel excelente.

ANEXO N° 04

MATRIZ DE VALIDACIÓN


Incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial De Chota, 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	POCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR E ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE ÍTEMS Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Desempeño laboral	Desenvolvimiento del trabajador	Eficiencia del trabajador	¿Tiene conocimiento de los procedimientos administrativos que se siguen dentro de la municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
			¿Utiliza los sistemas administrativos que forman parte de la municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
			¿Hace uso del sistema de abastecimiento que maneja la municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
			¿Utiliza la Ley Orgánica de Municipalidades para el desarrollo de tu trabajo?						✓		✓		✓		✓		
	Eficacia del trabajador	¿Participa de los diversos procesos que demanda la formulación de presupuesto participativo?						✓		✓		✓		✓			
		¿Conoce los procesos de gestión emprendido por la municipalidad?						✓		✓		✓		✓			
		¿Su área de trabajo, realiza convenios con otras instituciones públicas y privadas?						✓		✓		✓		✓			
	Cumplimiento de funciones	Responsabilidad en el trabajo	¿Considera que se cumples tus funciones como trabajador, según el sistema administrativo de la municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
			¿Asumes tus responsabilidades según el marco legal de la municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
			¿Considera que hay un buen nivel de relaciones interpersonales entre trabajadores de la municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
			¿Se tiene autonomía para tomar decisiones dentro del marco normativo de la municipalidad?						✓		✓		✓		✓		
			¿Te comunicas y compartes información con otros trabajadores de la municipalidad y sus usuarios para alcanzar los						✓		✓		✓		✓		

Logro de resultados		compromisos de gestión?																
		¿Se pone en práctica las normas de convivencia expuestas al interior de la municipalidad para cumplir con sus funciones?						✓		✓		✓		✓				
		¿Se brinda una adecuada orientación a los usuarios para realizar sus trámites en la municipalidad?						✓		✓		✓		✓				
	Nivel de producción	¿Existe planificación, organización y ejecución oportuna de las actividades municipales y se desarrollan según cronograma?						✓		✓		✓		✓				
		¿Se cumple oportunamente con los procedimientos administrativos en tu área de trabajo?						✓		✓		✓		✓				
		¿Trabajas de manera organizada para cumplir con los procesos de gestión en tu área de trabajo?						✓		✓		✓		✓				
	Metas alcanzadas	¿Asumes compromisos dentro de la municipalidad para alcanzar resultados?						✓		✓		✓		✓				
		¿Participas activamente para alcanzar los objetivos que demanda tu función laboral?						✓		✓		✓		✓				
		Consideras que todos los trabajadores de la municipalidad, persiguen alcanzar los mismos resultados?						✓		✓		✓		✓				

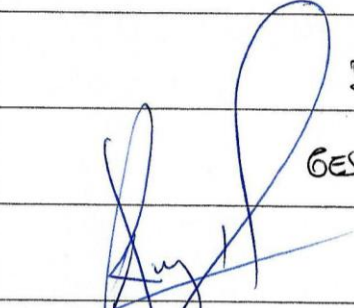
**DATOS DE LOS VALIDADORES**

**DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos	Velasquez Casana Ydalia Jesenia	DNI N°	42240425
Nombre del instrumento	INCIDENCIA DEL PLAN DE DESARROLLO DE CAPACIDADES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES CIVILES ADMINISTRATIVOS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2017		
Dirección domiciliaria	Manuel Arévalo M2A7LT8 II etapa	Teléfono domicilio	044-272819
Título Profesional/ Especialidad	Antropóloga - Abogada	Teléfono Celular	9618419681
Grado Académico	Magister en Ciencias Económicas		
Mención	Gestión Pública y Desarrollo Local		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trojesillo, 12 de julio del 2017



**DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos	RAUL ALBERTO AMAYA MARINOS	DNI N°	17856551
Nombre del instrumento	INCIDENCIA DEL PLAN DE DESARROLLO DE CAPACIDADES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES CIVILES ADMINISTRATIVOS, MUNICIPALIDAD PROVINCIA DE CHOTA, 2017.		
Dirección domiciliaria	MONACO Nº 387- VILLA DEL INGENIERO URB. MONSERRATEG N° - ETAPA TRUJILLO	Teléfono domicilio	263155
Título Profesional/ Especialidad	INGENIERO INDUSTRIAL	Teléfono Celular	948407416
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, JUNIO 2017

## **ANEXO N° 05**

### **FICHA TÉCNICA**

#### **1. Nombre**

Encuesta para medir el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017.

#### **2. Autora:**

Br. Albán Meléndez, Ingrid Milagros

#### **3. Objetivo**

Medir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017.

#### **4. Normas**

- El instrumento de recolección de datos, está compuesto por 20 preguntas o ítem, los cuales se agrupan en tres dimensiones: desenvolvimiento del trabajador, cumplimiento de funciones y logro de resultados, la escala tiene como valor: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), medianamente de acuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).
- Los trabajadores administrativos desarrollaran la encuesta de manera individual, marcando la respuesta que crean conveniente, teniendo en cuenta las instrucciones correspondientes.
- La aplicación de la encuesta, tiene un tiempo aproximado de 30 minutos, utilizando como medios y materiales para marcar, lápiz o bolígrafo.

#### **5. Usuarios (muestra)**

Los trabajadores que participaron como muestra fueron 141 entre trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota.

#### **Unidad de análisis**

Trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota.

## 6. Modo de aplicación

- La encuesta como instrumento de recolección de datos se estructuró en función a tres dimensiones: desenvolvimiento del trabajador, cumplimiento de funciones, y logro de resultados, está compuesto por 20 ítems y su escala de puntuación es uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- El desarrollo de la encuesta por parte de los trabajadores de Municipalidad Provincial de Chota fue individual, cuyos datos consignados están de acorde a las recomendaciones de desarrollo. El tiempo asignado para la aplicación de la encuesta fue de 30 minutos, utilizando como medios y materiales lápiz y bolígrafo.

## 7. Estructura

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Desempeño laboral	Desenvolvimiento del trabajador	Eficiencia del trabajador	¿Tiene conocimiento de los procedimientos administrativos que se siguen dentro de la municipalidad?					
			¿Utiliza los sistemas administrativos que forman parte de la municipalidad?					
			¿Hace uso del sistema de abastecimiento que maneja la municipalidad?					
			¿Utiliza la Ley Orgánica de Municipalidades para el desarrollo de tu trabajo?					
		Eficacia del trabajo	¿Participa de los diversos procesos que demanda la formulación de presupuesto participativo?					
			¿Conoce los procesos de gestión emprendido por la municipalidad?					
	Cumplimiento de funciones	Responsabilidad en el trabajo	¿Su área de trabajo, realiza convenios con otras instituciones públicas y privadas?					
			¿Considera que se cumplen tus funciones como trabajador, según el sistema administrativo de la municipalidad?					
			¿Asumes tus responsabilidades según el marco legal de la municipalidad?					
			¿Considera que hay un buen nivel de relaciones interpersonales entre trabajadores de la municipalidad?					
		Conocimiento del puesto de trabajo	¿Se tiene autonomía para tomar decisiones dentro del marco normativo de la municipalidad?					
			¿Te comunicas y compartes información con otros trabajadores de la municipalidad y sus usuarios para alcanzar los compromisos de gestión?					
			¿Se pone en práctica las normas de convivencia expuestas al interior de la municipalidad para cumplir con sus funciones?					
			¿Se brinda una adecuada orientación a los usuarios para realizar sus trámites en la municipalidad?					
			¿Existe planificación, organización y ejecución oportuna de las actividades municipales y se desarrollan según cronograma?					
	Logro de resultados	Nivel de producción	¿Se cumple oportunamente con los procedimientos administrativos en tu área de trabajo?					
			¿Trabajas de manera organizada para cumplir con los procesos de gestión en tu área de trabajo?					
			¿Asumes compromisos dentro de la municipalidad para alcanzar resultados?					
		Metas alcanzadas	¿Participas activamente para alcanzar los objetivos que demanda tu función laboral?					
			Consideras que todos los trabajadores de la municipalidad, persiguen alcanzar los mismos resultados?					

## 8. Escala

### 8.1. Escala general de la variable dependiente desempeño laboral

Intervalo	Nivel
20 – 40	Deficiente
41 – 60	Regular
61 – 80	Bueno
81 – 100	Muy Bueno

### 8.2. Escala específica (por dimensión)

Dimensión Nivel	Desenvolvimiento del trabajador	Cumplimiento de funciones	Logro de resultados
Deficiente	7 – 14	7 – 14	6 – 12
Regular	15 – 21	15 – 21	13 – 18
Bueno	22 – 28	22 – 28	19 – 24
Muy Bueno	29 – 35	29 – 35	25 – 30

### 8.3. Escala valorativa según alternativa de respuesta por ítem

- Totalmente de acuerdo : 5
- De acuerdo : 4
- Medianamente de acuerdo : 3
- En desacuerdo : 2
- Totalmente en desacuerdo : 1

## 9. Validación y confiabilidad

La encuesta fue validada por el criterio de tres expertos que laboran en el área de investigación.

- Dr. Aguilar Sánchez Juan de Dios
- Mg. Vásquez Rivera Yesica Paola
- Mg. Cieza Gálvez, César Antonio

La confiabilidad del instrumento se hizo utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, para el análisis de la prueba piloto, donde el resultado obtenido fue de 0,97 indicando que el instrumento es altamente confiable para su aplicabilidad.

## ANEXO 06

# INFORMACIÓN OBTENIDA DE LA PRUEBA DE ENTRADA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA

ÁREAS	N°	Capacidades administrativas										Capacidades legislativas										Capacidades de gestión										DESEMPEÑO LABORAL	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	PUNTAJE	NIVEL
PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	1	1	4	3	4	5	4	4	3	2	24	B	1	2	4	4	5	4	4	24	B	1	2	4	4	5	4	4	24	B	62	B	
	2	4	4	4	4	4	4	3	2	25	B	4	4	3	3	4	24	B	3	4	2	5	5	5	5	5	4	26	MB	75	B		
	3	4	4	1	5	5	4	5	28	B	5	5	1	3	4	22	B	3	4	4	4	4	3	22	B	4	4	3	22	B	72	B	
	4	4	4	3	4	4	4	4	27	B	4	3	3	3	3	21	R	3	3	3	4	4	2	19	B	67	67	B	67	B			
	5	4	4	3	4	4	4	4	27	B	4	3	3	3	3	21	R	3	3	3	4	4	2	19	B	67	67	B	67	B			
	1	3	4	4	4	2	3	2	22	B	4	4	3	2	4	4	26	B	4	4	4	4	5	2	23	B	71	71	B	71	B		
	2	4	1	1	4	4	4	3	21	R	4	5	4	4	4	4	29	MB	4	5	5	5	5	2	26	MB	76	76	B	76	B		
	3	5	4	5	3	2	2	5	26	B	5	5	5	2	5	5	30	MB	4	5	5	3	5	3	25	MB	81	81	MB	81	MB		
	4	5	5	5	4	4	4	2	29	MB	5	5	3	3	5	5	31	MB	5	5	5	5	5	2	27	MB	87	87	MB	87	MB		
	5	4	4	1	4	1	1	1	16	R	4	4	3	4	3	1	20	R	4	3	1	3	4	3	18	R	54	54	R	54	R		
	6	1	3	3	1	2	5	1	16	R	5	1	3	5	2	4	25	B	2	4	1	5	2	4	18	R	59	59	R	59	R		
	7	5	3	4	2	5	1	3	23	B	5	2	4	1	1	1	18	R	2	5	4	3	5	1	20	B	61	61	B	61	B		
	8	1	4	3	4	2	3	2	19	R	1	4	3	4	5	4	25	B	4	4	4	3	2	1	18	R	62	62	B	62	B		
	9	4	4	1	4	1	3	1	18	R	4	4	3	3	4	3	25	B	4	4	4	4	4	3	23	B	66	66	B	66	B		
	10	4	1	1	4	2	2	2	16	R	4	4	5	4	4	1	26	B	4	4	5	5	4	2	24	B	66	66	B	66	B		
	11	3	4	4	3	2	2	2	20	R	4	4	5	3	4	4	27	B	3	4	5	4	4	4	24	B	71	71	B	71	B		
	12	4	4	2	4	2	3	4	23	B	5	4	4	3	5	5	31	MB	4	4	5	4	4	2	23	B	77	77	B	77	B		
	13	4	3	3	3	2	3	3	21	R	4	3	4	4	4	4	26	B	3	3	4	4	4	2	20	B	67	67	B	67	B		
	14	3	4	3	2	2	4	2	20	R	4	4	3	3	4	4	25	B	4	4	4	4	4	2	22	B	67	67	B	67	B		
	15	4	2	1	4	2	2	2	17	R	4	4	5	4	4	2	27	B	2	2	4	4	4	3	19	B	63	63	B	63	B		
	16	2	4	3	2	2	5	3	21	R	1	4	4	2	1	4	20	R	1	4	2	2	4	2	15	R	56	56	R	56	R		
17	1	2	4	3	2	3	1	16	R	4	3	2	2	4	1	19	R	3	1	3	4	4	2	17	R	52	52	R	52	R			
18	2	3	4	3	2	1	4	19	R	4	4	4	3	4	4	26	B	3	3	4	4	4	4	22	B	67	67	B	67	B			
19	2	2	1	4	4	4	4	21	R	4	2	4	4	4	1	23	B	4	2	1	1	4	4	16	R	60	60	R	60	R			
20	4	3	3	4	2	3	2	21	R	4	4	3	3	5	3	24	B	2	3	3	4	4	3	19	B	64	64	B	64	B			
21	3	2	2	4	1	4	1	17	R	4	5	1	5	4	1	22	B	2	2	4	4	5	2	19	B	58	58	R	58	R			
Infraestructura territorial	1	4	3	3	4	2	2	22	B	4	4	2	2	4	3	22	B	3	4	4	2	3	3	19	B	63	63	B	63	B			
	2	3	3	4	4	4	1	1	20	R	1	1	1	5	5	23	B	1	1	4	5	3	5	19	B	62	62	B	62	B			
	3	5	5	4	4	3	4	4	29	MB	2	2	4	4	4	3	23	B	3	3	3	4	3	4	20	B	72	72	B	72	B		
	4	5	5	5	5	2	5	4	31	MB	5	2	2	4	5	2	22	B	5	5	5	5	5	4	29	MB	82	82	MB	82	MB		
	5	2	4	4	4	2	3	3	22	B	4	4	1	2	4	4	23	B	3	4	4	4	4	3	22	B	67	67	B	67	B		
	6	2	2	1	3	2	2	2	14	D	2	4	3	2	3	2	19	R	2	2	3	4	4	3	18	R	51	51	R	51	R		
	7	4	3	4	4	3	3	2	23	B	4	4	3	3	4	4	25	B	3	3	4	4	3	3	20	B	68	68	B	68	B		
	8	4	4	3	4	3	4	4	26	B	5	4	4	3	4	4	28	MB	4	4	4	4	4	3	23	B	77	77	B	77	B		
	9	3	2	4	4	4	4	3	24	B	4	5	5	4	5	5	33	MB	4	4	3	4	2	4	21	B	78	78	B	78	B		
	10	2	4	3	2	4	4	2	21	R	2	5	2	3	3	2	19	R	4	2	4	4	4	4	22	B	62	62	B	62	B		
	11	4	3	4	3	3	4	5	26	B	3	3	4	4	5	5	29	MB	4	4	3	2	4	4	21	B	76	76	B	76	B		
	12	4	3	4	5	4	4	2	26	B	3	4	4	3	5	3	27	B	4	4	5	4	4	5	26	MB	79	79	B	79	B		
	13	3	2	2	4	1	4	1	17	R	4	3	1	3	4	1	18	R	2	2	4	4	5	2	19	B	54	54	R	54	R		
	14	2	2	1	3	2	2	2	14	D	2	4	3	2	3	2	19	R	2	2	3	4	4	3	18	R	51	51	R	51	R		
	15	1	2	4	3	2	3	1	16	R	4	3	2	2	4	1	19	R	3	1	3	4	4	2	17	R	52	52	R	52	R		

	1	2	2	2	2	2	2	1	13	D	2	2	2	2	1	2	2	13	D	2	2	2	2	2	2	12	D	38	D
	2	4	5	4	4	4	4	4	29	MB	4	4	3	3	4	4	4	26	B	3	5	5	3	3	3	22	B	77	B
	3	4	4	4	4	4	4	4	28	B	4	4	3	3	4	4	1	23	B	5	5	4	4	4	4	26	MB	77	B
	4	4	3	4	3	2	3	2	21	R	3	4	2	2	3	3	3	20	R	2	3	2	4	4	2	17	R	58	R
	5	2	2	4	4	2	2	2	18	R	3	2	2	2	2	4	5	20	R	2	4	5	5	5	5	26	MB	64	B
	6	2	2	2	2	2	2	2	14	D	2	2	2	2	2	2	2	14	D	2	2	2	2	2	2	12	D	40	D
	7	5	5	3	5	2	5	4	29	MB	5	5	5	2	5	5	5	32	MB	5	5	5	5	5	5	30	MB	91	MB
	8	5	4	2	4	5	4	5	29	MB	4	4	5	5	2	2	2	24	B	4	4	4	4	4	4	24	B	77	B
	9	4	3	3	4	2	3	2	21	R	3	4	3	3	4	4	4	25	B	4	4	4	3	4	3	22	B	68	B
	10	3	2	3	4	2	2	4	20	R	5	5	5	4	5	5	4	33	MB	3	5	4	4	5	3	24	B	77	B
	11	1	4	3	2	3	3	5	21	R	3	3	2	1	1	1	2	13	D	2	4	1	4	4	2	17	R	51	R
	12	4	4	3	3	3	3	1	21	R	4	3	3	3	5	4	4	26	B	2	2	1	1	2	3	11	D	58	R
	13	4	2	2	2	2	2	3	17	R	3	4	2	2	3	3	2	19	R	2	3	4	4	4	3	20	B	56	R
	14	4	4	3	4	3	4	4	26	B	4	4	2	2	3	3	3	21	R	3	3	4	4	4	3	21	B	68	B
	15	3	4	3	4	3	4	4	25	B	4	4	3	3	3	3	3	23	B	3	3	4	3	3	3	19	B	67	B
	16	5	4	4	4	3	5	4	29	MB	4	3	4	4	5	4	4	28	B	4	4	4	1	4	4	21	B	78	B
	17	5	4	5	4	4	3	4	29	MB	4	4	2	3	3	2	2	20	R	3	4	4	4	4	2	21	B	70	B
	18	3	3	4	4	2	2	2	20	R	4	4	3	2	3	4	3	23	B	3	3	3	3	4	2	18	R	61	B
	19	3	2	2	3	3	3	4	20	R	3	4	5	3	1	4	4	24	B	3	3	4	3	4	4	21	B	65	B
	20	3	4	1	1	4	4	2	19	R	1	1	1	1	1	4	5	14	D	4	1	4	4	1	3	17	R	50	R
	21	3	4	4	3	2	3	4	23	B	4	3	1	4	3	4	1	20	R	3	3	4	4	1	2	17	R	60	R
	22	4	4	4	4	3	3	4	26	B	4	4	3	3	3	3	3	23	B	3	3	4	4	4	3	21	B	70	B
	23	4	4	4	4	3	3	4	26	B	4	5	3	2	4	3	3	24	B	3	3	4	4	4	3	21	B	71	B
	24	4	4	4	4	2	4	4	26	B	4	4	3	3	3	4	4	25	B	4	4	4	3	4	3	22	B	73	B
	25	4	3	4	1	1	3	3	19	R	4	1	4	4	3	4	4	24	B	3	4	5	5	5	3	25	B	68	B
	26	3	2	4	1	2	3	4	19	R	4	4	3	3	4	4	4	26	B	3	4	4	4	5	4	24	B	69	B
	27	3	4	4	4	3	3	2	23	B	4	4	3	2	3	2	3	21	R	3	4	4	4	4	3	22	B	66	B
	28	5	2	3	5	4	3	3	25	B	5	5	3	3	5	3	4	28	B	3	4	4	5	4	3	23	B	76	B
	29	3	3	3	3	2	3	1	18	R	3	1	3	2	5	1	4	19	R	2	3	5	5	5	3	23	B	60	R
	30	4	4	2	5	2	5	2	24	B	4	4	2	3	3	4	2	22	B	2	3	1	3	4	3	16	R	62	B
	31	3	3	4	4	1	1	1	17	R	1	3	2	1	4	3	3	17	R	2	1	3	4	4	1	15	R	49	R
	32	4	4	3	3	2	2	2	20	R	4	4	2	2	3	3	5	23	B	3	4	4	4	4	2	21	B	64	B
	33	3	3	3	3	3	3	3	21	R	3	3	3	3	3	3	3	21	R	3	3	3	3	3	3	18	R	60	R
	34	4	4	4	4	3	2	2	23	B	5	5	3	3	4	4	2	26	B	4	4	2	1	1	4	16	R	65	B
	35	5	5	4	4	3	3	2	26	B	4	4	2	4	4	2	2	24	B	3	1	3	1	1	3	12	D	62	B
	36	4	4	4	4	3	3	2	24	B	3	3	3	3	4	3	5	24	B	3	3	5	5	5	2	23	B	71	B
	37	4	4	4	4	3	3	3	25	B	2	4	2	3	4	3	5	23	B	2	3	5	5	5	3	23	B	71	B
	38	4	4	4	3	2	2	4	23	B	4	3	2	3	4	2	5	23	B	3	3	4	4	4	3	21	B	67	B
	39	2	4	2	4	3	3	2	20	R	5	4	2	3	3	2	5	24	B	3	3	4	5	4	2	21	B	65	B
	40	1	3	3	2	2	2	2	15	R	4	4	3	2	4	3	4	24	B	3	4	4	4	4	2	21	B	60	R
	41	3	3	2	2	2	2	2	16	R	2	4	2	2	4	2	4	20	R	3	3	3	4	4	2	19	B	55	R
	42	4	3	3	3	2	2	2	19	R	3	3	2	2	3	3	4	20	R	3	3	5	5	5	3	24	B	63	B
	43	2	3	2	2	2	2	2	15	R	4	4	2	2	4	2	4	22	B	3	3	4	4	4	3	21	B	58	R
	44	2	2	2	2	2	2	1	13	D	2	2	2	2	1	2	2	13	D	2	2	2	2	2	2	12	D	38	D
	45	4	1	4	4	4	4	4	25	B	4	4	3	3	4	4	4	26	B	3	5	5	3	3	3	22	B	73	B
	46	4	4	1	4	1	4	4	22	B	4	1	3	3	4	4	1	20	R	1	1	4	4	4	4	18	R	60	R
	47	4	3	4	3	2	3	2	21	R	3	4	2	2	3	3	3	20	R	2	3	2	4	4	2	17	R	58	R
	48	2	2	4	4	2	2	2	18	R	5	5	5	5	5	4	5	34	MB	2	4	5	5	5	5	26	MB	78	B
	49	2	2	2	2	2	2	2	14	D	2	2	2	2	2	2	2	14	D	2	2	2	2	2	2	12	D	40	R
	50	5	5	3	5	2	5	4	29	MB	5	5	5	2	5	5	5	32	MB	5	5	5	5	5	5	30	MB	91	MB
	51	5	4	2	4	5	4	5	29	MB	4	4	5	5	2	2	2	24	B	4	4	4	4	4	4	24	B	77	B
	52	4	3	3	4	2	3	2	21	R	3	4	3	3	4	4	4	25	B	4	4	4	3	4	3	22	B	68	B
	53	3	2	3	4	2	2	4	20	R	5	5	5	4	5	5	4	33	MB	3	5	4	4	5	3	24	B	77	B
	54	1	4	3	2	3	3	5	21	R	3	3	2	1	1	1	2	13	D	2	4	5	4	4	2	21	B	55	R
	55	4	1	3	3	3	3	1	18	R	1	3	3	3	2	4	4	20	R	2	1	5	1	1	3	13	R	51	R
	56	4	2	2	2	2	2	3	17	R	3	4	2	2	3	3	2	19	R	2	3	4	4	4	3	20	B	56	R
	57	4	4	3	4	3	4	4	26	B	4	4	2	2	3	3	3	21	R	3	3	4	4	4	3	21	B	68	B
	58	3	4	3	4	3	4	4	25	B	4	4	3	3	3	3	3	23	B	3	3	4	3	3	3	19	B	67	B
	59	5	4	4	4	3	5	4	29	MB	4	3	4	4	5	4	4	28	B	4	4	4	1	4	4	21	B	78	B
	60	5	4	5	4	4	3	4	29	MB	4	4	2	3	3	2	2	20	R	3	4	4	4	4	2	21	B	70	B
	61	3	3	4	4	2	2	2	20	R	4	4	3	2	3	4	3	23	B	3	3	3	3	4	2	18	R	61	B
	62	3	2	2	3	3	3	4	20	R	3	4	5	3	5	4	4	28	B	3	3	4	3	4	4	21	B	69	B
	63	3	4	5	5	4	4	2	27	B	2	2	5	2	2	4	5	22	B	4	2	4	4	2	3	19	B	68	B
	64	3	4	4	3	2	3	4	23	B	4	3	1	4	3	4	1	20	R	3	3	4	4	1	2	17	R	60	R
	65	4	4	4	4	3	3	4	26	B	4	4	3	3	3	3	3	23	B	3	3	4	4	4	3	21	B	70	B
	66	4	4	4	4	3	3	4	26	B	4	5	3	2	4	3	3	24	B	3	3	4	4	4	3	21	B	71	B
	67	4	4	4	4	2	4	4	26	B	4	4	3	3	4	4	4	25	B	4	4	4	3	4	3	22	B	73	B

Administración tributaria	1	3	3	5	5	2	2	2	22	B	5	5	2	2	4	3	3	24	B	3	3	4	4	4	3	21	B	67	B	
	2	4	3	4	1	3	4	1	20	R	1	2	1	3	1	1	1	10	D	1	3	1	1	1	1	8	D	38	D	
	3	4	3	3	2	2	2	2	18	R	4	4	3	2	4	3	4	24	B	3	4	4	4	4	2	21	B	63	B	
	4	3	3	2	2	2	2	2	16	R	2	4	2	2	4	2	4	20	R	3	3	3	4	4	2	19	B	55	R	
	5	4	3	3	3	2	2	2	19	R	3	3	2	2	3	3	4	20	R	3	3	2	5	2	3	18	R	57	R	
	6	2	3	2	2	2	2	2	15	R	4	4	2	2	4	2	4	22	B	3	3	4	4	4	3	21	B	58	R	
Desarrollo social	1	5	5	4	5	5	5	4	33	MB	2	5	4	5	5	4	5	30	MB	4	4	5	5	4	4	26	MB	89	MB	
	2	2	3	4	4	3	3	4	23	B	3	2	4	2	5	5	5	26	B	3	4	4	4	4	3	22	B	71	B	
	3	3	3	4	4	3	4	4	25	B	3	4	3	3	4	4	4	25	B	3	4	4	4	4	3	22	B	72	B	
	4	3	4	4	3	2	2	2	20	R	5	4	3	2	2	4	4	24	B	3	3	4	4	4	3	21	B	65	B	
	5	4	2	3	4	4	4	2	5	24	B	4	2	4	4	2	2	2	20	R	4	4	5	5	5	4	27	MB	71	B
	6	5	3	4	4	1	4	5	26	B	5	5	4	5	5	4	5	33	MB	5	5	5	5	5	1	26	MB	85	MB	
	7	4	4	4	4	3	4	4	27	B	4	4	3	3	4	3	3	24	B	3	4	4	4	4	3	22	B	73	B	
	8	5	4	3	2	2	3	4	23	B	5	2	3	3	5	4	4	26	B	3	5	2	5	2	3	20	B	69	B	
	9	4	4	4	4	4	4	4	28	B	4	5	2	4	5	4	5	29	MB	4	5	5	4	4	2	24	B	81	MB	
	10	4	4	3	4	3	4	5	27	B	4	5	3	4	4	4	5	29	MB	4	4	5	4	5	2	24	B	80	B	
	11	2	2	1	1	1	1	1	9	D	1	1	2	2	1	2	1	10	D	1	1	1	1	2	2	8	D	27	D	
	12	4	3	3	3	4	4	3	24	B	3	3	3	4	3	4	3	23	B	5	2	2	2	2	4	17	R	64	B	
	13	3	3	3	2	2	1	4	18	R	4	4	4	2	4	3	4	25	B	3	4	4	4	4	2	21	B	64	B	
	14	3	3	3	2	2	1	4	18	R	4	4	4	4	2	4	3	25	B	4	4	4	4	4	2	22	B	65	B	
Desarrollo económico local	1	3	4	4	4	3	2	4	24	B	2	3	3	3	3	3	20	R	4	3	4	4	4	3	22	B	66	B		
	2	3	4	4	4	3	2	4	24	B	2	3	3	3	3	3	4	21	R	3	3	4	4	4	3	21	B	66	B	
	3	3	5	4	4	4	3	5	28	B	4	5	4	3	4	3	5	28	B	4	4	5	4	4	3	24	B	80	B	
	4	3	3	3	4	3	5	2	23	B	5	5	5	4	4	4	5	32	MB	4	5	5	5	5	4	28	B	83	MB	
	5	1	3	1	3	1	3	2	14	D	3	3	3	1	3	3	1	17	R	1	3	1	1	1	2	9	D	40	D	
Asesoría jurídica	1	2	2	3	2	2	4	2	17	R	2	5	3	3	4	4	4	25	B	3	5	2	4	2	3	19	B	61	B	
	2	4	4	4	5	2	3	2	24	B	2	4	3	4	4	3	3	23	B	2	4	4	4	4	3	21	B	68	B	

ANEXO 07

INFORMACIÓN OBTENIDA DE LA PRUEBA DE SALIDA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA

ÁREAS	N°	Capacidades administrativas										Capacidades legislativas										Capacidades de gestión										O LABORAL	
		¿Tiene conocimiento de los procedimientos administrativos que se siguen dentro de la municipalidad?	¿Utiliza los sistemas administrativos que toman parte de la municipalidad?	¿Hace uso del sistema de abastecimiento que maneja la municipalidad?	¿Utiliza la Ley Orgánica de Municipalidades para el desarrollo de tu trabajo?	¿Participa de los diversos procesos que demanda la formulación de presupuesto participativo?	¿Su área de trabajo, realiza convenios con otras instituciones públicas y privadas?	PUNTAJE	NIVEL	¿Considera que se cumplen sus funciones como trabajador, según el sistema administrativo de la municipalidad?	¿Asumes tus responsabilidades según el marco legal de la municipalidad?	¿Consideras que hay un buen nivel de relaciones interpersonales entre trabajadores de la municipalidad?	¿Se tiene autonomía para tomar decisiones dentro del marco normativo de la municipalidad?	¿Te comunicas y compartes información con otros trabajadores de la municipalidad y sus usuarios para alcanzar los compromisos de gestión?	¿Se pone en práctica las normas de convivencia expuestas al interior de la municipalidad para cumplir con sus funciones?	¿Se brinda una adecuada orientación a los usuarios para realizar sus trámites en la municipalidad?	PUNTAJE	NIVEL	¿Existe planificación, organización y ejecución oportuna de las actividades municipales y se desarrollan según cronograma?	¿Se cumple oportunamente con los procedimientos administrativos en tu área de trabajo?	¿Trabajas de manera organizada para cumplir con los procesos de gestión en tu área de trabajo?	¿Asumes compromisos dentro de la municipalidad para alcanzar resultados?	¿Participas activamente para alcanzar los objetivos que demanda tu función laboral?	Consideras que todos los trabajadores de la municipalidad, pesquen alcanzar los mismos resultados?	PUNTAJE	NIVEL	PUNTAJE	NIVEL					
Planeamiento y presupuesto	1	4	3	4	5	4	5	4	29	MB	4	3	4	4	5	4	4	28	MB	3	4	4	4	3	5	4	4	23	B	80	B		
	2	4	4	5	4	4	5	4	30	MB	4	4	3	4	3	4	4	26	B	4	4	5	5	5	4	4	27	MB	83	MB			
	3	4	4	4	5	5	4	5	31	MB	5	5	3	3	4	4	3	27	B	4	4	4	4	5	4	4	23	B	81	MB			
	4	4	4	4	4	4	4	4	28	B	4	4	3	4	3	2	3	23	B	3	4	5	4	4	5	25	MB	76	B				
	5	4	4	4	4	4	4	4	28	B	4	3	4	3	3	2	3	22	B	3	4	3	4	4	5	23	B	73	B				
Administración	1	3	4	4	4	3	4	3	25	B	4	4	5	4	4	4	5	30	MB	4	4	4	4	5	5	26	MB	81	MB				
	2	4	3	3	4	4	4	5	27	B	4	5	4	5	4	4	4	30	MB	4	5	5	5	5	4	28	MB	85	MB				
	3	5	4	5	3	5	3	5	30	MB	5	5	5	3	5	5	4	32	MB	4	5	5	5	5	5	29	MB	91	MB				
	4	5	5	5	4	4	4	4	31	MB	5	5	4	4	5	5	5	33	MB	5	5	5	5	5	5	30	MB	94	MB				
	5	4	4	3	4	4	3	3	25	B	4	4	3	4	3	3	4	25	B	4	3	4	3	4	5	23	B	73	B				
	6	5	3	3	4	3	5	4	27	B	5	4	5	5	4	4	5	32	MB	3	4	4	5	5	4	25	MB	84	MB				
	7	5	3	4	2	5	1	3	23	B	5	3	4	4	3	4	4	27	B	4	5	4	4	5	3	25	MB	75	B				
	8	5	4	3	4	4	5	4	29	MB	5	4	3	4	5	4	4	29	MB	4	4	4	5	4	3	24	B	82	MB				
	9	4	4	3	4	3	3	3	24	B	4	4	3	5	4	3	4	27	B	4	4	4	4	4	4	24	B	75	B				
	10	4	4	5	4	3	4	4	28	B	4	4	5	4	4	5	4	30	MB	4	4	5	5	4	4	25	MB	83	MB				
	11	3	4	4	3	3	3	3	23	MB	4	4	5	5	4	4	3	29	MB	4	4	5	4	4	4	25	MB	77	B				
	12	4	4	4	4	4	3	4	27	MB	5	4	4	4	5	5	5	32	MB	4	4	5	4	4	3	24	B	83	MB				
	13	4	3	3	3	2	4	5	24	MB	4	5	4	4	4	4	5	30	MB	5	3	4	4	4	4	24	B	78	B				
	14	3	4	3	2	2	2	4	20	R	4	4	5	3	4	5	3	28	B	4	4	4	4	4	4	24	B	72	B				
	15	4	2	4	4	2	4	2	22	B	4	4	5	4	4	4	4	29	MB	3	4	4	4	4	3	22	B	73	B				
	16	2	4	3	2	2	5	5	23	B	5	4	4	5	4	4	4	30	MB	3	4	4	4	4	4	22	B	75	B				
	17	1	2	4	3	3	3	1	17	R	4	3	5	4	4	5	3	28	B	3	3	3	4	4	3	20	B	65	B				
	18	2	3	4	3	4	1	4	21	R	4	5	4	5	4	4	3	29	MB	3	3	4	4	4	4	22	B	72	B				
	19	4	4	4	4	4	4	4	28	B	4	4	4	4	4	3	4	27	B	4	4	3	4	4	4	23	B	78	B				
	20	4	3	3	4	2	3	2	21	R	4	4	3	3	5	3	2	24	B	3	3	3	4	4	3	20	B	65	B				
	21	3	5	4	4	3	4	3	26	B	4	5	4	5	4	3	2	27	B	4	3	4	4	5	3	23	B	76	B				
Infraestructura territorial	1	4	4	4	4	4	3	4	27	B	4	4	2	2	4	3	3	22	B	5	4	4	4	3	3	23	B	72	B				
	2	4	3	4	4	4	3	3	25	B	4	3	3	5	5	5	5	30	MB	4	3	4	5	3	5	24	B	79	B				
	3	5	5	4	4	3	4	4	29	MB	2	2	4	4	4	4	3	23	B	5	3	5	4	4	4	25	MB	77	B				
	4	5	5	5	5	4	5	4	33	MB	5	4	3	4	5	3	3	27	B	5	5	5	5	5	4	29	MB	89	MB				
	5	5	4	4	4	3	4	4	28	B	4	4	3	3	4	4	4	26	B	3	4	4	4	4	3	22	B	76	B				
	6	3	4	3	3	4	4	3	24	B	3	4	5	4	3	3	3	25	B	5	3	4	4	4	3	23	B	72	B				
	7	4	3	4	4	5	5	3	28	MB	4	4	5	3	5	4	3	28	B	3	3	4	4	4	3	20	R	76	B				
	8	4	4	5	4	4	4	4	29	MB	5	4	4	5	4	4	4	30	MB	4	4	4	4	4	3	23	B	82	MB				
	9	3	2	4	4	4	4	5	26	B	4	5	5	4	5	5	5	33	MB	4	4	5	4	3	4	24	B	83	MB				
	10	4	4	3	4	4	4	5	28	B	3	5	3	5	5	4	4	29	MB	4	3	4	5	4	4	24	B	81	MB				
	11	4	5	4	4	5	4	5	31	MB	4	5	4	4	5	5	5	32	MB	4	4	5	3	4	4	24	B	87	MB				
	12	4	5	4	5	4	4	4	30	MB	5	4	4	3	5	4	5	30	MB	4	4	5	4	5	5	26	MB	86	MB				
	13	3	4	4	4	5	4	4	28	B	4	3	4	3	4	5	2	25	B	3	3	4	4	5	5	24	B	77	B				
	14	4	5	3	3	3	4	4	26	B	5	4	3	5	3	4	3	27	B	3	5	3	4	4	3	22	B	75	B				
	15	3	5	4	3	4	3	5	27	B	4	3	4	3	4	3	5	26	B	3	4	3	4	4	2	20	B	73	B				



	1	3	4	4	3	4	5	3	26	B	3	5	4	3	3	4	2	24	B	3	4	4	3	3	4	21	B	71	B
	2	4	5	4	4	4	4	4	29	MB	4	4	3	4	4	4	4	27	B	3	5	5	3	4	4	24	B	80	B
	3	4	4	4	5	4	5	3	30	MB	4	4	3	5	4	4	3	27	B	5	5	4	4	4	4	26	MB	83	MB
	4	4	3	4	5	4	3	3	26	B	3	4	3	3	3	4	5	25	B	4	3	5	4	4	2	22	B	73	B
	5	4	4	4	4	3	4	3	26	B	3	5	3	4	3	4	5	27	B	5	4	5	5	5	5	29	MB	82	MB
	6	4	3	3	4	3	4	4	25	B	5	4	3	4	3	4	3	26	B	3	4	3	4	3	4	21	B	72	B
	7	5	5	3	5	4	5	4	31	MB	5	5	5	4	5	5	5	34	MB	5	5	5	5	5	5	30	MB	95	MB
	8	5	4	3	4	5	4	5	30	MB	4	4	5	5	3	3	3	27	B	4	4	4	4	5	4	25	MB	82	MB
	9	4	4	3	4	4	3	4	26	B	3	4	3	3	4	4	4	25	B	4	4	4	5	4	5	26	MB	77	B
	10	3	3	3	4	4	4	4	25	B	5	5	5	4	5	5	4	33	MB	3	5	5	4	5	4	26	MB	84	MB
	11	3	4	3	3	3	4	5	25	B	3	3	4	3	3	3	4	23	B	3	4	3	5	4	3	22	B	70	B
	12	4	4	3	4	3	5	5	28	B	4	3	4	5	5	4	4	29	MB	3	4	2	2	3	4	18	R	75	B
	13	4	4	5	3	4	4	3	27	B	3	4	4	5	3	3	4	26	B	4	3	4	5	4	4	24	B	77	B
	14	4	4	4	4	5	4	4	29	MB	4	4	4	4	3	5	3	27	B	4	5	4	4	4	3	24	B	80	B
	15	3	4	5	4	4	4	4	28	B	4	4	3	3	3	3	3	23	B	3	4	4	4	3	5	23	B	74	B
	16	5	4	4	4	5	5	4	31	MB	4	3	4	4	5	4	4	28	B	5	4	4	3	4	4	24	B	83	MB
	17	5	4	5	4	4	3	4	29	MB	4	4	4	3	5	3	4	27	B	4	4	5	4	4	3	24	B	80	B
	18	4	3	4	4	3	4	3	25	B	4	4	3	4	3	4	4	26	B	4	3	4	3	4	4	22	B	73	B
	19	4	3	4	3	5	4	4	27	B	4	4	5	3	3	4	4	27	B	3	4	4	3	4	4	22	B	76	B
	20	3	4	3	3	4	4	5	26	B	4	4	5	3	5	4	5	30	MB	4	2	4	4	3	3	20	B	76	B
	21	3	4	4	3	5	4	4	27	B	4	3	5	4	3	4	4	27	B	3	3	4	4	3	5	22	B	76	B
	22	4	4	5	4	4	4	4	29	MB	4	4	3	5	3	4	5	28	B	3	4	4	4	4	3	22	B	79	B
	23	4	5	4	4	5	4	4	30	MB	4	5	5	4	4	3	4	29	MB	5	3	4	4	4	4	24	B	83	MB
	24	4	4	4	4	2	4	4	26	B	4	4	5	4	4	4	5	30	MB	4	4	4	3	4	5	24	B	80	B
	25	4	3	4	3	5	3	3	25	B	4	1	4	4	5	4	4	26	B	5	4	5	5	5	4	28	MB	79	B
	26	3	4	4	4	3	4	4	26	B	4	4	5	5	4	4	4	30	MB	5	4	4	4	5	4	26	MB	82	MB
	27	4	4	4	4	3	4	5	28	B	4	4	4	3	3	4	3	25	B	4	4	4	4	4	3	23	B	76	B
	28	5	3	4	5	4	4	4	29	MB	5	5	4	3	5	4	4	30	MB	5	4	4	5	4	4	26	MB	85	MB
	29	4	4	3	5	5	3	4	28	B	4	5	3	4	5	3	4	28	B	3	4	5	5	5	4	26	MB	82	MB
	30	4	4	5	5	5	5	4	32	MB	4	4	4	3	5	4	4	28	B	4	3	3	3	4	5	22	B	82	MB
	31	3	4	4	4	5	4	5	29	MB	3	3	3	3	4	4	4	24	B	4	3	3	4	4	4	22	B	75	B
	32	4	4	3	3	4	4	5	27	B	4	4	3	3	3	5	5	27	B	5	4	4	5	4	3	25	MB	79	B
	33	4	4	3	3	3	4	4	25	B	3	5	3	5	3	5	3	27	B	3	4	5	4	4	4	24	B	76	B
	34	4	4	4	4	5	3	4	28	B	5	5	3	4	4	4	4	29	MB	5	4	3	3	3	4	22	B	79	B
	35	5	5	4	4	4	4	3	29	MB	4	4	2	4	4	4	3	25	B	3	4	3	3	5	3	21	B	75	B
	36	4	4	4	5	3	4	3	27	B	3	4	3	4	4	3	5	26	B	4	3	5	5	5	3	25	MB	78	B
	37	4	4	4	4	3	4	5	28	B	4	4	3	4	4	3	5	27	B	3	4	5	5	5	4	26	MB	81	MB
	38	4	4	4	5	3	4	5	29	MB	4	3	3	5	4	4	5	28	B	3	5	4	4	4	3	23	B	80	B
	39	3	4	3	4	4	4	5	27	B	5	4	5	4	3	4	5	30	MB	4	4	4	5	4	4	25	MB	82	MB
	40	3	3	4	3	3	3	3	22	B	4	4	5	4	4	4	4	29	MB	5	4	4	4	4	4	25	MB	76	B
	41	3	3	4	4	3	3	3	23	B	3	4	3	4	4	3	4	25	B	4	5	3	4	4	4	24	B	72	B
	42	4	3	3	3	4	4	3	24	B	3	3	4	4	3	5	4	26	B	5	5	5	5	5	3	28	MB	78	B
	43	3	3	3	3	3	4	3	22	B	4	4	3	4	4	5	4	28	B	5	3	4	4	4	5	25	MB	75	B
	44	4	4	3	3	3	3	3	23	B	3	5	4	2	4	3	3	24	B	3	4	3	3	4	3	20	B	67	B
	45	4	3	4	4	5	4	5	29	MB	4	4	4	5	4	4	4	29	MB	3	5	5	4	3	4	24	B	82	MB
	46	4	4	5	4	5	4	4	30	MB	4	4	3	4	4	4	3	26	B	3	3	4	4	5	4	23	B	79	B
	47	4	5	4	5	4	3	3	28	B	4	4	3	4	3	4	4	26	B	4	3	4	4	4	4	23	B	77	B
	48	3	3	4	4	4	5	4	27	B	5	5	5	5	5	4	5	34	MB	3	4	5	5	5	5	27	MB	88	MB
	49	3	4	3	4	3	3	4	24	B	4	3	3	3	4	3	4	24	B	3	3	4	3	4	3	20	B	68	B
	50	5	5	4	5	3	5	4	31	MB	5	5	5	2	5	5	5	32	MB	5	5	5	5	5	5	30	MB	93	MB
	51	5	4	3	4	5	5	5	31	MB	4	4	5	5	3	4	4	29	MB	4	4	4	4	5	4	25	MB	85	MB
	52	4	3	4	4	5	4	3	27	B	4	4	5	4	4	4	4	29	MB	4	4	5	3	4	5	25	MB	81	MB
	53	3	3	4	4	3	3	4	24	B	5	5	5	4	5	5	4	33	MB	3	5	4	5	5	3	25	MB	82	MB
	54	1	4	3	3	4	4	5	24	B	3	3	5	3	3	4	2	23	B	4	4	5	4	4	5	26	MB	73	B
	55	4	3	3	4	3	3	4	24	B	3	3	4	3	2	4	4	23	B	3	4	5	4	4	3	23	B	70	B
	56	4	3	3	3	4	3	3	23	B	3	4	5	3	3	3	4	25	B	3	4	4	4	4	3	22	B	70	B
	57	4	4	5	4	3	4	4	28	B	4	4	3	4	4	3	5	27	B	3	3	4	4	4	4	22	B	77	B
	58	3	4	4	4	4	4	4	27	B	4	4	4	5	5	4	4	30	MB	4	4	4	3	4	4	22	B	79	B
	59	5	4	4	4	4	5	4	30	MB	4	3	4	4	5	4	4	28	B	4	4	4	1	4	4	21	R	79	B
	60	5	4	5	4	4	5	4	31	MB	4	4	4	5	3	5	4	29	MB	3	4	4	4	4	5	24	B	84	MB
	61	3	3	4	4	3	5	4	26	B	4	4	4	4	4	4	3	27	B	3	4	3	4	4	2	20	B	73	B
	62	3	3	4	3	3	5	4	25	B	4	4	5	4	5	4	4	30	MB	3	3	4	5	4	4	23	B	78	B
	63	5	4	5	5	4	4	3	30	MB	3	4	5	3	4	4	5	28	B	4	2	4	4	2	3	19	B	77	B
	64	4	4	4	3	3	3	4	25	B	4	3	3	4	4	4	3	25	B	4	3	4	4	4	3	22	B	72	B
	65	4	4	4	4	4	3	4	27	B	4	4	4	3	4	3	4	26	B	3	5	4	4	4	5	25	MB	78	B
	66	4	4	5	4	3	3	4	27	B	4	5	3	4	4	4	3	27	B	3	5	4	4	4	3	23	B	77	B
	67	4	4	4	4	3	4	4	27	B	4	4	4	4	4	4	4	28	B	4									

Administración tributaria	1	3	3	5	5	3	4	4	27	B	5	5	3	3	4	4	4	28	MB	3	3	4	4	4	3	21	B	76	B
	2	4	3	4	3	3	4	4	25	B	3	3	4	3	4	4	4	25	B	4	3	4	4	5	3	23	B	73	B
	3	4	3	3	4	4	3	3	24	B	4	4	3	4	4	3	4	26	B	3	4	4	4	4	4	23	B	73	B
	4	3	3	3	4	4	3	4	24	B	4	4	3	4	4	3	4	26	B	5	3	5	4	4	3	24	B	74	B
	5	4	3	3	4	3	3	4	24	B	3	3	3	4	4	3	4	24	B	3	3	2	5	4	3	20	B	68	B
	6	2	3	4	4	3	3	4	23	B	4	4	3	3	4	3	4	25	B	3	5	4	4	4	3	23	B	71	B
Desarrollo social	1	5	5	4	5	5	5	4	33	MB	3	5	4	5	5	4	5	31	MB	4	4	5	5	4	4	26	MB	90	MB
	2	4	3	4	4	3	4	4	26	B	3	3	4	3	5	5	5	28	B	4	4	4	4	4	3	23	B	77	B
	3	3	4	4	4	4	4	4	27	B	4	4	4	5	4	4	4	29	MB	3	4	5	4	4	4	24	B	80	B
	4	3	4	4	4	3	3	4	25	B	5	4	3	3	3	4	4	26	B	3	5	4	4	4	3	23	B	74	B
	5	4	4	3	4	4	4	5	28	B	4	3	4	4	4	5	2	26	B	4	4	5	5	5	4	27	MB	81	MB
	6	5	3	4	4	4	4	5	29	MB	5	5	4	5	5	4	5	33	MB	5	5	5	5	5	4	29	MB	91	MB
	7	4	4	4	4	3	4	4	27	B	4	4	4	5	4	4	3	28	B	3	4	5	4	4	3	23	B	78	B
	8	5	4	3	4	3	3	4	26	B	5	3	3	4	5	4	4	28	B	3	5	3	5	4	3	23	B	77	B
	9	4	4	4	4	4	4	4	28	B	4	5	3	4	5	4	5	30	MB	4	5	5	5	4	3	26	MB	84	MB
	10	4	4	5	4	4	4	5	30	MB	4	5	4	4	5	4	5	31	MB	4	4	5	4	5	4	26	MB	87	MB
	11	3	3	2	2	3	3	3	19	R	2	2	2	3	3	4	3	19	R	2	3	3	3	2	3	16	R	54	R
	12	4	3	5	4	4	4	3	27	B	3	4	3	4	3	4	4	25	B	5	3	3	3	4	4	22	B	74	B
	13	3	3	3	4	3	4	4	24	B	4	5	4	3	4	4	4	28	B	3	4	4	4	4	4	23	B	75	B
	14	5	3	3	4	4	3	4	26	B	4	5	4	5	3	4	3	28	B	4	4	5	4	4	3	24	B	78	B
Desarrollo económico local	1	4	4	4	4	3	3	4	26	B	3	3	4	3	4	3	4	24	B	4	5	4	4	4	3	24	B	74	B
	2	3	4	4	4	4	3	4	26	B	3	3	5	4	3	4	4	26	B	4	3	4	4	4	5	24	B	76	B
	3	3	5	4	4	4	3	5	28	MB	4	5	4	5	4	3	5	30	MB	4	4	5	4	4	5	26	MB	84	MB
	4	4	3	3	4	3	5	3	25	B	5	5	5	4	5	4	5	33	MB	4	5	5	5	5	5	29	MB	87	MB
	5	2	3	3	3	2	3	4	20	R	3	4	3	3	3	3	4	23	B	3	3	3	3	5	3	20	B	63	B
Asesoría jurídica	1	3	4	3	3	4	4	3	24	B	3	5	4	3	4	5	4	28	MB	3	5	2	4	4	3	21	B	73	B
	2	4	4	4	5	3	3	4	27	B	3	4	4	4	4	4	4	27	B	3	4	4	4	4	4	23	B	77	B

## ANEXO 08

### Matriz De Consistencia

**Título: Incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial De Chota, 2017.**

PLAN DE INVESTIGACIÓN			METODOLOGÍA					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	DIMENSIONES	HIPÓTESIS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	TIPO DE ESTUDIO	VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD
¿Cuál es la incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad provincial de Chota, 2017?	<p><b>General</b> Determinar la incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad provincial de Chota, 2017.</p> <p><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Descubrir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad provincial de Chota, 2017 a través del cuestionario aplicado.</li> <li>- Aplicar el plan de desarrollo de capacidades a los trabajadores administrativos, municipalidad provincial de Chota, 2017.</li> <li>- Establecer la incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad provincial de Chota, 2017 a través de los resultados del cuestionario aplicado.</li> </ul>	<p>La teoría de motivacional, que según Maslow (1943) citado por Mayurí (2015) resalta que: "La jerarquía de las necesidades como influencia del comportamiento humano.</p> <p>Teoría del doble factor de Herzberg, Mayurí (2015) cita a Herzberg, quien teoriza al doble factor como: "La interacción de las condiciones laborales con la naturaleza y contenido del trabajo.</p> <p>Teoría del desarrollo organizacional, que demanda de mucha atención dentro del campo de la gestión pública.</p> <p>Teoría de la administración de los recursos humanos, Chiavenato (2007) demarca que dentro de una filosofía administrativa se tiene que ver el talento humano.</p> <p>Teoría de las organizaciones inteligentes, Vera (2011) afirma:</p>	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> Plan de desarrollo de capacidades	Capacidades administrativas	<p>H1. Existe incidencia significativa del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad provincial de Chota, 2017.</p> <p>H0. No existe incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad provincial de Chota, 2017.</p>	<p><b>TÉCNICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Observación</li> <li>-Entrevista</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Guía de observación</li> <li>-Cuestionario</li> </ul>	<p>La investigación se desarrolló siguiendo el diseño pre experimental, descriptivo explicativo y de enfoque cuantitativo. El esquema manejado fue el siguiente: GE: O1 X O2</p>	<p>VALIDACIÓN: Matriz de la UCV, que será firmada por el Docente</p> <p>CONFIABILIDAD : La confiabilidad se determinará con el método Alfa de Cronbach por tratarse de alternativas de respuestas (policotómicas)</p>
				Capacidades legislativas				
				Capacidades de gestión				
			<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> Desempeño laboral	Desenvolvimiento del trabajador				
				Cumplimiento de funciones				
				Logro de resultados				

		<p>Una organización es trascendente cuando se convierte en una organización que aprende.</p> <p>Teoría de la administración pública, Galindo (2000) indica: "la gestión pública es un medio que permite satisfacer las necesidades de la población a través del servicio público" (p. 7).</p>					jurídica	
--	--	---	--	--	--	--	----------	--

