

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS**

GESTIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS PARA EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE  
CHIMBOTE CATÓLICA, FILIAL CHICLAYO

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO**  
**EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**AUTORES**

Br. CHECALLA ANTICONA, YELITZA MARIBEL  
Br. PAJUELO LÓPEZ, ERIK GERSON

**ASESOR**

Dr. CHRISTIAN ABRAHAM DIOS CASTILLO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
**GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

CHICLAYO – PERÚ

2018

# PÁGINA DE JURADO

---

**Mg. Tania Yasely Mendoza Banda**

**Presidente (a)**

---

**Mg. Manuel Igor Ríos Inicio**

**Secretario (a)**

---

**Dr. CHRISTIAN ABRAHAM DIOS CASTILLO**

**Vocal**

## DEDICATORIA

A mis padres:

Quienes con su apoyo moral me motivaron para hacer realidad mi trabajo de investigación.

***Yelitza***

A mi familia:

Por su paciencia y comprensión, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy.

***Erik***

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo y su plana docente por brindarnos la oportunidad de profundizar nuestros conocimientos para enriquecer el quehacer educativo, quienes se preocuparon por orientar la enseñanza en nuestros estudios de post grado, y en especial por habernos motivado a desarrollar como tesis un tema poco difundido en el medio para contribuir con la Administración.

Al Dr. CHRISTIAN ABRAHAM DIOS CASTILLO, asesor de nuestra tesis quien con su paciencia y dedicación supo guiarnos para culminar nuestro trabajo.

Nuestro agradecimiento a directivos y trabajadores de la universidad los Ángeles de Chimbote filial Chiclayo.

Los Autores

# DECLARACIÓN JURADA

Yo, **CHECALLA ANTICONA, YELITZA MARIBEL y PAJUELO LÓPEZ, ERIK GERSON** egresado del Programa de Maestría en Administración de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificados con DNI N° 43912140 y 46627829.

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE:

1. Somos autores de la tesis titulada: **GESTIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNIVERSIDAD LOS ANGELES DE CHIMBOTE CATOLICA, FILIAL CHICLAYO.**
2. La misma que presento para optar el grado de: Maestría en Administración de negocios – MBA.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, Enero del 2018

**CHECALLA ANTICONA, YELITZA MARIBEL PAJUELO LÓPEZ, ERIK GERSON**

# PRESENTACIÓN

Distinguidos miembros del Jurado Evaluador:

De conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, dejamos a su disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “GESTIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNIVERSIDAD LOS ANGELES DE CHIMBOTE CATOLICA, FILIAL CHICLAYO” con la finalidad que después de ser revisado en toda su estructura se proceda a emitir el informe correspondiente con las observaciones y/o sugerencias para subsanarlo y continuar con los trámites que nos permita obtener el Grado de Magíster en Administración de negocios – MBA.

Pretendiendo que al término de la misma y al cumplimiento de los procedimientos estipulados en el reglamento para elaboración y sustentación de Tesis, de nuestra casa Superior de Estudios César Vallejo de la ciudad de Chiclayo, y poder optar el grado de Magister en Administración de negocios – MBA.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación al ser evaluada merezca su aprobación.

Los Autores

## RESÚMEN

El presente trabajo de investigación se elaboró estrategias de personal por competencias con la finalidad de incrementar el desempeño laboral en la Universidad los Ángeles de Chimbote católica, filial Chiclayo.

Por otro se utilizó la investigación aplicada, de tipo experimental con diseño pre experimental con un solo grupo; donde la población está conformada por cincuenta (50) colaboradores pertenecientes a la Universidad de las cuales 10 son administrativos y 40 son docentes, la técnica que se aplicó para recolectar los datos fue la encuesta, a través de su instrumento que es el cuestionario a una muestra conformada por cincuenta (50) colaboradores debido a que la población es pequeña se toma la misma cantidad.

Finalmente, durante el análisis del presente trabajo se llegó a las siguientes conclusiones: el nivel que más predominó en las dimensiones del desempeño laboral fue **el malo**; con sus dimensiones de bienestar laboral, relaciones interpersonales, experiencia y compromiso, valores, desempeño y, capacitación. También se evaluó el desempeño laboral después de haber aplicado las estrategias de gestión de personal basadas en competencias, determinando que la aplicación de estas estrategias de gestión basadas en competencias, influyen en el incremento del desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad los Ángeles de Chimbote católica, filial Chiclayo.

### **Palabras clave:**

Estrategias de gestión, desempeño laboral, competencias.

## ABSTRACT

The present research work was developed personnel strategies based on competencies with the purpose of increasing the work performance in Los Angeles University of Chimbote, Chiclayo branch.

On the other, applied research was used, of experimental type with a pre-experimental design with a single group; The effectiveness of the personnel management strategies in the work performance was also verified.

Finally, during the analysis of this work, the following conclusions were reached: the level that predominated in the dimensions of work performance was the bad one; with its dimensions of work well-being, interpersonal relationships, experience and commitment, values, performance and training. Work performance was also evaluated after having applied personnel management strategies based on competencies, determining that the application of these competency-based management strategies influences the increase of job performance in the workers of the Catholic ULADECH Filial Chiclayo.

Keywords:

Management strategies, work performance, competences



## ÍNDICE

PÁGINA DE JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARACIÓN JURADA.....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
RESÚMEN.....	vii
ABSTRACT .....	viii
ÍNDICE DE TABLAS .....	10
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos previos .....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.4. Formulación del Problema .....	46
1.5. Justificación del estudio.....	46
1.6. Hipótesis.....	48
1.7. Objetivos .....	48
II. METODO.....	49
2.1. Diseño de Investigación.....	49
2.2. Variables .....	49
2.3. Población y Muestra.....	50
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	51
2.5. Métodos de análisis de la información .....	51
2.6. Método de investigación .....	52
2.7. Aspectos éticos .....	53
III. RESULTADOS .....	54
IV. DISCUSIÓN.....	60
V. RECOMENDACIONES.....	64
VI. PROPUESTA .....	65
VII. REFERENCIAS .....	77
VIII. ANEXOS.....	82

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultados sobre la gestión de personal por competencias para incrementar el desempeño laboral en ULADECH católica Filial Chiclayo. ....	54
Tabla 2: Desempeño laboral antes de haber aplicado las estrategias de gestión de personal basadas en competencias en la ULADECH católica Filial Chiclayo. ....	56
Tabla 3: Trabajo profesional después de haber aplicado las estrategias de gestión de personal basadas en competencias en la ULADECH católica Filial Chiclayo. ....	57
Tabla 4: Efectividad de las estrategias de gestión por competencias en el Desempeño laboral en la ULADECH católica Filial Chiclayo. ....	59

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: aplicación de estrategias de gestión para incrementar el desempeño laboral en ULADECH católica Filial Chiclayo .....	55
Figura 2: Desempeño laboral antes de haber aplicado las estrategias de gestión de personal por competencias en la ULADECH católica Filial Chiclayo .....	57
Figura 3: Desempeño laboral después de haber aplicado las estrategias de gestión de personal por competencias en la ULADECH católica Filial Chiclayo .	58

## I. INTRODUCCIÓN

Dada la demanda actual en el contexto nacional e internacional, capacitar recursos humanos preparados para atender a las nuevas necesidades, los modelos actuales de entrenamiento profesional y sistemas educativos tradicionales fueron superados, pues limitan los procesos de entrenamiento para el espacio escolar para basar técnicas cognitivas y afectuosas sobre los presupuestos del entorno.

UNESCO, dice que las generaciones nuevas del siglo XXI deben ser preparadas con habilidades nuevas y conocimientos nuevos e ideales para construir el futuro, para que la enseñanza superior entre otros desafíos enfrente el entrenamiento en base a las habilidades y relevancia de los currículos que son constantemente adaptados a las necesidades presentes y a futuro de la humanidad, para las cuales requiere una mejor articulación con la problemática de las sociedades y del mundo laboral. (Victorino y Medina, 2008).

La noción del trabajador competente envuelve el guía de culturas, habilidades, actitudes y destrezas, requeridas para un trabajo profesional triunfante.

Según Tobón (2013) indica que: Las Competencias son consideradas el lugar de partida a fin de construir objeciones de alineación profesional hacia la parte productiva, diferenciadas por poseer forma flexible y alta categoría. Característica en términos de eficiencia y eficacia; también es estimada una ocasión para apuntar hacia la oportunidad frente a los sectores educativo y productivo. Tobón (2013).

Los competidores se entienden como acciones generales para identificar, demostrar, cuestionar y solucionar dificultades de un argumento

con capacidad y ética, completando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer. Tobón (2013).

## **1.1. Realidad Problemática**

### **Internacionales**

Asimismo en los últimos períodos, al observar que las empresas han podido lograr mantenerse y desarrollarse en el mercado en un equilibrio constante, además son aquellas que buscan un enorme interés en muchas de sus operaciones, asimismo muestran una seria atención a las diferentes necesidades de los clientes. Por tal razón, la gran empresa valora la potencialidad humana, porque es la clave fundamental y determinante para obtener el éxito, es por eso que hoy son tan conocidas mundialmente.

Captan y retienen trabajadores con habilidades conductuales y cognitivas, que pueden funcionar bien en una determinada posición y con basamento en su habilidad y habilidad, contribuyen a desarrollar no solamente la empresa, sino también a la sociedad. El mundo globalizado, donde las empresas usan la fuerza laboral competitiva todos los días, lo que les ayuda identificar y solucionar las dificultades diarias que enfrentan en sus trabajos.

Por este motivo es que competimos con nosotros mismos, y buscamos ser mejores, personal y profesionalmente; es por eso que las instituciones públicas o privadas, la globalización muestran un enfoque diferente que posee el trato directo frente a los cambios en las empresas y formación del talento humano asimismo la razón investiga mayores y excelentes técnicos en el cual les ayuden perfeccionar su competencia. La gran parte de la sociedad en edad de laborar en todo el mundo está desocupada porque es difícil llenar algunos empleos debido a la escasez de talentos apropiados.

Las empresas también tienen dificultades para hallar al personal adecuado para las vacantes. La falta de talentos en diversas áreas del

mercado laboral es una realidad tangible. Esta situación está aumentando y puede ser una amenaza para el desarrollo y el buen funcionamiento económico. Dentro de este ámbito de competencia global intensa, la ventaja competitiva ha sido y seguirá siendo el potencial humano que va a mejorar el mal desempeño.

Actualmente, los lineamientos de gestión de recursos humanos, las iniciativas de programas y las técnicas de gestión de rendimiento se implementan, pero aun así lo contrario se presenta:

- Falta del personal competente, con calificación para ocupar la posición adecuada en la empresa, esto lleva a una cultura decreciente de calidad de servicio al consumidor, disminución en la producción y productividad, falta de identidad de funcionarios, falta de trabajo en equipo y rigidez de mano de obra.

- Personal pasivo y responsivo, sin estímulos laborales, ni programas de incentivo al trabajo, firmeza a los cambios, independencia y ceguera administrativa de personas responsables de atención al cliente, son factores que impiden la promoción de un desempeño efectivo para obtener un buen resultado.

### **Nacionales**

Entre tanto, la situación que se vive en Perú no es extraña a la realidad de otros países, es obvio que el trabajo desempeña un rol trascendental en la existencia de las personas. En nuestro país, sistemas eficaces se están implementando para tener profesionales adecuados en posiciones apropiadas de acuerdo a su perfil y habilidades, con capacidad de funcionar correctamente.

De otro lado Alcalde & Lalangui (2015) manifiesta que; Por algún motivo, para mejorar y resolver un problema, parece necesario proponer un tipo de estimación de trabajo y medir el rendimiento actual del trabajador, con la esperanza de que con este trabajo de investigación, hacer que los

trabajadores mejoren su desempeño. Proporcionando un instrumento de estimación adecuada que conceda a la empresa evaluar las funciones de sus empleados, definir programas de entrenamiento y actualización, desarrollar habilidades humanas, buscar equipo para hacer el trabajo bien y reducir las lagunas existentes entre la satisfacción del cliente y el servicio recibido.

El trabajo que empieza a ejecutarse en este momento no estará establecida en los componentes como la tecnología y la investigación; sino, en las capacidades o destrezas (talento). Lo que hoy se necesita es desprenderse de los paradigmas que impiden el cambio e ingresar en la aventura de cambiar, innovar constantemente, enfrentar el futuro, puesto que el principal protagonista la persona (talento humano); y en base a sus decisiones además depende del triunfo o fracaso de la organización.

### **Regional**

En Apurímac las entidades estatales y empresas desempeñan los cargos basándose en políticas basadas en resultados, el presupuesto asignándose en cada región (en el caso de entes públicos) basándose en objetivos que se deberá alcanzar el año. Es por esta razón que enfrentan una serie de dificultades en la consecución de metas y objetivos, ya que el desempeño del personal es básico, pues está vinculado a los resultados, es decir, el equipo (profesional) debe ser más competente sus funciones o actividades, mayor es el grado de eficiencia.

### **Local**

La Empresa privada, ubicada en la ciudad de Chiclayo, empresa dedicada brindar servicio de sana diversión a la población Chiclayana, es una discoteca y su público objetivo son los jóvenes estudiantes de la clase B y C. Actualmente presenta graves problemas en la atención al público, por su rubro de negocio requiere de personal altamente calificado que cumpla con los protocolos de atención al cliente y que atiendan en el menor tiempo posible. MW BUSINESS S.A.C., no cuentan con una técnica de

estimación de trabajo a pesar que tiene bastante participación de mercado, solo brinda una opinión a sus trabajadores sobre su desempeño a lo largo del mes, en una reunión. (Alcalde & Lalangui, 2015).

El trabajo de competidores se forma porque su estimación nos concede descubrir potenciales internamente de una organización o institución a manera que generen mejorías profesionales en el trabajo óptimo de las acciones que realizan las personas. Del mismo modo nos ayudan a crear un balance de los recursos y características que cada empleado mejor y poder guiar este modelo hacia la competencia que queremos. Para seleccionar por competitividades principalmente se debería confeccionar los perfiles y las descripciones de áreas por competencias.

Desde el perfil, el puesto a cubrir requerirá de idea y competitividades que se apreciarán con técnicas donde se puedan observar los comportamientos. Una adecuada selección deberá observar los prototipos de exigencia preparación y competitividad. De la misma forma, en cuanto al desempeño laboral, los usuarios son testigos de la ineficiente labor de los trabajadores, porque debe brindarse todas las facilidades necesarias en los instantes de realizar los trámites del público que acude a las instituciones a diario.

Sin embargo, el desempeño laboral no es tratado como tema fundamental, lo cual es un error, el deficiente desempeño puede variar por diferentes factores que atraviesa el ser humano y por las cosas que le rodean dentro de la organización y fuera de ella. El personal (trabajador) muestra sus habilidades profesionales a través de su conocimiento, habilidad, experiencia, sentimiento, actitud, motivación, características individuales y valores que juntos van a contribuir para alcanzar los resultados (buen desempeño) esperados del trabajador por organizaciones o instituciones.

Podemos también decir que el término desempeño en el trabajo asimismo se refiere a lo que el colaborador está realmente haciendo, y no por lo que pueda hacer.

Por lo tanto, son elementos esenciales: habilidades, eficacia, atributo y producción con las que despliega las acciones de trabajo establecidas a un determinado período, la conducta, la disciplina, las cualidades individuales que son necesarias en el mismo modo, el potencial humano merece ser valorado y reconocido como una parte fundamental de la organización, necesita un clima agradable para poder funcionar dentro de su campo de acción.

## **1.2. Trabajos previos Internacional**

Según Gómez (2013), en su investigación denominada: “Tipo de trabajo por competencias hacia la compañía ACMED S.A.S”. Llega a las siguientes conclusiones: El tipo de competitividad, a un de ser un tema que se conserva en el tapete de los últimos años, estaba ya desde 1960, una corriente interesada en este aspecto. Siempre fue hasta 1973 con “Douglas Mc Clelland” que consiguió especificar.

Asimismo un modelo se fundamenta en una fila de diferencias donde estas son congruentes con un trabajo superior en frente al lugar de trabajo, además los preparaciones, las destrezas y la práctica son transcendentales, de la misma forma constan también nuevas diferencias que son los rasgos, impulsos, aptitudes de manera que son muy difíciles de descubrir además es necesario para conseguir dicho desempeño, es utilizado para la actual gestión. Gómez (2013).

Este modelo de competitividades de talento humano es apto para ser aprovechado en el área administrativa y más adelante en el área académica de la institución con respecto a la interrelación que conservan en dicha actividad, asimismo son los bienes que reporta un modelo al



aplicarse en algunas de las subsistemas de la dirección, y se añade a los demás subsistemas y se forma una variedad de cadena de bienes entre sí.

Martínez (2013); en su investigación: “Trabajo del Factor Humano por competencias hacia la compañía de las Artes Gráficas – 2013”. México. Esta investigación llegó a las siguientes conclusiones: Una gran limitación que se presenta mediante su progreso de estas nociones, fue la referente al mando del puesto por un perfil general o puestos tipo, asimismo en el que se abarca los expertos por el prototipo de puesto que invade, de este modo sin imaginar que necesidades o competencias departamentales que solicita su ocupación, sustraer así, la identificación y especialidad al perfil del puesto. Asimismo en este momento, para la compañía es más práctico ejecutar de modo antes señalado.

Sin embargo, esta gestión deja abiertas ciertas líneas de indagación como el proceso de métodos de carrera, proceso por capacidades y el rubro de dirección de las compensaciones, etc. Por otro lado; es trascendental recordar que en este mundo de cambios acelerados, las empresas solicitan un elemento que los diferencie y bien fundamentados para seguir en el mercado. Asimismo en el caso de IEPSA se plantea estar frente al factor humano, el progreso de sus capacidades y talentos como generador de mejor la competitiva.

## **Nacionales**

Según Oscoco (2015) en su investigación titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014”, esta investigación tiene como finalidad Determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac, 2014. Los resultados o conclusiones obtenidos son: Los resultados obtenidos fueron

analizados estadísticamente a través del aplicativo SPSS 21, obteniendo el coeficiente de correlación de Spearman. (Oscoco, 2015)

Granados, (2013), realizó la siguiente investigación: “Desarrollo de competencias laborales y formación de los competitivos en Turismo, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – año 2013” Esta indagación llevó a las conclusiones sucesivas: Del total de estudiantes entrevistados, el 40,63% piensa que son buenas habilidades cognitivas y el 58,3% piensa que son buenas destrezas y habilidades. Este proceso de habilidades primordiales y entrenamiento en las experiencias y habilidades según el perfil está elocuentemente relacionado.

Después de concluir que hay parecido positivo moderada y demostrativa (0,41) en el proceso del entrenamiento habilidades primordiales y destrezas de los perfiles frente los expertos del turismo. El conocimiento adquirido mediante la formación formal es una fuerza mínima contra los funcionarios y guías administrativos y una menor debilidad entre el personal en áreas de apoyo. La habilidad y destreza del personal son una fuerza importante ante los guías y los directores, forman aquella fuerza mínima frente los trabajadores de las oficinas de soporte.

Entre los valores tenemos a la conservación ambiental, honestidad, responsabilidad y respeto son una fuerza importante entre todo el personal, la realización de gestión, la igualdad y apoyo esta es la fuerza menor, fuerza importante en el aspecto de una conservación, el compromiso, la ayuda, la diligencia, asimismo la justicia es la fuerza mínima en relación a la honestidad.

Quintanilla, K (2015) en su indagación denominada: “Trabajo por competitividades y trabajos laborales frente las entidades públicas de Ayacucho”. Esta investigación obtuvo las conclusiones siguientes: Debe ser enfatizado como un resultado final, un nuevo concepto para gestores y empleados en general en instituciones públicas de Ayacucho, es el desafío

que debemos adaptar a los requerimientos de contenido y su cambio, es preciso optar por un método de trabajo del conjunto de habilidades en búsqueda de las excelencias en las organizaciones igualmente autoridad propia para el desempeño del trabajador. Debemos también entender mejor el desarrollo de habilidades y capacidades.

Habilidades de gestión de tecnología aplicada, capacidad para trabajar en equipos, incentivar una mejora creatividad e decisión, la capacidad de mejora del proyecto, toma de decisión de riesgos, alinear correctamente cualidades la cual es una de las más trascendentales de la tradición de la ciencia y de la ciencia. El trabajo personal, la falta de simplificación, la rigidez de las reglas y los pequeños grupos son característicos de los métodos de trabajo tradicionales, que afectan el desempeño de la fuerza de trabajo existente en los municipios de la ciudad de Ayacucho y por ende la alternativa es el modelo de gestión de competencias.

## REGIONAL

Serrano A. & Gonzales D. (2014); realizaron la investigación denominada: "Propuesta de una Mejora en el Trabajo del factor Humanos, hacia una empresa privada de la Provincia de Chiclayo". La misma que llego a las siguientes conclusiones: Internamente, la empresa tiene deficiencias en el proceso de gestión de talentos humanos que, si se mejoran, ayudarían a perfeccionar la calidad del servicio e información adecuada a los clientes en el sector del turismo y hotelería, destacando el papel de los empleados, para generar los beneficios económicos, sociales y políticos que son necesarios a través del turismo. (Calviño, 2008).

Dentro del sector empresarial, la mayoría de las pequeñas empresas, han considerado innecesario la existencia de un área de recursos humanos, siendo un error muy grave porque, trae consigo muchos problemas organizativos dentro de procesos que necesitan ser atendidos para una buena gestión del factor humano, asimismo se manifiesta hacia

la actual situación de la empresa en cuestión. Entre las principales deficiencias, la falla en la realización de evaluaciones pre-empleo, reafirmada en los efectos estadísticos de esta indagación, mostrando informalidad en el transcurso de incorporación laboral.

fueron encontradas porque la selección de funcionarios fue hecha por conocida relacionados al hotel, los propietarios de la familia o la apariencia física de los candidatos, este último testimonia una de las visitas al establecimiento, que no la selección adecuada y necesaria en este proceso, lo que permitiría una contratación correcta de equipo frente a las circunstancias cotidianas en su trabajo, en algunos casos, las empresas acostumbran utilizar métodos tradicionales, avanzados o sofisticados para atraer y seleccionar a las personas adecuadas, de acuerdo con su política (Chiavenato, 2009). Así, gracias a una buena selección, es posible la reducción de costos de entrenamiento, la mejora del rendimiento y reducir la rotación de personal externo”. (Izquierdo, López y Curbelo, 2000).

Cayotopa A. (2015) en su investigación: “Trabajo Por Competitividad hacia el Factor Humano en la Compañía Grupo RTP S.A.C. Chiclayo”, logro llegar a las siguientes conclusiones”: Dentro de las bases teóricas del Sistema de Gestión de Habilidades, las competitividades fundamentales revelan una serie de relaciones de acuerdo a la necesidad del Grupo RTP SAC. En el contexto de las metamorfosis presentes y pendientes es preciso que los colaboradores con el transcurso de integración de acuerdo al contorno para habilidades de trabajo puedan estar muy de acuerdo con ellos y especialmente poder adaptarse al cambio exigido por los consumidores”.

Los estilos presentes en el Tipo de Trabajo basado en competitividades en la globalización contemporánea empiezan desde los puestos organizacional, de las áreas laborales y de cada una de las posiciones subdivididas en elementos, trabajos o habilidades de trabajo para ser evaluadas por una determinadas normas o estándar para evaluar

la eficacia de bienes productos o servicios ofrecidos (Producción). De acuerdo a las exigencias de atributo creados frente un terminante momento. Esto manifiesta el trato del trabajo laboral y la eficacia de la gestión, que, donde son diferentes dimensiones e indicadores, son medidos tanto como métodos, o resultado, en el ejercicio de las habilidades de trabajo exhibidas en la sociedad del Grupo RTP. SAC.

Quijano A. & Silva K (2016); en su investigación “Clasificación de talento humano y su Relación con el Trabajo Laboral en una Compañía de Transportes de Chiclayo”. Esta investigación llegó a las conclusiones siguientes: Se ha determinado la relación entre dimensiones basada en procesos de reclutamiento, instrumentos y técnicas. Con el reclutamiento variable es una media positiva, 686 acordes con la semejanza de “Pearson”, rechazo de la hipótesis nula y H1 aprobada. Los procesos de selección del personal de transporte de Chiclayo, 2016, fueron determinados por las dimensión incluida en la variable independiente en que poseemos procesos de dimensiones con una tasa de aceptación del 74%, evaluada en ese sentido, es obvio que en el proceso de clasificación se amplían acciones admisibles frente los colaboradores.

Asimismo se observa el nivel de trabajo en el empleo que está entre los colaboradores de la compañía de transporte de Chiclayo-2016, tiene un horizonte respectivamente valioso, pero hay lagunas en el indicador de servicio que tiene una media de 3.07 y el indicador medio de responsabilidad 2.50, además los aspectos de resultados del proceso incorrecto de clasificación de factor humano. Ha sido elaborada la propuesta de mejora basada en estrategias de reclutamiento sabiendo que las dimensiones de alta autoridad hacia los empleados y consumidores de la compañía para perfeccionar el trabajo laboral, accediendo al cambio en favor de la empresa.

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

#### **1.3.1. Teorías relacionadas con gestión pública**

##### **Teoría la conducta humana**

Se conoce además las siguientes teorías: La teoría administrativa de las relaciones humanas o sociológica en la administración desarrollada en torno a los actores de la educación: estudiantes, profesores, gerentes, padres, entre otros. Un representante de estas teorías es Elton MAYO, que basa su propuesta en una serie de principios. A continuación, señalamos algunos de ellos:

La mayor producción es resultado de la integración social; es decir, la mejora de la calidad de los aprendizajes es posible por las normas sociales y las expectativas que rodean al trabajo en equipo.

El comportamiento social del personal en el equipo, puesto que el equipo de la institución educativa se estructura a partir de la interacción y comunicación para el logro pleno de sus objetivos.

Las relaciones humanas se perfeccionan a través de interacciones y comunicaciones porque la acción y actitud son resultado del contacto entre personas y grupos en un ámbito profesional.

##### **Teoría general de sistemas**

La teoría en mención surgió con los trabajos del biólogo alemán Ludwig Von Bertalanffy, publicados entre 1950 y 1968. La TGS no busca solucionar problemas ni proponer soluciones práctica, pero si producir teorías y formulaciones conceptuales que puedan crear condiciones de aplicación en la realidad empírica. Los supuestos básicos de la teoría general de sistemas son: Existe una nítida tendencia hacia la integración en las diversas ciencias naturales y sociales, esta integración parece orientarse hacia una teoría de los sistemas.

Dicha teoría de los sistemas puede ser una manera más amplia de estudiar los campos no físicos del conocimiento científico, en especial las ciencias sociales. Esta teoría de sistema, al desarrollar principios unificadores que atraviesan verticalmente los universos particulares de las diversas ciencias involucradas, nos aproxima al objetivo de la unidad de la ciencia. Esto puede llevarnos a una integración en la administración científica.

La palabra sistemas tiene muchas connotaciones conjunto de elementos interdependientes e interactuantes; grupo de unidades combinadas que forman un todo organizado. El ser humano, por ejemplo es un sistema que consta de varios órganos y miembros; sólo cuando estos funcionan de un modo coordinado el hombre es eficaz. De igual manera, se puede pensar que la organización es un sistema que consta de varias partes interactuantes. En realidad, el sistema es un todo organizado o complejo; un conjunto o combinación de cosas o partes que forman un todo complejo o unitario.

### **La teoría de las relaciones Humanas.**

Según Chiavenato (2007 p. 88) “La teoría de las relaciones humanas tiene su origen en los siguientes hechos”:

- Necesidad de humanizar y democratizar la administración, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica.
- El desarrollo de las llamadas ciencias humanas, en especial la psicología y la sociología y su creciente influencia intelectual sobre su aplicación a la organización industrial de la época.
- La idea de la filosofía Pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin, fueron esenciales para la contribución humanista en la administración.
- Las conclusiones del experimento de Hawthorne, llevado a cabo entre 1927 y 1932 bajo la coordinación de Elton Mayo, considerado el fundador de la Escuela de Relaciones humanas.

Con la mencionada Teoría nace una nueva concepción sobre la naturaleza del hombre: el hombre social, fundamentada en los siguientes aspectos (Chiavenato 2007 p. 88)

- El trabajador es una criaturas social compleja con sentimientos, deseos y miedos, y su comportamiento en el trabajo, como en todos los lugares, es una consecuencia de muchos elementos motivadores.
- La persona está motivada por necesidades que pueden saciar dentro de cada grupo social en los que interactúa. Cuando existe dificultad en la participar y relacionarse con el grupo, hay aumento de rotación del personal, disminución de la moral, aumento de la fatiga psicológica y niveles de rendimiento reducidos.
- La conducta del grupo depende de los estilos de supervisión y liderazgo, un supervisor efectivo influye en los subordinados para obtener fidelidad, altos estándares de desempeño y compromiso con los fines organizacionales.
- Las reglas del grupo sirven como mecanismo de regulación para la conducta de los miembros y el control informal de niveles de producción. Este control social puede adoptar sanciones positivas (estímulos, aceptación social, etc.) o sanciones negativas (ridículo, rechazo del grupo, sanciones simbólicas, etc.).

### **Fundamentos teóricos del rendimiento ocupacional**

El rendimiento del trabajo es la conducta del trabajador buscando el objetivo definido, es una estrategia individual para alcanzar objetivos, así como habilidades, destrezas, necesidades y cualidades que intervienen según la naturaleza del trabajo y la organización produciendo conductas que afectan resultados sin precedentes y cambios que las empresas hacen (Chiavenato, 2000, p.359).

Consiste cuando los trabajadores buscan la superación personal a través de los conocimientos para poder escalar de nivel y de esta forma mejorar su remuneración.



Según Gómez et al. (1999). menciona que:

El desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona (p.229)

Así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña; dado que la habilidad refleja las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y conocimiento del puesto de trabajo, El aumento de energía es la tarea que va a depender de cada empleado” (Gómez et al, 1999,p. 229).

Según Chiavenato (2000), Rendimiento laboral son actos o conductas observados entre trabajadores, importantes para alcanzar los objetivos de la empresa. De hecho, nos dice que un buen desempeño en el trabajo viene a ser la fuerza más importante de una empresa.

Según Bittel (2000), Él argumenta que el rendimiento es influido grandemente por las esperanzas de trabajo del trabajador, su actitud hacia el éxito y sus deseos de armonía. Como resultado, el desempeño está vinculado o relacionado a la habilidad y los conocimientos que ayudan en las acciones del empleado para fortalecer objetivos de la organización. (Bittel, 2000).

Según Ghiselli (1998), Enfatiza cómo el desempeño tiene influencia de 4 factores: motivación, habilidades y rasgos personales, claridad y aceptación del papel, u oportunidad para realizar.

La teoría del rendimiento en el trabajo está basada en el esfuerzo que cada persona posee, lo que permitirá la puesta en práctica de sus habilidades, rasgos, oportunidades físicas o mentales, consiguiendo así su buen desempeño laboral (Motowidlo, 2003).

Con esta teoría se infiere que, el rendimiento ocupacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo depende de su esfuerzo, de sus habilidades, etc. para el desarrollo y logros de la institución.

El trabajo profesional, son las acciones o conducta observado en funcionarios, importantes para los objetivos de la entidad, posibles de medirse en función de

las habilidades del trabajador y su grado de contribución a la entidad. (Ortiz, 1999)

Los individuos también están trabajando para lograr resultados que creen que satisfacen necesidades existenciales, relaciones y desarrollo. (Algad & Bried, 2000).

La pequeña expansión de esta estructura simple puede usarse para entender el grado de esfuerzo que un empleado aplica al hacer su labor (Algad & Bried, 2000).

Así, el grado de rendimiento de un individuo se determina por los esfuerzos ejercidos. Al mismo tiempo, los esfuerzos ejercidos por el trabajador depende de la motivación (Algad & Bried, 2000).

Para un trabajador público creo que la recompensa a su esfuerzo no es la paga monetaria sino que lo feliciten por la labor hecho.

Según Palaci (2005), afirma: “El rendimiento del trabajo es un valor que debe contribuir a organizar los diferentes episodios comportamentales que la persona realiza en un período de tiempo” (p.155).

Estos comportamientos, del mismo o varias personas en momentos diferentes al mismo tiempo, contribuirán a la eficacia empresarial (Palaci, 2005, p.155).

El rendimiento laboral de un trabajador se muestra cuando contribuye a mejorar el servicio que brinda mediante sus ideas innovadoras.

Según Robbins (2004), El rendimiento ocupacional complementa la determinación de porque uno de los principios fundamentales de la psicología del rendimiento es la fijación de objetivos, que activa la conducta y mejora el rendimiento, ya que ayuda a la persona a enfocarse en el objetivo más difícil, que cuando los objetivos son fáciles.

Sin embargo en las empresas públicas las metas la toman como inalcanzables, muchas veces como un obstáculo a cumplir, pero si a esa meta

se pone un incentivo sea monetario o una felicitación se hace más apreciable y conquistable (Robbins, 2004).

Según Chiavenato (2004), plantea: “Rendimiento es la conducta del evaluado en busca de metas establecidas. Es la estrategia personal para alcanzar un objetivo deseado” (p.359).

Lo relevante de esta visión radica en el hecho de que al rendimiento laboral acompaña las actitudes y habilidades que poseen de acuerdo con los objetivos a ser alcanzados, seguidos por las políticas, patrones, visión y misión de la empresa. (Alvarez, 2011)

Según el Decreto Legislativo N° 276 (1984), considera el rendimiento laboral como cumplir funciones y responsabilidades del trabajador y se evalúa para cada nivel, también indica que el rendimiento ocupacional es remunerado con equidad y justicia, estableciendo la adecuada compensación financiera en un único sistema de remuneración.

Con respecto a estos párrafos, da a entender que, los servidores con buenas actitudes, aptitudes, perseverantes, etc., conllevan al éxito de toda institución y para lograrlo la institución debe premiar a los mismos (Decreto Legislativo N°276, 1984).

### **1.3.2 Factores influyentes en el desempeño laboral**

Las entidades de servicios deben ser capaces de ofrecer un buen servicio a sus clientes, teniendo en cuenta los factores que están correlacionados y que afectan directamente el rendimiento del personal (Iturralde, 2011).

Entre aquellos considerados para esta investigación están: satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y entrenamiento laboral.

a) Satisfacción en el trabajo: de acuerdo con Davis & Newton (1991), ellos dicen que: es el conjunto de sentimientos favorables o no con los que el trabajador ha percibido su trabajo, lo que se manifiesta en determinadas actitudes de trabajo relacionadas a la naturaleza de trabajo y con todo aquello

que compone el contexto del trabajo: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizacional, entre otros (Davis & Newton, 1991, p.203).

De acuerdo con esos autores, satisfacción laboral viene a ser un sentimiento de placer o dolor que difiere del pensamiento objetivo e intenciones del comportamiento: esas actitudes ayudan a predecir a los gerentes el efecto que las tareas tendrán sobre conductas futuras.

b) otro elemento a ser abordado es la autoestima: motivado para ser un sistema de urgencias individuales, expresando la exigencia de realizar una nueva situación en el negocio, así como los deseos de reconocimiento dentro del equipo. (Chamorro, 2015)

La autoestima es bastante relevante en empleos que ofrecen la oportunidad para que los individuos muestren sus habilidades.

En relación al trabajo continuo, la autoestima es un determinante importante en la superación de trastornos depresivos, lo que significa que la alta vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la alta exposición de sentimientos verdaderos, por lo tanto, debemos confiar en sus propios atributos y tener flexibilidad en situaciones de conflicto.

Pero, ese delicado equilibrio está en función de la autoestima, la característica de la personalidad que interviene en el éxito o el fracaso (Chamorro, 2015).

c) Trabajo en equipo: es importante tener en cuenta que el trabajo realizado por los empleados podría ser mejorado si ellos tienen contacto directo con los usuarios a quienes ellos prestan el servicio o si ellos pertenecen a un equipo de trabajo donde su calidad puede ser evaluada.

Cuando los trabajadores se encuentran y atienden a un conjunto de necesidades, se crea una estructura con un sistema estable de interacciones que va a originar al llamado equipo de trabajo.

En esa estructura, ocurren fenómenos y van desarrollándose ciertos procesos, como cohesión del equipo, uniformidad de sus miembros, surgimiento del liderazgo, modos de comunicación, entre otros.

Aunque las acciones que desarrollan los equipos dependen fuertemente de la conducta de sus miembros, lo que lleva a tomar en cuenta que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para la efectividad del trabajo.

d) Entrenamiento de trabajadores: otro aspecto a tener en cuenta ya que es un proceso de entrenamiento implementado por el departamento de recursos humanos para que el personal desempeñe su labor lo más eficazmente posible.

Según Nash, (1,989): Los programas de entrenamiento producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo es proporcionar informaciones y contenidos específicos para el cargo o promover la imitación de modelos (p.229).

En esta parte se infiere que programas de entrenamiento formal no cubren las necesidades reales del cargo, las quejas ocurren porque formalmente casi todos en la empresa sienten que no tienen entrenamiento y no conocen los procedimientos para obtenerlos. (Drovett, 1992, p.4).

### **1.3.3 Evaluación del desempeño laboral**

Una evaluación de rendimiento laboral viene a ser uno de los más importantes focos de una organización, pues es un termómetro que mide el desempeño laboral y determina las necesidades para la mejora del desempeño (Iturralde, 2011).

Es el procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influenciar los atributos, comportamientos y resultados en relación al trabajo.

Además del grado de absentismo, para determinar en qué medida el trabajador es productivo y si puede mejorar su desempeño futuro, lo que permitirá la implementación de nuevas políticas de remuneración, mejora el desempeño.

También ayuda a tomar decisiones de promoción o localización, ayuda a determinar si hay necesidad de reciclaje, detecta errores en el diseño del trabajo y ayuda a ver si hay problemas personales que afectan a la persona en el ejercicio de su función. (Quintero, 2011)

Al evaluar el desempeño del trabajo, la organización conoce los aspectos de comportamientos y desempeños que la empresa valora más entre sus empleados.

Él revela cuáles son las expectativas de desempeño y anuncia las medidas que serán tomadas en consideración para mejorar el rendimiento (programas de entrenamiento, seminarios, etc.) y aquellos cuya evaluación debe emprenderse por su propia iniciativa (auto-corrección, dedicación, atención, entrenamiento, etc.). (Quintero, 2011)

Con respecto a este párrafo se desprende que, el trabajador de una institución debe ser evaluado en su desempeño de manera continua, con la finalidad de que este, se supere día a día en su desempeño laboral.

#### **1.3.4 Importancia y objetivos del Desempeño Laboral**

La evaluación del desempeño tiene importancia ya que permite que nuevas políticas de remuneración sean implementadas, se mejore el desempeño, y se fortalezcan las decisiones de promoción o posicionamiento. (Parra, 2006). También ayuda a determinar si hay necesidad de reciclaje, detectar errores en el diseño del trabajo y verificar si hay problemas personales que afecten a la persona en el trabajo.

Una evaluación del rendimiento no se limita a un simple juicio superficial y unilateral del jefe sobre la conducta funcional de sus subordinados, se necesita profundizar, localizar causas y establece perspectivas acordes con esas

evaluaciones. Una evaluación del rendimiento es el instrumento, medio o herramienta para la mejora del desempeño de funcionarios del sector público.

Para alcanzar ese objetivo fundamental y mejorar los resultados de recursos humanos de la empresa, la evaluación de rendimiento debe alcanzar varios objetivos: conectar a la persona al cargo, entrenamiento, promociones, incentivos al buen rendimiento. También la mejora de las relaciones humanas entre jefe y subordinado, el auto-perfeccionamiento del trabajador, la información básica para investigar los recursos humanos, estimar el potencial de desarrollo de sus colaboradores, el estímulo para una mejor productividad (Romero, 2008).

Finalmente, una oportunidad de aprender acerca de los modelos de rendimiento en las empresas, comentarios con la información evaluada por el individuo, y otras decisiones del personal, tales como transferencias, gastos, etc.

Los objetivos básicos de la evaluación de desempeño pueden presentarse en tres fases:

Permitir condiciones para medir el potencial humano direccionado a determinar su aplicación completa.

Permitir el procesamiento del recurso humano como recurso central de la empresa y cuya productividad se puede expandir de forma indefinida, dependiendo de la forma de administración.

Otorgar la oportunidad de desarrollo y condiciones para una participación efectiva para el total de miembros de la empresa, tomando en cuenta, por un lado, objetivos de la organización y, por otra, objetivos personales (Castillo, 2015).

Constatando rendimiento y conducta de sus subordinados, el jefe obtiene los beneficios siguientes (Lavanda, 2005):

Puede detectar el potencial de progreso del empleado.

Permite tomar decisiones de colocación (ascensos y promociones) Las promociones, las transferencias y separaciones generalmente se fundan en el rendimiento anterior o planificado, y las promociones generalmente vienen a ser

reconocimientos por el rendimiento previo.

Sólo aplicando bonos de salario para buenos desempeños (políticas de remuneración), las evaluaciones de desempeño permiten a los responsables la toma de decisiones a determinar quién debe recibir aumentos e incentivos salariales.

"Muchas empresas conceden algunos de sus aumentos sobre la base del mérito, que se determina principalmente por la evaluación del desempeño" (Lavanda, 2005).

Esto ayuda a auto-perfeccionar a los empleados Planificar y desarrollar un camino de carrera La retroalimentación del rendimiento orienta decisiones sobre oportunidades de carrera específicas.

Cuando el Programa de Evaluación de Desempeño es bien planificado, además tiene buena coordinación y desarrollo, ofrece beneficio a corto, mediano y largo plazo. Generalmente, los beneficiarios principales son el trabajador, el gerente, la empresa y la comunidad (Castillo, 2015)

### 1.3.5 **Métodos o Técnicas de Evaluación**

Evaluar el trabajo de funcionarios es el procedimiento técnico mediante el que, se evalúa de manera integral, sistemática y continua, realizada por los jefes directos. Es evaluado de forma semejante, las actitudes, el desempeño y los hábitos de trabajo del empleado en el desempeño de su función, en conceptos de oportunidad, cantidad y calidad del servicio producido. (Caisa, 2014).

Para un proceso de evaluación del equipo, debe considerarse si la metodología para evaluar es apropiada para la captación y para las características de la evaluación.

Según Mena indica:

Esta adaptación es importante para obtener resultados, es un método, una forma de obtener datos e información que se pueden grabar, procesar y canalizar para la mejora del rendimiento de la persona en las empresas. (Sembrena, 2008). "La evaluación del rendimiento ocupacional en el fondo,



solamente es un efectivo sistema de comunicación que actuando en sentido horizontal y vertical en una organización. (p.21)

Los métodos principales de evaluación laboral son:

Métodos de escala gráfica

Método de elección forzada

Método de investigación de campo,

Método de incidentes gráficos,

Método de comparación por pares

Método de evaluación por competencias.

En la Evaluación de Desempeño Laboral hay 4 tipos:

Evaluación del desempeño laboral de 90°.- Aquí se combina objetivos y habilidades. La consecución del objetivo se relaciona con aspectos remunerativos y se evalúan habilidades para su progreso. Evaluación de la ejecución del trabajo a 180°. Aquí se concierta la evaluación hecha por el supervisor o supervisor inmediato y la autoevaluación del subordinado en la consecución del objetivo y habilidades del trabajo y el desempeño laboral.

El Decreto Legislativo No. 276 del Artículo 53, establece que la ejecución del trabajo es responsabilidad del jefe inmediato del servidor, es permanente y se evalúa periódicamente de acuerdo con los criterios y puntajes que se establezcan. Evaluación del rendimiento laboral 270°.- Se desarrolló teniendo el propósito de anular la subjetividad que podría ocurrir después de la evaluación de 90 o 180. (Iturralde, 2011).

En esta evaluación, el superior evalúa al subordinado, hay una autoevaluación y un factor de medición adicional que puede ser la evaluación de los subordinados si existen en su puesto laboral subordinado, o colegas que son sus compañeros de equipo o aquellos que trabajan en el mismo nivel de responsabilidad.

Evaluación de Desempeño Laboral de 360°.- Conocida también como Evaluación Integral es la herramienta cada vez más usada por las más modernas empresas. Pretende dar a los trabajadores una visión de su rendimiento lo más certera posible, con aportes desde todos los ángulos (Iturralde, 2011): Supervisores, socios, subordinados, clientes internos, etc. Aunque originalmente utilizado sólo para fines de desarrollo, actualmente se utiliza para medir el rendimiento, medir las habilidades y otras aplicaciones de procedimientos administrativos.

De acuerdo con el Decreto Legislativo N ° 276 (1984), todo funcionario está sujeto a una evaluación de desempeño, en el artículo 53, indica que la ejecución del trabajo es responsabilidad del jefe inmediato del servidor, es permanente y califica periódicamente de acuerdo con los criterios y las puntuaciones establecidas. En el Decreto Legislativo N 1057, los procesos de evaluación de desempeño y los procesos de entrenamiento en la administración pública deben ser incluidos. (Decreto Legislativo N° 276, 1984).

Con respecto a la evaluación del desempeño laboral, es importante para los trabajadores de una institución debido a que las instituciones buscan crecer y ser exitosas.

Martha Alles (2007); en su obra *Elija al mejor: Como entrevistar por competencias* menciona que un modelo de gestión que evalúa las habilidades específicas requeridas por un trabajo del individuo que lo realiza, también es la herramienta que otorga flexibilidad en la empresa, pues logra aislar el trabajo de gestión de organizaciones y personas, presentándolos como actores clave en procesos de gestión, cambiando y ayudando a crear ventajas competitivas para la empresa.

Blanco, 2007. En su libro *Trabajadores Competentes* se enfoca en el modelo de gestión por competencias, el cual hace referencia a la gestión de los trabajadores a través de sus comportamientos

observables. Este planteamiento supone situar las conductas directamente relacionadas con el buen desempeño laboral, para entender este enfoque debemos analizar ventajas e inconvenientes que puedan tener los trabajadores.

Martínez, 2010. En su libro "Un enfoque alternativo de motivación y desempeño en empresas de manufactura" hace mención de que la motivación es importante para cualquier campo, si se aplica en el lugar de trabajo se logra empleados motivados, para esforzarse por un mejor desempeño en el trabajo. El individuo satisfecho que aprecia su trabajo, lo transmite y le gusta cuidar de sus clientes, si eso no es posible, al menos él va a intentarlo. La motivación es esencialmente para mantener las culturas y valores corporativos que conducen al alto rendimiento, podemos mencionar que las culturas positivas son construidas por las personas, es por eso que es necesario pensar lo que se puede hacer para alentar a individuos y grupos a dar lo que quieren, lo mejor de sí mismos, de una forma que promueva los intereses de la empresa y los suyos propios.

Anastasi, (1998), en su libro "Tests Psicológicos" hace mención que en lo que respecta al desempeño laboral, cualquier empleo se vincula a múltiples componentes del desempeño y que los determinantes de cada componente consiste en diversas combinaciones de elementos de conocimiento, habilidad y motivación en el trabajador, actualmente se identifican 8 (ocho) factores generales de rendimiento en el trabajo, incluyendo características como consistencia de esfuerzo, disciplina personal, liderazgo, eficacia en labores específicas y otros tipos de habilidades.

Gestión de Recursos Humanos, Administración de Recursos Humanos es un sistema cuya premisa fundamental es concebir al ser humano como elemento fundamental de cualquier organización, la única capaz de innovar y revolucionar los procesos de trabajo en salud. Desde un punto

de vista, la creatividad y el realismo, los principales desafíos de la humanidad. La fuerza de trabajo de salud pública es diversificada, multiprofesional y multisectorial (Brito, 2002)



Fuente: (Brito, 2002)

Como se desprende del gráfico, se debe partir de la Misión y Visión. Si estas ya estuviesen definidas, habrá que asegurarse que están actualizadas.

Luego analizar los planes estratégicos y en función de estos, definir las competencias cardinales (para toda la organización) y específicas (por áreas). Cuando el modelo está armado se deben modificar los distintos subsistemas de recursos humanos. Según cuales sean las competencias del modelo, y luego de su correcta puesta en práctica, dependerá que gestión por competencias permita o no ser competitivos

### **Relación entre la Estrategia y el Desempeño:**

Una empresa o institución, con o sin fines de lucro, tienen objetivos y planes anuales, quincenales o de cualquier otra duración. Si se relacionan estos objetivos con los puestos de trabajo y estos tienen a su vez objetivos, tendremos la piedra fundamental de un sistema de evaluación de desempeño. Con objetivos individuales (resultados) y con un descriptivo de que hace falta para lograrlos (competencias).

### **Evaluación de desempeño: Métodos basados en Resultados:**

Evalúan los grados de los empleados, los resultados que obtienen en su trabajo. Se observan resultados, como cifras de ventas o producción.

Selección del Ingreso del Trabajador:

Selección de un Trabajador - Según su Reglamento Interno de Trabajo Art° 7, 8, 9 ,10

1.- La entrada y el contrato como trabajador para llenar un cargo administrativo o de servicio en la Universidad, son realizadas por un proceso de selección o por contrato directo, de acuerdo con la disposición del Rector.

2.- La educación, entrenamiento, habilidades, experiencia, habilidad, disponibilidad que los candidatos poseen serán evaluadas de acuerdo con los requisitos establecidos por el perfil del trabajo.

3.- El trabajador contratado está sujeto al período de prueba de tres (03) meses, en el que reciben de sus instrucciones y consejos superiores inmediatos sobre las tareas a ejecutar.

4.- La duración y las condiciones de adjudicación de los contratos se realizar de acuerdo con los reglamentos del trabajo en vigor. La admisión a la enseñanza está sujeto a estatutos y normas internas.

5.- El trabajador entrante enviará la siguiente documentación:

a) Curriculum Vitae con los documentos justificativos necesarios para su archivo personal en una copia fechada.

(b) Ficha de datos que contiene información personal.

(c) Certificados policiales y judiciales

Es responsabilidad del trabajador que la información se mantenga actualizada.

La falta de veracidad del mismo constituye una falla grave que amerita sanción.

### **Análisis y descripción de puestos:**

Descripción de puestos: es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo forman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización. Así mismo, su descripción es la relación de las responsabilidades o tareas del puesto (lo que hace el ocupante), la periodicidad de su realización (cuándo lo hace), los métodos

que se emplean para el cumplimiento de esas responsabilidades o tareas (cómo lo hace) los objetivos (por qué lo hace).

Análisis de puestos: Una vez hecha la descripción, sigue el análisis de puestos, en otras palabras, una vez identificado el contenido (aspectos intrínsecos), se analiza el puesto en relación con los aspectos intrínsecos, es decir, en la relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante. Aunque vinculados íntimamente en sus objetivos y procesos de recolección de información, la descripción del puesto laboral y el análisis del puesto laboral son dos técnicas completamente diferentes. Aunque la descripción es sobre el contenido del trabajo, el análisis del trabajo tiene como objetivo estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el trabajo requiere para su buen desenvolvimiento.

El análisis: de puestos pretender estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño. Por medio del análisis los puestos posteriormente se valoran y se clasifican para efectos de comparación.

Descripción de puestos: Muestra la relación de las tareas, obligaciones y responsabilidades del puesto.

**Factores de Análisis:** Los factores de análisis funcionan como puntos de referencia que permiten estudiar de manera objetiva una gran cantidad de puestos. Constituyen verdaderos instrumentos de medición de acuerdo a la naturaleza de los puestos que existen en la entidad. Los factores son:

Requisitos intelectuales

Requisitos físicos

Responsabilidades adquiridas

Condiciones de trabajo.

Estructura de análisis de puestos:

El análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puestos:

**Requisitos intelectuales:** Se entiende que son los requisitos del trabajo para labores intelectuales que el ocupante debe tener para realizar correctamente sus tareas. Entre los requisitos intelectuales están los siguientes factores de análisis:

- Educación esencial
- Experiencia esencial
- Adaptabilidad del puesto
- Iniciativa necesaria
- Habilidades requeridas

**Requisitos físicos:** Comprende la cantidad y la continuidad de energías y el esfuerzo físico e intelectual exigido y la fatiga que causan. También consideran la constitución física que el ocupante debe tener para el buen desempeño del trabajo. Entre los requisitos intelectuales están los siguientes factores de análisis:

- Esfuerzo físico necesario
- Concentración visual
- Habilidades o competencias
- Necesidad física necesaria
- Responsabilidades adquiridas

Se consideran responsabilidades que se suman al ejercicio normal de sus funciones, al ocupante del cargo en relación a la supervisión directa de sus subordinados, equipos, herramientas o equipos que él usa, los activos de la empresa, dinero, títulos o documentos, etc. Ellos entienden por responsabilidades para:

- Supervisión del personal

- Material, herramientas o equipos
- Dinero, títulos o documentos

Relaciones internas o externas

Información confidencial.

Condiciones de trabajo: para incluir las condiciones ambientales en el trabajo se realiza, hace desagradable, desfavorable o sujeta a riesgos, requiere una adaptación difícil del ocupante, a fin de preservar la productividad y el rendimiento en sus deberes, cuán bien la persona se está adaptando al medio ambiente y al equipo de trabajo para facilitar su desempeño e incluye los siguientes factores de análisis:

Ambiente de trabajo

Riesgos de trabajo

a) Accidentes de trabajo

b) Enfermedades ocupacionales

### **Remuneraciones y Beneficios**

Un sueldo o salario es una retribución o recompensa que reciben los trabajadores por su servicio prestado en una relación dependiente por un período de tiempo determinado.

El modo de pago de remuneración mensual debe ser hecha de acuerdo con las disposiciones legales en vigor y los procedimientos habituales de la Universidad.

Las retribuciones están sujetas a remisiones de ley, las de warrants judiciales, anticipos solicitados, los resultantes de ajustes administrativos soportados y otros a pedido de los trabajadores autorizados expresamente.

Las remuneraciones mensuales del trabajo administrativo tienen la estructura siguiente:

a) Pago básico: se concede para el cargo ocupado por el trabajador, cuyo importe se determinó sobre la base de la medición de varios factores inherentes. La calificación básica es porque sirve como base para otros pagos complementarios.



b) Remuneración de la Oficina significa un pago adicional de valores diferenciados, que es concedido por la naturaleza del desempeño de mayores funciones y responsabilidades para cargos calificados, como administración académica o confianza, y su pago corresponde sólo mientras el trabajador permanece o continúa a trabajar en esa publicación.

(c) Compensación por mérito, antigüedad, etc., por cualidades, comportamiento, posesión, etc., para el trabajador en esta partida. Compensación por el mérito significa que los ocupantes de oficina idénticos pueden recibir ingresos diferenciados para este concepto.

d) Bonos extraordinarios son pagos de naturaleza extraordinaria para reconocer y compensar los resultados de objetivos de calidad debido al trabajo realizado por el trabajador. El sistema de motivación y estímulo tiene como objetivo recompensar los resultados tangibles y mensurables del trabajo.

El Consejo Universitario establece las reglas de la remuneración del personal docente. La remuneración mensual del trabajo docente a tiempo parcial se determina de la siguiente manera:

Para el maestro regular, se le asigna el valor / tiempo fijado de acuerdo con su grado y horas de enseñanza en progreso, y también recibe un salario básico que recibe solo cuando desarrolla su trabajo del maestro. Para el maestro comprometido; se relaciona con el valor / tiempo definido de acuerdo con la calidad académica y las horas lectivas reales.

Los maestros nombrados y contratados, que realizan funciones administrativas en la parte superior de las unidades administrativas o unidades administrativas de línea para las que reciben un salario mensual, deben cumplir con un mínimo de doce (12) horas de instrucción en su clase, tiempo, trabajo y su remuneración. Las excepciones son permitidas por el Decano.

La Universidad dará a sus empleados dos (2) bonos regulares al año, uno para las fiestas nacionales y otro para Navidad, cuyo monto no será inferior a la tarifa mensual vigente en estas ocasiones, el pago se realizará en julio y diciembre. Las primas y subvenciones extraordinarias concedidas en el contexto de la relación laboral no se considerarán remuneraciones calculables para el trabajador; para constituir suplementos remunerativos que recibe.

El texto consolidado de la Ley sobre la remuneración de los servicios, DS No. 001-97-TR, Art. 19 ° a) afirma que los bonos extraordinarios u otros pagos recibidos por el trabajador de vez en cuando no se consideran una remuneración computable como una liberalidad del empleador. Según él, es necesario que haya una gratificación extraordinaria: a) que el pago es deliberado y b) que se paga ocasionalmente

Los bonos extraordinarios para la concesión deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Que la concesión es unilateral, que están condicionados a la evaluación y calificación fundada en criterios objetivos y que, en el poder de la institución universitaria, puedan ser removidos en caso de no calificación.

(b) Si el pago, ocasional o extraordinario, constituye un factor determinante en el establecimiento de su carácter no remunerador, una vez que la falta de periodicidad hace la diferencia con la prestación efectiva de los servicios del trabajador.

(c) Sobre la base del primado de la realidad, premios, asignaciones u otros pagos ocasionales deben tener el apoyo correspondiente.

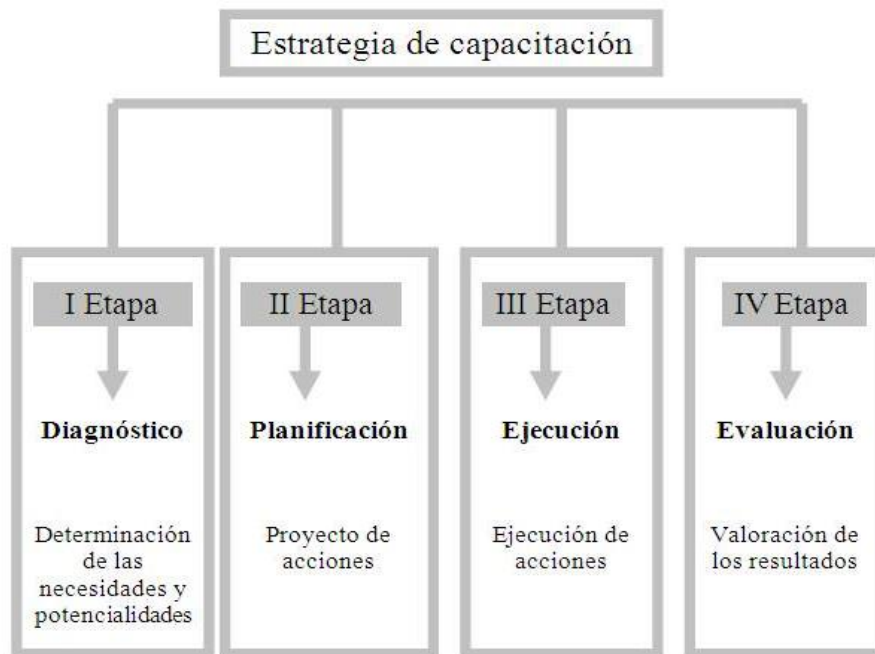
Las bonificaciones extraordinarias son para: productividad, calidad, creatividad, innovación, investigación, transferencia de tecnología y se regirá por las normas internas en vigencia.

**Formación:**

Conjunto de conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social y que están encaminados al saber, al saber hacer y a cómo hacerlo, orientado por el sistema de valores adquirido tanto en las clases como en la experiencia cotidiana.

Nuestra Universidad Uladech Católica Chiclayo proporcionará no solamente al docente los recursos materiales necesarios para el desarrollo de su labor, sino que además organizara y controlara su desempeño docente; Asimismo preparar al personal administrativo para que cumpla con su labor interactuando con ellos sistemáticamente para dar una solución a las diversas tareas que emanen del sistema de trabajo.

Objetivo de la estrategia: entrenar a los trabajadores de la Universidad Uladech Católica Chiclayo, abajo está un diagrama que muestra los pasos del mismo.



Fuente: (Uladech, 2017)

**Etapa de diagnóstico:**

Cada estrategia es una poderosa herramienta para diagnosticar, analizar, reflexionar y decidir colectivamente en tareas actuales y adaptarse a las necesidades cambiantes y al medio ambiente con máxima eficiencia y calidad. Es un proceso y una herramienta, son un conjunto de acciones y tareas involucrando a aquellos involucrados en la aclaración de tareas y estrategias apropiadas. Como herramienta, proporciona una estructura de conceptos que controla el proceso de toma de decisión para hacer los cambios necesarios.

**Etapa de planificación:**

En la fase de planificación, el objetivo es: determinar acciones que contribuyen a perfeccionar habilidades laborales en los empleados de la sociedad agrícola Batalla de Guisa.

Elementos básicos necesarios para la planificación de las acciones que necesitan ser desarrolladas para la mejora de las habilidades del trabajo deben ser determinados, las estrategias proponen actividades orientadas al proceso de apropiación de habilidades esenciales a fin de lograr un desempeño eficiente y contribuyendo a mejorar indicadores económicos y sociales productivos.

**Etapa de ejecución:**

En esta etapa, la finalidad es implementación de estrategias de entrenamiento propuestas a fin de mejorar habilidades de trabajo en la sociedad agrícola Batalla de Guisa

La estrategia consiste en un conjunto de acciones (conferencias, talleres, consultas y cursos) de naturaleza teórica y práctica que atiendan a las necesidades de la empresa.

**Etapa de evaluación:**

La evaluación de la estrategia y consiste en un proceso sistémico de recopilación de datos integrado al sistema general de acción educativa que proporciona información válida y confiable para formar juicios de valor de

una situación, a su vez, se utilizará en: De acuerdo con éste el criterio, las fases que, en la opinión del autor, configuran un proceso de evaluación son las siguientes:

Definición del plan o proyecto de evaluación.

Recolección sistemática de datos

Análisis de datos recopilados

Evaluación de la información obtenida.

Escribiendo el informe de conclusiones y toma de decisión.

Objetivos de la evaluación:

Para medir el grado de adecuación, eficacia o eficiencia de un programa (si se adapta a la realidad que queremos alcanzar), si alcanza lo que se propuso como objetivo, cuánto tiempo y recursos se utilizaron

Facilitar el proceso de toma de decisión colectiva e intervención, actividad o programa. Incentive el análisis prospectivo sobre qué y cómo las futuras intervenciones deberían ser. El proceso evaluativo generara experiencias, optimizara prácticas y sugerirá enfoques mejorados a fin de diseñar nuevos proyectos y programas.

### **Evaluación de Desempeño:**

La Universidad Uladech Católica cuenta con el Reglamento de Evaluación Docente donde se ha establecido requisitos normativos para la función de enseñanza, en relación a la mejora continua y permanente de la enseñanza. La universidad establece, documenta, implementa y mantiene un sistema eficaz de evaluación de tareas de enseñanza y aprendizaje en los niveles de graduación y posgrado, que pretende garantizar la satisfacción y eficacia de los alumnos para alcanzar los resultados de aprendizaje con esperados temas en los Planes de Aprendizaje del Programa (SPA).

La conducción exitosa de un asunto requiere una gestión de enseñanza sistemática, transparente y efectiva, que puede lograrse a través del sistema de gestión de calidad académico diseñado para mejorar continuamente su desempeño, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de los alumnos. , estudio de cada programa de estudio. El director de la escuela y los coordinadores del currículo de la rama supervisan la planificación educativa del profesor de acuerdo con el programa del plan de aprendizaje publicado, usando el módulo de auditoría valorativa. (MOV).

Aplicando encuestas de satisfacción y considera una población superior a cincuenta y cuatro por ciento (54%) de estudiantes activos y profesores de tutores; en un asunto específico, usando el Módulo de Clasificación-Investigaciones para este fin. Promoción y aplicación de investigaciones. A través de talleres de divulgación en la sede y en las ramas, los profesores son conscientes de la excelencia e importancia de la mejora continua del proceso enseñanza-aprendizaje en el enfoque basado en competencias y contribución a la visión y misión de la universidad.

Los profesores son informados por e-mail de los resultados de las evaluaciones y deben hacer observaciones y / o no conformidades en el campus virtual dentro de ocho días hábiles, insistiendo que al final del semestre académico, derecho de presentar quejas o quejas.

#### **1.4. Formulación del Problema**

¿De qué manera la Gestión de personal por competencias mejora el desempeño laboral en universidad los Ángeles de Chimbote Católica, filial Chiclayo?

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

El actual trabajo de indagación es importante ya que se va a elaborar estrategias de gestión con la finalidad de incrementar el trabajo profesional

hacia colaboradores de la ULADECH filial Chiclayo, esta investigación se proyecta al rendimiento y reorganización de la Institución futura de sus colaboradores.

Por otro lado, La Universidad ULADECH filial Chiclayo se verá beneficiado en la parte administrativa y académica en la productividad y rendimiento de cada uno de sus colaboradores.

La partida es la cúspide de la causa de creencia formal de las competitividades de los trabajadores en su espacio ocupacional. Un título de competitividad profesional se relata a un trabajo determinado donde un colaborador ha manifestado ser competente, mediante una estimación de competitividades en su trabajo técnico. Asimismo se plantea especificar la alegación en competente o aún no competente.

Estas compañías de servicio para que ofrezcan una adecuado trato a sus clientes deben creer en aquellos elementos que se hallan correlacionados estos inciden de modo directo en el trabajo de los colaboradores, asimismo son aquellas que se consideran para esta indagación: el bienestar del colaborador, autoestima, compromiso en equipo y preparación laboral. (Quintero, 2008).

Por otra parte es preciso creer en la formación de los trabajadores, según Drovett, es un asunto de capacitación realizado por el área de factor humano, para que el personal desempeñe su función de la manera más efectiva posible. (Drovett 1992:4)

Según Nash, (1989:229), estos programas de entrenamiento causan consecuencias propicios en un 81% en estos casos, cuya finalidad es facilitar informaciones y contenidos específicos del deber y originar la imitación de un modelo. Según el autor ha considerado que estos programas serios de capacitación difícilmente envuelven la necesidad de un cargo, hay quejas porque en la empresa sienten que no tienen entrenamiento suficiente y no conocen los procedimientos para obtenerlos.

La Universidad Uladech Católica, establece Reglamentos de acuerdo con la normativa para la función de enseñanza, en relación a la mejora continua de la enseñanza, la Universidad establece, documenta e implementa y mantiene un sistema efectivo de evaluación de tareas de enseñanza-aprendizaje.

### **1.6. Hipótesis**

La propuesta de Gestión de personal por competencias mejorará el desempeño laboral en universidad los Ángeles de Chimbote Católica, filial Chiclayo

### **1.7. Objetivos**

#### **1.7.1 Objetivo General**

Proponer la Gestión de personal por competencias para mejorar el desempeño laboral en Universidad los Ángeles de Chimbote Católica, filial Chiclayo.

#### **1.7.2 Objetivos Específicos**

- Diagnosticar el desempeño laboral en ULADECH católica Filial Chiclayo.
- Elaborar Estrategias de gestión de personal por competencias para incrementar el desempeño laboral
- Evaluar el desempeño laboral después de haber aplicado las estrategias de gestión de personal por competencias.
- Comprobar la efectividad de las estrategias de gestión por competencias.

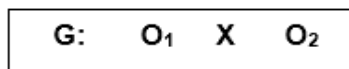


## II. METODO

### 2.1. Diseño de Investigación

Según Hernández, Fernández & Baptista (2016), manifiestan que:

El actual estudio es una indagación aplicada, de tipo experimental con diseño pre experimental dado. Se sigue el siguiente esquema:



Donde:

G : Muestra.

O<sub>1</sub> : Desempeño laboral Pre test

X : Estrategias de gestión de personal basada en competencias

O<sub>2</sub> : Desempeño laboral Post test

### 2.2. Variables

#### 2.2.1. Variable independiente

Estrategias de personal basada en competencias

#### 2.2.2. Variable dependiente

Desempeño laboral

### 2.2.3. Operacionalización de las variables

VARIABLES	CATEGORIAS	DIMENSIONES	INDICADORES	INTRUMENTOS
V.I  GESTION DE PERSONAL POR COMPETENCIAS	Deficiente  Eficiente	Contenido  Meta  Descripción  Tiempo  Recursos	Concepto a transferir Indicador del logro Describe actividades Asimilado  Necesario para cumplir actividades	Fichas de Observación
V.D.  DESEMPEÑO LABORAL	Buena  Regular  Mala	“Bienestar laboral” “Relaciones Interpersonales” “Experiencia y Compromiso”  “Valores”  “Desempeño”  “Capacitación”	P1 P2 P3 P4 P5  P6, P7, P8, P9, P10  P11, P12, P13, P14, P15  P16, P17, P18, P19, PP20  P21, P22, P23, P24, P25  P26, P27, P28	Cuestionario

### 2.3. Población y Muestra

#### Población

Esta población será conformada con 50 colaboradores pertenecientes a la UDALECH filial Chiclayo, de los cuales 10 son administrativos (20%) y 40 docentes (80%).

#### Muestra

Debido a que la población es pequeña, se toma la misma cantidad, es decir 50 colaboradores.

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

### **2.4.1 La Observación.**

Existe un transcurso consecuente donde el experto almacena por la propia investigación relacionada con cierta dificultad. Asimismo la dificultad está en el sentido de la información en sí. También es quien establece aspectos a fin de que se observen los fundamentos originarios de una información y que beneficio tendrá los fundamentos. Se ampliará la información del sucesivo modo:

#### **2.4.2.1 De campo.**

Se aplicara el o los instrumentos a los que intervienen durante todo el proceso del trabajo de indagación.

**El cuestionario.** Contiene un vinculado de interrogaciones con respecto a los hechos o aspectos que conciernen hacia la evaluación de la investigación, para nuestro caso ha sido planteado en un total de 28 reactivos enfocadas a la obtención de datos con el propósito de almacenar indagación respecto a la problemática del cargo profesional de los 50 trabajadores pertenecientes a la UDALECH filial Chiclayo, el cuestionario será validado mediante criterio de experto

## **2.5. Métodos de análisis de la información**

Para resolver la investigación se tomara como ayuda al software SPSS versión 21 con la finalidad de realizar el análisis estadístico en el desarrollo del trabajo de investigación.

Estos resultados serán presentados mediante tablas simples y de doble entrada de frecuencia con sus respectivos porcentajes de acuerdo al manual de estilo APA (2016).

Para determinar confiabilidad se hará uso de la prueba del coeficiente alfa de Cronbach y la validez las correlaciones ítem total, y serán comprobados con la prueba F (ANOVA).

## **2.6. Método de investigación**

Se van a utilizar los siguientes procesos en el transcurso del propósito de indagación:

### **2.6.1 Método Hipotético-Deductivo.**

Es la forma o camino que persigue el estudiante con el fin de crear de su acción una habilidad efectiva. Fundamenta en manifestar la suposición que prontamente de un método a la variable dependiente trata de proporcionar definiciones de los datos y llegar a soluciones.

### **2.6.2 Método de Análisis.**

Este procedimiento ayudara a las estudiantes a examinar la indagación principal en relación al marco teórico, igualmente se usará con el de procesar la indagación almacenada al instante de emplear los materiales de trabajo y de campo que consentirá manifestar las conclusiones concluyentes de la indagación.

### **2.6.3 Método Analítico – Sintético.**

Este método será utilizado especialmente después de la aplicación del instrumento.

### **2.6.4 Analítico.**

El procedimiento envuelve un estudio Del Griego Análisis que expresa Desintegración, Asimismo es el apartamiento de su naturaleza elemental. Esta afirma que para estar al tanto de un anómalo es preciso desfigurar en sus porciones. Por tanto, las consecuencias estarán desarrollados desde los efectos generales.

### **2.6.5 Sintético.**

Envuelve la recapitulación “Del Griego Synthesis”, donde expresa Reunión, esto es, alianza de síntesis con el fin de constituir un todo.

### **2.6.6 El juicio analítico.**

Envuelve la desintegración del anómalo, en sus partes constitutivas. Es un trabajo intelectual donde se fracciona la forma total de un anómalo en sus partes.

### **2.6.7 El de Modelación**

Este método será utilización para la elaboración de la propuesta final del trabajo de investigación

## **2.7. Aspectos éticos**

Se querrá la confiabilidad de los fundamentos procedentes, comunicando a los empleados o directores la intención de la tesis y su aprobación de manifiesto durante la firma de la documentación de aprobación informada. (Anexo 3).

La tesis desempeñará las exigencias de rigidez probado en relación a la importancia y confianza del elemento; el valor se manifiesta en los comentarios concretos de los resultados y la confianza reconoce el suceso de responder la tesis utilizando sus propios sistemas y habilidades de recolección de fundamentos.

### III. RESULTADOS

Tabla 1: Sobre la gestión de personal por competencias para incrementar el desempeño laboral en ULADECH católica Filial Chiclayo.

Niveles		Desempeño Laboral	
		Pre test	Post Test
Mala	Recuento	44	0
	% dentro de Grupo	88,0%	0,0%
Regular	Recuento	6	25
	% dentro de Grupo	12,0%	50,0%
Buena	Recuento	0	25
	% dentro de Grupo	0,0%	50,0%
Total	Recuento	50	50
	% dentro de Grupo	100,0%	100,0%

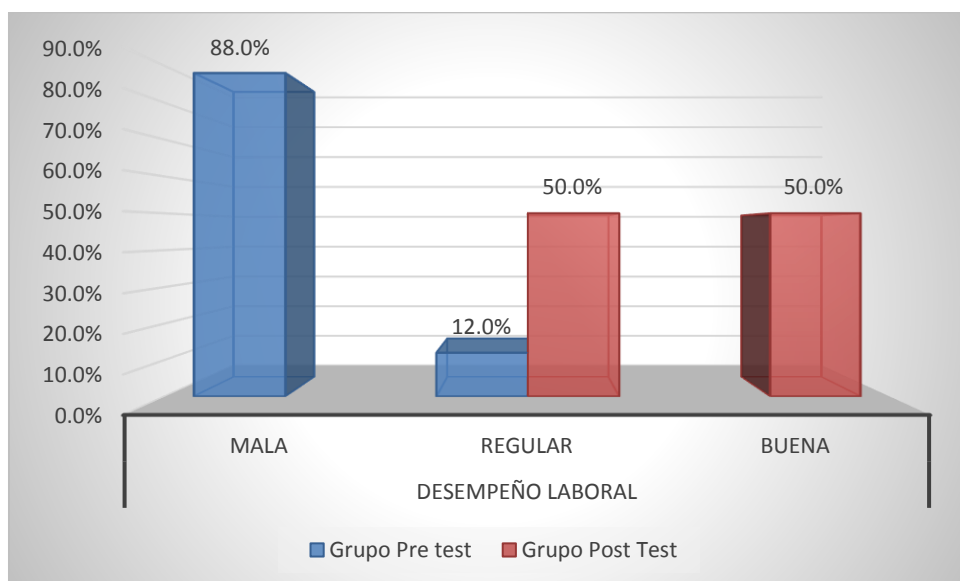
$$Z_{calculado} = 20,035 \quad p = ,000 \quad p < 0,01$$

Fuente Elaboración propia

En la tabla 1; se observa que, el valor de la prueba Z para muestras respectivas (pre test y post test) es altamente demostrativo ( $p < 0,01$ ); esto muestra que, preexiste diferencia demostrativa entre los grupos. Por lo tanto la aplicación de estrategias de gestión interviene en el aumento del cargo laboral en los colaboradores de la ULADECH católica Filial Chiclayo.

Por otro lado, antes de aplicar las estrategias de gestión, el 88% de los trabajadores se encontraron con un nivel bajo en su desempeño laboral y el 12% se encontraron en el nivel regular.

Asimismo; después de aplicar las estrategias de gestión, el 50% de los trabajadores se incrementaron desempeño laboral a un nivel bueno y el otro 50% a un nivel regular.



*Figura 1: aplicación de estrategias de gestión para incrementar el desempeño laboral en ULADECH católica Filial Chiclayo*

Tabla 2: Desempeño laboral antes de haber aplicado las estrategias de gestión de personal por competencias en la ULADECH católica Filial Chiclayo.

Niveles		Bienestar laboral	Relaciones interpersonales	Experiencia y compromiso	Valores	Desempeño	Capacitación
Mala	Recuento	42	44	39	45	39	32
	%	84,0%	88,0%	78,0%	90,0%	78,0%	64,0%
Regular	Recuento	8	6	11	5	11	18
	%	16,0%	12,0%	22,0%	10,0%	22,0%	36,0%
Buena	Recuento	0	0	0	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	Recuento	50	50	50	50	50	50
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente Elaboración propia

En la tabla 2; se observa que, el nivel que más predominó en la estimación del trabajo profesional fue el malo con el 84% el Bienestar laboral, con el 88% las Relaciones interpersonales, con el 78% la Experiencia y compromiso, con el 90% los valores, con el 78% el desempeño, con el 64% la capacitación.



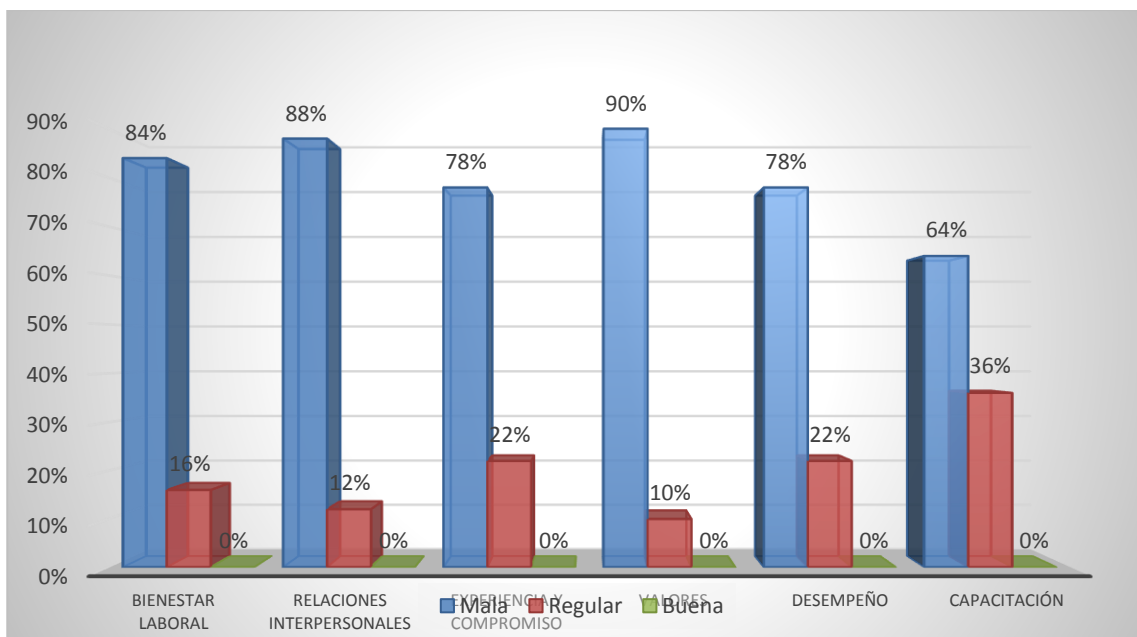


Figura 2: Desempeño laboral antes de haber aplicado las estrategias de gestión de personal por competencias en la ULADECH católica Filial Chiclayo

Se elaboró Estrategias de gestión de personal por competencias para incrementar el desempeño laboral.

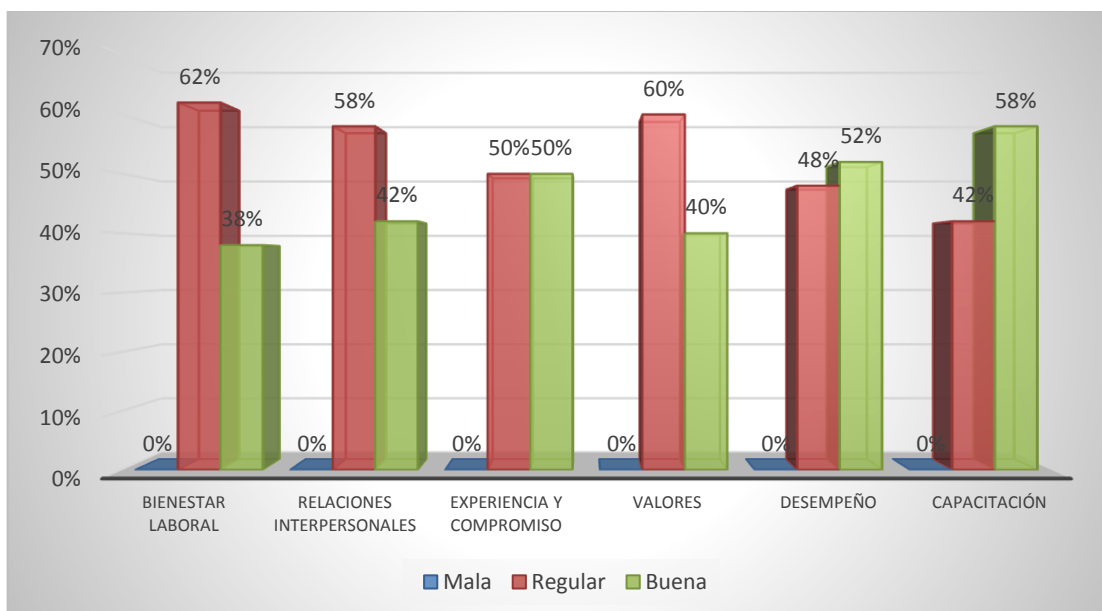
Tabla 3: Desempeño laboral después de haber aplicado las estrategias de gestión de personal por competencias en la ULADECH católica Filial Chiclayo.

		Bienestar laboral	Relaciones interpersonales	Experiencia y compromiso	Valores	Desempeño	Capacitación
Niveles	Mala	0	0	0	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Regular	Recuento	31	29	25	30	24	21
	%	62,0%	58,0%	50,0%	60,0%	48,0%	42,0%
Buena	Recuento	19	21	25	20	26	29
	%	38,0%	42,0%	50,0%	40,0%	52,0%	58,0%
Total	Recuento	50	50	50	50	50	50
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente Elaboración propia

En la tabla 3; se observa que, el nivel que más predominó en la dimensión del trabajo profesional fue el regular con el 62% el Bienestar laboral, con el 58% las Relaciones interpersonales, con el 50% la Experiencia y

compromiso, con el 60% los valores, y con un nivel bueno con el 52% el desempeño, con el 58% la capacitación.



*Figura 3: Desempeño laboral después de haber aplicado las estrategias de gestión de personal por competencias en la ULADECH católica Filial Chiclayo*

Tabla 4: Efectividad de las estrategias de gestión por competencias en el Desempeño laboral en la ULADECH católica Filial Chiclayo.

	Grupo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Bienestar laboral	Pre test	50	9,40	2,531	,358
	Post Test	50	18,04	2,892	,409
Relaciones interpersonales	Pre test	50	9,18	2,413	,341
	Post Test	50	18,18	2,890	,409
Experiencia y compromiso	Pre test	50	9,82	3,095	,438
	Post Test	50	18,74	3,142	,444
Valores	Pre test	50	8,94	2,316	,328
	Post Test	50	18,10	2,985	,422
Desempeño	Pre test	50	9,72	2,821	,399
	Post Test	50	18,90	3,012	,426
Capacitación	Pre test	50	5,66	1,858	,263
	Post Test	50	11,34	2,654	,375
Desempeño Laboral	Pre test	50	52,72	11,904	1,684
	Post Test	50	103,30	13,302	1,881

	Z	Sig. (bilateral)	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
			Inferior	Superior
Bienestar laboral	15,895	,000	7,561	9,719
Relaciones interpersonales	16,901	,000	7,943	10,057
Experiencia y compromiso	14,302	,000	7,682	10,158
Valores	17,145	,000	8,100	10,220
Desempeño	15,729	,000	8,022	10,338
Capacitación	12,395	,000	4,771	6,589
Desempeño Laboral	20,035	,000	45,570	55,590

Fuente Elaboración propia

En la tabla 4; se observa que, el valor de la prueba Z para modelos coherentes (pre test y post test) es altamente específico ( $p < 0,01$ ); esto muestra que, consta diferencia significativa entre los grupos. Esto quiere decir que la aplicación de estrategias de gestión influye en el incremento del trabajo profesional en los colaboradores de la ULADECH católica Filial Chiclayo.

Consecuentemente, se acepta la suposición de indagación.

#### IV. DISCUSIÓN

Los efectos presentados en el capítulo III dan contestación a cada uno de los objetivos proyectados en esta investigación, los cuales serán discutidos por su forma relacionada desde la óptica estadística y organizacional.

En la tabla 1; Cabe destacar que la presente investigación tuvo como objetivo frecuente establecer el dominio de la aplicación de estrategias de trabajo para incrementar el desempeño laboral, periodo 2018 – 2020, lo que se corroboró puesto que según los resultados encontrados el valor de la prueba Z para muestras relacionadas (pre test y post test) de una alta significancia ( $p < 0,01$ ); esto muestra, que consta diferencia específica entre los grupos. Por lo tanto la aplicación de estrategias de gestión interviene en el incremento del trabajo profesional en los colaboradores de la ULADECH católica Filial Chiclayo.

Por otro lado, es importante destacar que según los instrumentos administrados antes de aplicar las estrategias de gestión, el 88% de los trabajadores se encontraron con un nivel bajo en su desempeño laboral y el 12% se encontraron en el nivel regular.

Asimismo; después de aplicar las estrategias de gestión, entre ellas sensibilización en temas de inteligencia emocional entre otros; el 50% de los trabajadores se incrementaron desempeño laboral a un nivel bueno y el otro 50% a un nivel regular; esto se corrobora con lo estudiado por López (2016), quien en su investigación sobre la relación de comprensión emocional y bienestar del consumidor de la “Municipalidad de la Democracia”, Departamento de Escuintla, concluye que: el horizonte de Inteligencia Emocional es apropiado porque se ubica en un horizonte medio valioso a extra, estableciendo que el gusto de los beneficiarios es agradable, pues que los colaboradores se esfuerzan para atraer a los mismos.

Así mismo, Araujo y Leal (2007) quienes investigaron la relaciones interpersonales y trabajo laboral en la Institución de Educación Superior Estatales, también aportan a los efectos de la presente indagación, ya que en su investigación encontraron que la inteligencia emocional del nivel dirigente se sitúa en horizontes muy valiosos, puesto que les permita a estos individuos mostrarse de acuerdo las emociones correctas y también de los demás, trabajan todos los días para obtener una gran calidad de perfección original y competitivo.

Tabla 2 y Tabla 3; en lo relacionado al primer objetivo específico de diagnosticar el desempeño laboral en ULADECH católica Filial Chiclayo, los resultados nos muestran que, el nivel que más predominó en las dimensiones del trabajo profesional fue el malo con el 84% el Bienestar laboral, con el 88% las Relaciones interpersonales, con el 78% la Experiencia y Compromiso, con el 90% los Valores, con el 78% el desempeño y, con el 64% la capacitación.

Los presentes resultados se relacionan con lo trabajado por Loli & Co (1998) donde ejecutaron una indagación referente respecto a un autoestima y los valores organizacionales en 105 encargados de Microempresas, hallando similitud propia entre autoestima y cierta cultura organizacional Lealtad, Amor al Trabajo, Trabajo en Equipo.

Otro investigador que reafirma esta posición es Rotter (1964) en su obra fundamental Aprendizaje Social y Psicología Clínica refiere además, que los individuos con propensión de autocontrol céntrico, muestran desplazamiento de sensatez o autovaloración ante los contextos habituales, opinan en su correcto desplazamiento consiguiendo lo que se propongan mediante su atrevimiento y experiencias mostrándose idóneos de desplegar en diferente contorno profesional, por lo tanto se consideran comprometidos con sus buenos éxitos o frustraciones.

Así mismo, Whittaker & Chang (1999) indica que: Quienes al someter una indagación a un grupo muestral de 50 colaboradores, se observó que en la

medida que el colaborador se da cuenta, que son sus oportunos resultados lo que desarrolla su producción en sus acciones profesionales se consigue por medio de voluntad firme y no al azar o favoritismos, lograrán adoptar con mayor destreza conductas y condiciones óptimas asimismo les ayudara desempeñar mejor su trabajo.

Del mismo modo la gestión de los conflictos influye en el clima organizacional saludable, según Robbins (1999), el problema logra ser una dificultad en cualquier empresa y consigue perjudicar el trabajo de la empresa y llevando la pérdida de varios eficientes trabajadores.

Según la presente investigación, la gestión adecuada de los indicadores de las relaciones interpersonales son importantes en la satisfacción laboral de los colaboradores directos, reafirmando esta afirmación según lo estudiado por Araujo y Leal (2007), quienes determinaron que existe una alta relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo profesional, a medida que más complicado es la labor, más forzosa es la inteligencia emocional.

Tabla N° 4; con respecto al tercer objetivo específico que consiste en evaluar el desempeño laboral después de haber aplicado las estrategias de gestión de personal basadas en competencias, lo encontrado y manifestado en la presente investigación, demuestran que el valor de la prueba Z para muestras relacionadas (pre test y post test) es altamente significativo ( $p < 0,01$ ); esto muestra que, presenta diferencia reveladora hacia los grupos. Esto quiere decir que la aplicación de estrategias de gestión interviene en el incremento del trabajo profesional en los colaboradores de la ULADECH católica Filial Chiclayo.

Este resultado se corrobora con lo investigado por Fuentes (2012), quien concluye entre otros, que la permanencia profesional, las relaciones interpersonales, el satisfacción por el compromiso las situaciones habituales además la experiencia entre el Encargo del Talento Humano son indicadores que intervienen para que los colaboradores se sientan bien en su trabajo; así mismo, que se sienten satisfechos, cuando el entorno de su trabajo es agradable.

## V. CONCLUSIÓN

Después de la ejecución es esta actual indagación, asimismo concluye que:

1. De esta forma confirma la hipótesis proyectada donde se manifestó que la aplicación de estrategias de gestión, influyen en el desempeño laboral representada por sus dimensiones de Bienestar laboral, Relaciones interpersonales, Experiencia y compromiso, valores, desempeño, y, capacitación en la ULADECH católica Filial Chiclayo, Región Lambayeque.
2. En cuanto al diagnóstico del desempeño laboral en ULADECH católica filial Chiclayo, se determinó que el nivel que más predominó en las dimensiones del trabajo profesional fue **el malo**; con sus dimensiones de bienestar profesional, relaciones interpersonales, experiencia y compromiso, valores, desempeño y, capacitación.
3. Se elaboró una estrategia de gestión de personal basada en capacidades para incrementar el desempeño laboral, la misma que se aplicó en los colaboradores de la ULADECH católica Filial Chiclayo, Región Lambayeque.
4. Finalmente, se evaluó el desempeño laboral después de haber aplicado las estrategias de gestión de personal basadas en competencias, determinando que la aplicación de estas estrategias de gestión basadas en competencias, intervienen en el incremento del trabajo profesional del personal de la ULADECH católica Filial Chiclayo.

## V. RECOMENDACIONES

1. Continuar con la realización de estudios periódicos de aplicación de estrategias de gestión en los trabajadores de la ULADECH católica Filial Chiclayo, a fin de monitorear y realizar el seguimiento respectivo, para poder retroalimentar y tomar medidas correctivas oportunas.
2. Aplicar test de indicadores de bienestar laboral, relaciones interpersonales, experiencia y compromiso, valores, desempeño y, capacitación en los colaboradores de la ULADECH católica Filial Chiclayo, a fin de poder determinar periódicamente el avance o crecimiento personal y organizacional de los mismos.
3. Elaborar, proponer y desarrollar una idea de programa de formación propedéutico, sobre temas en inteligencia emocional de los directivos que ingresan a la institución y en los que vienen ejerciendo sus funciones, de tal manera, que se pueda efectivizar el trabajo con calidad más calidez.
4. Elaborar, proponer y desarrollar una idea de presentación de formación propedéutico, sobre temas en inteligencia emocional ante los colaboradores de la Universidad, con el propósito que cada vez se aprecien más satisfechos y lograr su crecimiento personal y organizacional, bajo el lema de que Un trabajador productivo es un trabajador feliz y, un trabajador feliz es un trabajador productivo.



## VI. PROPUESTA

### 1. SÍNTESIS DE LA NECESIDAD IDENTIFICADA.

Síntesis de la necesidad identificada en Y, a partir de los resultados.

Al fundamentar: datos precisos citando tablas y figuras.

Tabla 4: Desempeño laboral después de haber aplicado las estrategias de gestión de personal por competencias en la ULADECH católica Filial Chiclayo.

Niveles		Bienestar laboral	Relaciones interpersonales	Experiencia y compromiso	Valores	Desempeño	Capacitación
Mala	Recuento	0	0	0	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Regular	Recuento	31	29	25	30	24	21
	%	62,0%	58,0%	50,0%	60,0%	48,0%	42,0%
Buena	Recuento	19	21	25	20	26	29
	%	38,0%	42,0%	50,0%	40,0%	52,0%	58,0%
Total	Recuento	50	50	50	50	50	50
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente Elaboración propia

En la tabla 4; se observa que, el nivel que más predominó en las dimensiones del desempeño laboral fue el regular con el 62% el Bienestar laboral, con el 58% las Relaciones interpersonales, con el 50% la Experiencia y compromiso, con el 60% los valores, y con un nivel bueno con el 52% el desempeño, con el 58% la capacitación.

### 2. OBJETIVOS.

#### a. GENERAL.-

Mejorar el desempeño laboral en la Universidad los Ángeles de Chimbote Católica, Filial Chiclayo

#### b. ESPECÍFICOS.-

Establecer estrategias para elevar el bienestar laboral.

Determinar actividades para mejorar las Relaciones interpersonales y compromiso. Desarrollar charlas informativas que impulsen la práctica de buenos valores Desarrollar actividades motivacionales que permitan incentivar el buen desempeño laboral de los docentes.

## **MARCO LEGAL.-**

LEY N° 30220, Ley Universitaria SUNEDU

Artículo 1. Objeto de la Ley La presente Ley tiene por objeto normar la creación, funcionamiento, supervisión y cierre de las universidades. Promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura.

Asimismo, establece los principios, fines y funciones que rigen el modelo institucional de la universidad. El Ministerio de Educación es el ente rector de la política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria.

Artículo 2. Ámbito de aplicación La presente Ley regula a las universidades bajo cualquier modalidad, sean públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que funcionen en el territorio nacional.

Artículo 9. Responsabilidad de las autoridades Las autoridades de la institución universitaria pública son responsables por el uso de los recursos de la institución, sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal o administrativa correspondiente.

### 3. DETALLES DE LA PROPUESTA

El desempeño laboral		Bienestar laboral					Relaciones interpersonales				Experiencia y compromiso			Valores					Desempeño			Competencia		
		Labores	Funciones y responsabilidades	Participación	Desempeño laboral	Habilidades	Comunicación	Coordinación	Franqueza y honestidad	Chismes	Experiencia laboral	Conocimiento del cargo	Remuneraciones	Respeto	Solidaridad	Innovación	Afinidad laboral	Principios laborales	Cumplimiento de normas	Sobrecarga laboral	Salario	Premios	Capacitación laboral	Certificación laboral
Gestión de personal por competencias																								
Contenido	Conceptos a transferir. Indicador de logro	R1	R2					R7	R8															
Meta Descripción	Describe actividades Asimilado			R3	R4					R9	R10		R12	R13	R14	R15	R16							
Tiempo y recursos Recursos	Necesarios para cumplir actividades						R5	R6				R11						R17	R18	R19	R20	R21	R22	R23

## 5. Requerimientos

**R1.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el**

**Bienestar laboral** en materia funciones y responsabilidades, con el propósito de afianzar contenido de competencias para el docente

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Bienestar laboral

Competencias laborales

**R2.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el**

**Bienestar laboral** en materia labores, con el propósito de afianzar contenido de competencias para el docente

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Bienestar laboral

Funciones del docente

Responsabilidades del docente

**R3.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el**

**Bienestar laboral** en materia de participación, con el propósito de afianzar el trabajo en equipo de los docentes

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Bienestar laboral

Trabajo en equipo

Participación individual

**R4.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el**

**Bienestar laboral** en materia de desempeño laboral, con el propósito de afianzar el trabajo en equipo de los docentes

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Bienestar laboral

Perfil del docente

Experiencia del docente

**R5.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar las**

**relaciones interpersonales** en materia de desempeño laboral, con el propósito de afianzar el trabajo en equipo de los docentes

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Relaciones interpersonales

Perfil del docente

Experiencia del docente

**R6.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar las relaciones interpersonales** en materia de coordinación, con el propósito de afianzar el trabajo en tiempo y recursos para el docente

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Relaciones interpersonales

Perfil del docente

Experiencia del docente

**R7.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar las relaciones interpersonales** en materia de Franqueza y honestidad, con el propósito de afianzar el contenido de competencias para el docente

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Relaciones interpersonales

Sinceridad

Honestidad

Laboriosidad

**R8.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar las relaciones interpersonales** en materia de Franqueza y honestidad, con el propósito de afianzar el contenido de competencias para el docente

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Relaciones interpersonales

Sinceridad

Honestidad

Laboriosidad

**R9.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar la experiencia y compromiso** en materia de conocimiento del cargo, con el propósito de afianzar las competencias para el docente

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Experiencia y compromiso

Capacitaciones

Actualizaciones

Especializaciones

**R10.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar la experiencia y compromiso** en materia de experiencia laboral, con el propósito de afianzar las competencias para el docente

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Experiencia y compromiso

Experiencia laboral

Compromiso con la institución

**R11.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar la experiencia y compromiso** en materia de experiencia laboral, con el propósito de afianzar el tiempo y los recursos del docente

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Experiencia y compromiso

Sueldo

Comisiones

**R12.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar los valores** en materia de respeto, con el propósito de afianzar las competencias del docente

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Valores

Cortesía

Amabilidad

Respeto

**R13.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar los valores** en materia de solidaridad, con el propósito de afianzar las competencias del docente

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Valores

Apoyo

Respaldo

Adhesión

**R14.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar los valores** en materia de Innovación, con el propósito de afianzar las competencias del docente

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Valores

Creatividad

Innovación

Motivación

**R15.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar los valores** en materia de Afinidad laboral, con el propósito de afianzar las competencias del docente.

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Valores

Compañerismo laboral

Apoyo al colega en su ausencia

**R16.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar los valores** en materia de principios laborales, con el propósito de afianzar las competencias del docente.

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Valores

Principio de buena fe

Principio de equidad

Principio de justicia social

**R17.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el desempeño** en materia de cumplimiento de normas, con el propósito de administrar adecuadamente el tiempo y los recursos del docente.

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Desempeño

Obligaciones

Responsabilidades

Derechos

**R18.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el desempeño** en materia de cumplimiento de normas, con el propósito de administrar adecuadamente el tiempo y los recursos del docente.

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Desempeño

Principio de buena fe

Principio de equidad

Principio de justicia social

**R19.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el desempeño** en materia de salario, con el propósito de administrar adecuadamente el tiempo y los recursos del docente.

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Desempeño

Remuneración

Salarios

Reconocimientos

**R20.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el desempeño** en materia de salario, con el propósito de administrar adecuadamente el tiempo y los recursos del docente.

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Desempeño

Remuneración

Salarios

Reconocimientos

**R20.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el desempeño** en materia premios, con el propósito de administrar adecuadamente el tiempo y los recursos del docente.

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Desempeño

Reconocimiento a su labor

Valoración por el trabajo que realiza

**R21.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el desempeño** en materia capacitación laboral, con el propósito de administrar adecuadamente el tiempo y los recursos del docente.

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Desempeño

Diplomados

Maestrías

Doctorados

**R22.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el desempeño** en materia certificación laboral, con el propósito de administrar adecuadamente el tiempo y los recursos del docente.

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Desempeño

Diplomados

Maestrías

Doctorados

**R22.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el desempeño** en materia certificación laboral, con el propósito de administrar adecuadamente el tiempo y los recursos del docente.



**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Desempeño

Diplomados

Maestrías

Doctorados

**R22.- Permite determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el desempeño** en materia de especialización, con el propósito de administrar adecuadamente el tiempo y los recursos del docente.

**FI:** ¿Cuáles son los factores influyentes? Desempeño

Otra carrera profesional

Especialización

## 6 Plan de actividades

N°	ACTIVIDAD	OBJETIVO	INDICADOR	META en 25%	PERÍODO	FUNDAMENTACION	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
1	Determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el Bienestar laboral en materia funciones y responsabilidades,	Con el propósito de afianzar contenido de competencias para el docente	Competencias laborales	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	1,500.00
2	Determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el Bienestar laboral en materia labores,	Con el propósito de afianzar contenido de competencias para el docente	Funciones del docente Responsabilidades del docente	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	2,500.00
3	Determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el Bienestar laboral en materia de participación,	Con el propósito de afianzar el trabajo en equipo de los docentes	Trabajo en equipo Participación individual	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	1,000.00
4	Determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el Bienestar laboral en materia de desempeño laboral,	Con el propósito de afianzar el trabajo en equipo de los docentes	Perfil del docente Experiencia del docente	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	1,500.00
5	Determinar cuáles son los requerimientos para mejorar las relaciones interpersonales en materia de desempeño laboral,	Con el propósito de afianzar el trabajo en equipo de los docentes	Perfil del docente Experiencia del docente	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	2,500.00
6	Determinar cuáles son los requerimientos para mejorar las relaciones interpersonales en materia de coordinación,	Con el propósito de afianzar el trabajo en tiempo y recursos para el docente	Perfil del docente Experiencia del docente	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	1,000.00
7	Determinar cuáles son los requerimientos para mejorar las relaciones interpersonales en materia de Franqueza y honestidad,	Con el propósito de afianzar el contenido de competencias para el docente	Sinceridad Honestidad Laboriosidad	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	1,500.00
8	Determinar cuáles son los requerimientos para mejorar las relaciones interpersonales en materia de Franqueza y honestidad,	Con el propósito de afianzar el contenido de competencias para el docente	Sinceridad Honestidad Laboriosidad	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	2,500.00
9	Determinar cuáles son los requerimientos para mejorar la experiencia y compromiso en materia de conocimiento del	Con el propósito de afianzar las competencias para el docente	Capacitaciones Actualizaciones Especializaciones	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	1,000.00

	cargo,							
10	Determinar cuáles son los requerimientos para mejorar la experiencia y compromiso en materia de experiencia laboral,	Con el propósito de afianzar las competencias para el docente	Experiencia laboral Compromiso con la institución	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	1,500.00
11	Determinar cuáles son los requerimientos para mejorar la experiencia y compromiso en materia de experiencia laboral,	Con el propósito de afianzar el tiempo y los recursos del docente	Sueldo Comisiones	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	2,500.00
12	Determinar cuáles son los requerimientos para mejorar los valores en materia de respeto,	Con el propósito de afianzar las competencias del docente	Cortesía Amabilidad Respeto	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	1,000.00
13	Determinar cuáles son los requerimientos para mejorar los valores en materia de solidaridad,	Con el propósito de afianzar las competencias del docente	Apoyo Respaldo Adhesión	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	1,500.00
14	Determinar cuáles son los requerimientos para mejorar los valores en materia de Innovación,	Con el propósito de afianzar las competencias del docente	Creatividad Innovación Motivación	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	2,500.00
15	Determinar cuáles son los requerimientos para mejorar los valores en materia de Afinidad laboral,	Con el propósito de afianzar las competencias del docente.	Compañerismo laboral Apoyo al colega en su ausencia	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	1,000.00
16	determinar cuáles son los requerimientos para mejorar los valores en materia de principios laborales,	Con el propósito de afianzar las competencias del docente	Principio de buena fe Principio de equidad Principio de justicia social	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	1,500.00
17	determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el desempeño en materia de cumplimiento de normas,	Con el propósito de administrar adecuadamente el tiempo y los recursos del docente	Obligaciones Responsabilidades Derechos	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	2,500.00
18	determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el desempeño en materia de cumplimiento de normas,	Con el propósito de administrar adecuadamente el tiempo y los recursos del	Principio de buena fe Principio de equidad Principio de	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	1,000.00

		docente	justicia social					
19	determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el desempeño en materia de salario,	Con el propósito de administrar adecuadamente el tiempo y los recursos del docente	Remuneración Salarios Reconocimientos	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	1,500.00
20	determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el desempeño en materia de salario,	Con el propósito de administrar adecuadamente el tiempo y los recursos del docente	Remuneración Salarios Reconocimientos	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	2,500.00
21	determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el desempeño en materia capacitación laboral,	Con el propósito de administrar adecuadamente el tiempo y los recursos del docente	Reconocimiento a su labor Valoración por el trabajo que realiza	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	1,000.00
22	<b><u>determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el desempeño en materia certificación laboral</u></b>	con el propósito de administrar adecuadamente el tiempo y los recursos del docente	Diplomados Maestrías Doctorados	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	1,500.00
23	determinar cuáles son los requerimientos para mejorar el desempeño en materia especialización,	Con el propósito de administrar adecuadamente el tiempo y los recursos del docente	Otra carrera profesional Especialización	Lograr en un 25%	2018-2021	Gestión de personal basada en competencias	Directivos	2,500.00
							TOTAL	S/. 39,000.00

## VII. REFERENCIAS

- Acosta, E. (5 de Junio de 2016). *Competencias laborales y evaluación de desempeño: una tarea imprescindible*. Obtenido de <http://www.monografias.com/docs110/competencias-laborales-y-evaluacion-del-desempeno-tarea-imprescindible/competencias-laborales-y-evaluacion-del-desempeno-tarea-imprescindible.shtml>
- Araujo, M. C., & Leal, G. M. (s.f.). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Venezuela: Universidad Rafael Bellosillo Chacín.
- Arvey, R. (1994). *Twins, and Organizational Behavior*. Greenwich. España: Genetics.
- Bassett, G. (1994). *The Case Against Job Satisfaction*. EE.UU: Business Horizons.
- Berkowitz, L. (1962). *Aggression : a social psychological analysis* . New York : NY, US: Mc Graw Hill.
- Bilancio, G. (2001). *Antióxido*. B: Brazil:Prentice.
- Binstock, W. (1973). *Purgation Through Pity and Terror*. *International Journal of Psychoanalytic Association*. New York: Harper.
- Blau, G., & Boal, K. (1987). *Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism*. New York: Academy of Management.
- Bohart, A. (1980). *Toward a cognitive theory of catharsis*. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*. New York: American Psychological Association.
- Branden, N. (1997). *Cómo Mejorar su Autoestima*. Buenos Aires: Paidós.
- Breckler, S. (1984). *Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct components of attitude*. New York: Pubmed.
- Brito, P. (2002). *Desarrollo de la fuerza de trabajo en salud pública para el desempeño de las funciones esenciales de salud pública [conferencia]*. Sesión especial de trabajo Pre-Convención Internacional Salud Pública 2002. OPS/ALAEPS. "Salud Pública en las Américas, desar. España: Analities.
- Canfux. (15 de Mayo de 1995). *Los Métodos Participativos ¿una nueva concepcion de enseñanza?* Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Los%20metodos%20participativos\\_%20\\_un%20-%20VV.AA\\_.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Los%20metodos%20participativos_%20_un%20-%20VV.AA_.pdf)
- Cano, B. (2000). *La Ética: Arte de Vivir*. Colombia: Paulinas.
- Chern, I. (1972). *The Science of Behavior and The Image of Man*. New York: Basic Books.
- Chiavento, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Coca, G. K. (10 de Febrero de 2010). "Inteligencia Emocional Y Satisfacción Laboral En Docentes De Educación Inicial De La Red N° 4 De Ventanilla -Callao". Obtenido de

[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1110/1/2010\\_Coca\\_Inteligencia%20emocional%20y%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20educaci%C3%B3n%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%204%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1110/1/2010_Coca_Inteligencia%20emocional%20y%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20educaci%C3%B3n%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%204%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf)

- Cooper, R., & Sawaf, A. (1998). *Inteligencia Emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá- Colombia: Universidad Rafael Bellosillo Chacín.
- Corbetta, P. (2003). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: Susana Cejudi.
- Covey, S. (1996). *Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. México: Paidós.
- Covey, S. (1997). *El Liderazgo Centrado en Principios*. México: Paidós.
- Davit, K., & Newstrom, J. (1997). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw Hill.
- De Bono, E. (2000). *el pensamiento lateral manual de creatividad*. Argentina:: Paidos Plural.
- De Pelekais, C., & Pereira, J. (11 de Agosto de 1990). *La Inteligencia Emocional del Líder como Estrategia de Cambio en las Organizaciones*. Obtenido de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/505/1248>
- Dell, T. (15 de México de Junio). *La Motivación en el Trabajo*. Obtenido de Trillas
- Efran, J., & Spangler, T. (1979). *Why Grown Groups Cry: A Two Factor Theory and Evidence from Miracle Worker Motivation and Emotion*. Philadelphia-. New York: Springer Link.
- Farrel, D. (1990). *Impact of Job Satisfaction, Investment Size, and Quality of Alternatives on Exit Voice, Loyalty, and Neglect Responses to Job Dissatisfaction: A Cross-Legged Panel Study*. San Francisco: Paidós.
- Feldman, D., & Arnold, H. (1985). *Personality Types y Career Patterns": Some Empirical Evidence on Holland's Model*. *Canadian Journal of Administrative Science*. New York: University of Birmingham.
- Ferdinand, F. (1994). *Técnicas de Dirección de Persona*. México: McGraw Hil.
- Fisher, C., & Locke, E. (s.f.). *The New Look in Job Satisfaction Research and Theory*. New York: Course Hero.
- Flavel, J. (1963). *The developmental psychology of Jean Piaget*. . New Jersey: Pasion for books.
- Fleischhacker , P. I. (21 de Agosto de 2014). *"Inteligencia Emocional Y Productividad Laboral (Estudio Realizado Con El Personal De Salud Del Centro De Diagnóstico Por Imágenes, Policlínica)*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Fleischhacker-Ilma.pdf>
- Fuentes , N. S. (3 de Marzo de 2012). *SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD" (ESTUDIO REALIZADO EN LA DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL*

ORGANISMO JUDICIAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

- Gallup, G. (1988). *Employee Research: From Nice to Know to Need to Know*. New York: Personnel Journal.
- García, P. M., & Magaz, L. Á. (1995). *Aprendiendo A Comunicarse Con Eficacia*. México: CEPE. CIENCIAS DE LA EDUCACION PREESCOLAR Y ESPECIAL.
- Gardner, H. (1983). *Estructura de la Mente. La Teoría de las Múltiples Inteligencias*. México : FCE.
- Gardner. (1987). *How Important are Dispositional Factors as Determinants of Job Satisfaction? Implications for Job Design and Other Personnel Programs*. *Journal of Applied Psychology*, agosto. New York: McGraw Hill.
- Gil, A. (2000). *Inteligencia Emocional en Práctica*,. Colombia: McGraw Hill.
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*. España: Grupo Z.
- Goleman, D. (1998). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Barcelona: kairós.
- Goleman, D. (2000). *Inteligencia Emocional*. Buenos Aires: Vergara.
- Goleman, D. (2010). *La Inteligencia Emocional en la Empresa*. Buenos aires: Vergara Trabajo original publicado en 1998.
- Greene. (1972). *The Satisfaction Performance Controversy*. New York: Business Business.
- Katzell, R. (1992). *How Job Satisfaction and Job Performance Are and Are nor Linked*. Nueva York: McGraw Hill.
- Leyne, G. (1989). *How to Measure Employee Attitudes. Training and Development*. Diciembre: Journals.
- Loche, E. (1976). *Loche, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago: of Industrial and Organizational Psychology.
- Loli, A., & López, V. (1998). *Autoestima y valores en la calidad y la excelencia*. Lima: Instituto de Investigaciones Psicológicas, UNMSM.
- López, O. W. (18 de Enero de 2016). *Relación entre inteligencia emocional y satisfacción del cliente de la municipalidad de la democracia, departamento de escuintla*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Lopez-Walter.pdf>
- Mackay, M., & Fanning, P. (1987). *Técnicas de Autocontrol de la Conducta Emocional*. Barcelona: Martínez Roca.
- Mayer, R., & Salovey, P. (1993). *The intelligence of Emotional Intelligence*. New York: McGraw Hill.
- Mestre, N. J., & Fernández, B. P. (2007). *Manual de Inteligencia Emocional*. Madrid: Pirámide.

- Molero , M. C., Saiz , V. E., & Esteban, M. C. (1998). *Revisión Histórica del Concepto de Inteligencia: Una Aproximación a la Inteligencia Emocional*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, año/vol. 30, número 001. Colombia: Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
- Montoya, C. S. (2 de Junio de 2014). *La Gestion Administrativa Y Su Impacto En El Desempeño Laboral De La Empresa Metalmeccanica "Alhice" de la ciudad de Abanto*,. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8058/1/184%20o.e..pdf>
- Mucha , A. M., & Porta , D. E. (9 de Noviembre de 2013). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pilcomayo*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/270090697/Plan-de-Tesis-Administra-Clima-Organizacional-y-Desempeno-Laboral-en-Los-Trabajadores-de-La-Municipalidad-Distrital-de-Pilcomayo>
- Oscoco, P. H. (Agosto de 15 de 2015). *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal De La Municipalidad Distrital De Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014*. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Poter, M. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior*. Estados Unidos: Harvard: Mc Graw Hill.
- Powell, J. (1997). *Autoestima*. México: Diana.
- Price, J. (1986). *Handbook of Organizational Measurement*. New York: Marshfield.
- Quintero, N., Africano, N., & Faria, E. (28 de Enero de 2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal "Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago"*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/782/78230903/>
- Robbins, S. (1998). *Administración*. México: Pearson.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Rockeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. Nueva York: Free Press.
- Rodríguez, G. (1996). *Enfoque Histórico Cultural y de la Actividad*. México : Material inédito.
- Rotter, J. (1964). *Psicología clínica*. Buenos Aires:: UTEHA.
- Salas, R. (2009). *Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba*. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública.
- Segal, J. (1999). *Su Inteligencia Emocional Aprenda a incrementarla y a usarla*. Barcelona: Grijalbo.
- Seligman, M. (1990). *Learned Optimism*. New York: Simon and Schuster.
- Senge, M. (1990). *"La Quinta Disciplina"*. México: Gránica.



- Soto, E. (2001). *Comportamiento Organizacional*. México: Thompson.
- UDALECH. (13 de junio de 2014). *Reglamento Interno de Trabajo*. Obtenido de [https://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2017/reglamento\\_interno\\_trabajo\\_v005.pdf](https://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2017/reglamento_interno_trabajo_v005.pdf)
- Ugarriza. (2001). *daptación y Estandarización del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn ICE-JA en Jóvenes y Adultos. Manual Técnico*. Lima: Libro Amigo.
- Ugarriza, N. (2004). *Concepto y Evaluación del Constructo Inteligencia Emocional. Inteligencia Emocional: Fundamentos y Aplicaciones*. México: Pensadores.
- Urzúa, S., & Puentes, E. (6 de Julio de 2010). *La Evidencia del Impacto de los Programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/4926/La%20evidencia%20del%20mpacto%20de%20los%20programas%20de%20capacitaci%C3%B3n%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20en%20el%20mercado%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas , D. G. (1998). *La Imagen del Éxito*. México: Mc Graw Hill.
- Victorino, R. L., & Medina, M. G. (2017). *Educación basada en Competencias y el Proyecto Tuning en Europa y Latinoamérica*. México: [http://academicos.iems.edu.mx/cired/docs/tg/macroacademiaquimica/Educacion%20basada%20en%20competencias.proyecto%20tuningEuropaLatinoamerica\\_VictorioMedina.pdf](http://academicos.iems.edu.mx/cired/docs/tg/macroacademiaquimica/Educacion%20basada%20en%20competencias.proyecto%20tuningEuropaLatinoamerica_VictorioMedina.pdf).
- Wyatt Company's. (1989). *Estudio de Doce Dimensiones No Identificadas de Satisfacción: La Organización del Trabajo, Las Condiciones del Trabajo, Las Comunicaciones, El Desarrollo del Trabajo y el Desarrollo de la Revisión, los Cotrabajadores, la Supervisión, la Administración*. Estados Unidos: Mc Graw Hill.

## VIII. ANEXOS

### ANEXO 01

#### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Buenas Tardes amigo. Las siguientes preguntas léalas cuidadosamente según el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo.

La presente prueba es confidencial y anónima, solo se realizara con fines investigativos. El tiempo de duración de la prueba es de 10 minutos aprox. Gracias!

#### I.- Información general

Sexo: 1.- Masculino                      2.- Femenino                      Edad: \_\_\_\_\_

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL	NUNCA	MUY POCAS VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>BIENESTAR LABORAL</b>					
1.- Me siento satisfecho con la labor en general que realizo en la ULADECH					
2.- Siento satisfacción con las funciones y responsabilidades que tengo en la ULADECH					
3.- Siento satisfacción, porque juego un papel importante para el éxito de la universidad					
4.- Se siente satisfecho con el grupo de trabajo que tiene en la ULADECH.					
5.- Me siento con la habilidad suficiente para realizar funciones asignadas por la que he sido contratado.					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
6.- Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo					
7.- Las reuniones de coordinación con la coordinación son frecuentes					
8.- Observo que la información solicitada no me llega en el momento indicado, dentro de las funciones establecidas por la					
9.- La coordinación favorece a la expresión franca y honesta de ideas en la ULADECH					
10.- La coordinación de la ULADECH ponen en practicas actividades para disminuir el chisme en la institución.					
<b>EXPERIENCIA Y COMPROMISO</b>					
11.- Mi experiencia y conocimiento son suficientes y coherentes con las funciones específicas de mi cargo a desarrollar en la universidad.					
12.- Mi conocimiento en el cargo que desempeño me limita a seguir creciendo de puesto en la universidad.					
13.- El cargo que desempeño es fundamental para la UDALECH					
14.- Mi remuneración esta acorde con el trabajo que realizo en la UDALECH.					
15.- Recibo algún tipo de reconocimiento en cuanto a la labor desempeñada en la ULADECH					
<b>VALORES</b>					
16.- Guardo el principio de respeto y solidaridad con mis compañeros en la ULADECH					
17.- Considero que la innovación es parte de la coordinación se pone en manifiesto en las actividades de la ULADECH					

18.- Tengo afinidad con el trabajo multidisciplinario en la ULADECH.					
19.- Me siento identificado con los principios laborales de la ULADECH.					
20.- Conservo el respeto en cualquier situación dada en la ULADECH.					
<b>DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>NUNCA</b>	<b>MUY POCAS VECES</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
<b>DESEMPEÑO</b>					
21.- Considero que mi desempeño es adecuado, cumplo con la norma y reglamento existente en la ULADECH.					
22.- Se siente usted sobrecargado con las funciones que realiza de acuerdo al reglamento de la ULADECH..					
23.- El sueldo percibido está acorde con las actividades asignadas a mi cargo por la ULADECH..					
24.- Los premios asignados por la ULADECH los considero acorde con las labores encomendadas en la institución.					
25.- Mi sueldo es inferior al de mis compañeros de trabajo en igual puesto					
<b>CAPACITACIÓN</b>					
26.- La ULADECH se preocupa, por las capacitaciones del personal para su desarrollo profesional y laboral					
27.- Recibo algún tipo de certificación laboral para beneficio de la universidad.					
28.- El personal capacitador dentro de la ULADECH está al nivel de lo esperado para aplicarlo en mis funciones asignadas por la institución.					

## Baremo

	<b>Mala</b>	<b>Regular</b>	<b>Buena</b>
Desempeño Laboral	28 – 65	66 – 102	103 – 140
Bienestar laboral	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Relaciones interpersonales	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Experiencia y compromiso	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Valores	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Desempeño	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Capacitación	3 – 6	7 – 11	12 – 15

## ANEXO N° 02

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS/VARIABLES	POBLACIÓN	DISEÑO
Gestión del personal por competencias para el desempeño laboral en la Universidad los ángeles de Chimbote católica, filial Chiclayo	¿ De qué manera la gestión de personal por competencias mejora el desempeño laboral en la Universidad los ángeles de Chimbote católica, filial Chiclayo?	<p>GENERAL</p> <p>Proponer la gestión de personal por competencias para mejorar el desempeño laboral en la Universidad los ángeles de Chimbote católica, filial Chiclayo.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnosticar el desempeño laboral en ULADECH católica Filial Chiclayo.</li> <li>2. Elaborar Estrategias de gestión de personal por competencias para incrementar el desempeño laboral.</li> <li>3. Evaluar el desempeño laboral después de haber aplicado las estrategias de gestión de personal por competencias.</li> <li>4. Comprobar la efectividad de las estrategias de gestión por competencias.</li> </ol>	<p>La propuesta de gestión de personal por competencias mejorará el desempeño laboral en la Universidad los ángeles de Chimbote católica, filial Chiclayo.</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE (Y):</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>VARIABLE INDEPENDIENTE (X):</p> <p>Gestión del personal por competencias.</p>	<p>La Población será conformada con 50 colaboradores pertenecientes a la Uladech filial Chiclayo de los cuales 10 son administrativos (20%) y 40 docentes (80%).</p>	<p>El presente estudio es una investigación aplicada de tipo experimental con diseño pre experimental dado. Se sigue el siguiente esquema</p> <p>G:O1 X O2</p> <p>Donde:</p> <p>G=Muestra O1 Desempeño laboral pre test.</p> <p>X: Gestión de personal por competencia.</p> <p>O2 Desempeño laboral post test.</p>

## **ANEXO 03:**

### **FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

#### **Institución:**

Universidad Cesar Vallejo

#### **Investigador:**

Br. CHECALLA ANTICONA, YELITZA MARIBEL

Br. PAJUELO LÓPEZ, ERIK GERSON

#### **Título:**

GESTIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNIVERSIDAD LOS ANGELES DE CHIMBOTE CATOLICA, FILIAL CHICLAYO.

#### **Propósito del Estudio:**

Los estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: GESTIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNIVERSIDAD LOS ANGELES DE CHIMBOTE CATOLICA, FILIAL CHICLAYO.

#### **Procedimientos:**

El investigador se apersonará ante trabajadores seleccionados en la muestra y le informará sobre el propósito del trabajo de investigación, luego se procederá a la aplicación de la encuesta, terminando el acto se agradecerá la participación de los funcionarios y/o directivos.

#### **Beneficios:**

Los resultados servirán para INCREMENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN ULADECH CATOLICA FILIAL CHICLAYO.

**Confidencialidad:**

Le podemos garantizar que la investigación que usted ofrezca es definitivamente personal, ningún individuo, excepto la estudiante CHECALLA ANTICONA, YELITZA MARIBEL manipulará la investigación lograda, además es anónima, asimismo cada muestra estará catalogada, no va a ponerse nombre ni apellido. Por lo tanto el nombre no será expuesto en circulación alguna ni exposición de consecuencias.

**Uso de la información obtenida:**

La indagación se va a registrar en una base de datos con el fin de analizar con Software de estadística SPSS en una versión de 22 en plataforma Windows.

Autorizo al registro de mis resultados obtenidos:

SI       NO

La indagación del resultado será almacenada y usada a continuación en los estudios de indagación beneficiaria de sensatez de este método, así mismo asimismo relatara el permiso de la Universidad Católica los ángeles de Chimbote.

**Derechos del paciente:**

Usted podrá decidir participar o no participar en el estudio sin perjuicio alguno; Cualquier duda respecto a esta investigación, puede consultar con la investigadora CHECALLA ANTICONA, YELITZA MARIBEL. Si usted tiene interrogaciones sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

**CONSENTIMIENTO**

En forma voluntaria he aceptado participar en esta tesis, asimismo entiendo que puedo decidir no participar, sin perjuicio alguno. En la cual voy a recibir una copia rubricada de esta aprobación.

Participante:\_\_\_\_\_

Investigadora:

Nombre: CHECALLA ANTICONA, YELITZA MARIBEL

DNI:

DNI:

Fecha :

Fecha:

### 3.4. Matriz de Consistencia

CHECALLA ANTICONA, Yelitza Maribel  
PAJUELO LOPEZ, Erik Gerson

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS/VARIABLES	POBLACIÓN	DISEÑO
Gestión del personal por competencias para el desempeño laboral en la Universidad los Angeles de Chimbote católica, filial Chiclayo	¿ De qué manera la gestión de personal por competencias mejora el desempeño laboral en la Universidad los Angeles de Chimbote católica, filial Chiclayo?	<p>GENERAL</p> <p>Proponer la gestión de personal por competencias para mejorar el desempeño laboral en la Universidad los Angeles de Chimbote católica, filial Chiclayo.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>1. Diagnosticar el desempeño laboral en ULADECH católica Filial Chiclayo.</p> <p>2. Elaborar Estrategias de gestión de personal por competencias para incrementar el desempeño laboral.</p> <p>3. Evaluar el desempeño laboral después de haber aplicado las estrategias de gestión de personal por competencias.</p> <p>4. Comprobar la efectividad de las estrategias de gestión por competencias.</p>	<p>La propuesta de gestión de personal por competencias mejorará el desempeño laboral en la Universidad los Angeles de Chimbote católica, filial Chiclayo.</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE (Y):</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>VARIABLE INDEPENDIENTE (X):</p> <p>Gestión del personal por competencias.</p>	<p>La Población será conformada con 50 colaboradores pertenecientes a la Uladech filial Chiclayo de los cuales 10 son administrativos (20%) y 40 docentes (80%).</p>	<p>El presente estudio es una investigación aplicada de tipo experimental con diseño pre experimental dado. Se sigue el siguiente esquema</p> <p>G:O1 X O2</p> <p>Donde:</p> <p>G=Muestra O1 Desempeño laboral pre test.</p> <p>X: Gestión de personal por competencia.</p> <p>O2 Desempeño laboral post test.</p>



**ANEXO 02.- Ficha de evaluación por juicio de experto.**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POST GRADO**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**DATOS GENERALES DEL EXPERTO.**

- Apellidos: García Neco
- Nombres: Walter
- Profesión: Administrador de Empresas
- Grado académico: \_\_\_\_\_
- Actividad laboral actual: Administrador y docente superior  
- Administrador del colegio militar Ecos Aguirre  
- Docente superior en USPECH ASTORIA

**INDICACIONES AL EXPERTO.**

En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1	2	3	4	5
Ninguno	Poco	Regular	Alto	Muy alto

1. Sírvase marcar con una "X" las fuentes que considere han influenciado en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados. (AT)	X		
b) Experiencia como profesional. (EP)	X		
c) Trabajos estudiados de autores nacionales. (AN)	X		
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros. (AE)	X		
e) Conocimientos personales sobre el estado del problema de investigación. (CP)	X		

  
 I.E.P.M. COLEGIO MILITAR ELIAS AGUIRRE  
 MBA. ADM. WALTER GARCIA NECO  
 JEFE (C) ADMINISTRACIÓN  
**Firma del experto**

**Estimado(a) experto(a):**

El instrumento de recolección de datos a validar es cuestionario, cuyo objetivo es recolectar datos de los colaboradores de la Universidad los Ángeles de Chimbote Católica, filial Chiclayo.

Con el objetivo de corroborar la validación del instrumento de recolección de datos, por favor le pedimos responda a las siguientes interrogantes:

1. ¿Considera pertinente la aplicación de este cuestionario para el objetivo que se menciona?

Es pertinente:  Poco pertinente:  No es pertinente:

Por favor, indique las razones:

Porque las preguntas son entendibles (muestra escogida) y además permite obtener conclusiones importantes de acuerdo al objetivo planteado.

2. ¿Considera que el cuestionario cuenta con los suficientes sub indicadores para obtener información precisa?

Son suficientes:  Insuficientes:

Por favor, indique las razones:

Porque las preguntas van a permitir obtener resultados que ayuden a lograr los objetivos planteados.

3. ¿Considera que los sub indicadores están adecuadamente estructurados de manera tal que la recolección de los datos sean relevantes y suficientes?

Son adecuadas:  Poco adecuadas:  Inadecuadas:

Por favor, indique las razones:

Porque tienen una meta identificada que en conjunto ayudaran a lograr los objetivos planteados y darán una respuesta al problema de investigación

Mensaje al especialista:

En la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo, se está realizando una investigación dirigida a realizar una propuesta de estrategias de gestión de personal basada en competencias para mejorar el desempeño laboral. Por tal motivo, se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que la propuesta de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1 Ninguno	2 Poco	3 Regular	4 Alto	5 Muy alto <input checked="" type="checkbox"/>
--------------	-----------	--------------	-----------	---

2. Sírvase marcar con una "X" las fuentes que considere han influenciado en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados. (AT)	<input checked="" type="checkbox"/>		
b) Experiencia como profesional. (EP)	<input checked="" type="checkbox"/>		
c) Trabajos estudiados de autores nacionales. (AN)	<input checked="" type="checkbox"/>		
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros. (AE)	<input checked="" type="checkbox"/>		
e) Conocimientos personales sobre el estado del problema de investigación. (CP)	<input checked="" type="checkbox"/>		

I.E.P.M. "COLEGIO SAN FERNANDO AGUIRRE"

MBA, ADM. WALTER GARCIA MECO  
JEFE (e) ADMINISTRACIÓN

**Firma del experto**

Califique los sub indicadores según un criterio de precisión y relevancia para el objetivo del instrumento de recolección de datos.

Pregunta	Precisión			Relevancia			Sugerencias
	Muy precisa	Poco precisa	No es precisa	Muy relevante	Poco Relevante	Irrelevante	
1.	X			X			
2.	X			X			
3.	X			X			
4.	X			X			
5.	X			X			
6.	X			X			
7.	X			X			
8.	X			X			
9.	X			X			
10.	X			X			
11.	X			X			
12.	X			X			
13.	X			X			
14.	X			X			
15.	X			X			
16.	X			X			
17.	X			X			
18.	X			X			
19.	X			X			
20.	X			X			
21.	X			X			
22.	X			X			
23.	X			X			
24.	X			X			
25.	X			X			
26.	X			X			
27.	X			X			
28.	X			X			

4. ¿Qué sugerencias haría Ud. para mejorar el instrumento de recolección de datos?

Buscar que los resultados obtenidos se relacionen con los objetivos de la investigación.

---

---

Le agradecemos por su colaboración.

Fecha de evaluación: 16-02-18

I.E.P.M. "COLEGIO MILITAR BOLIVARIANO"  
*[Firma]*  
MBA. ADM. WALTER GARCIA NECO  
JEFE DE ADMINISTRACIÓN

**Firma del Experto**

ANEXO 03.- Ficha de evaluación por juicio de experto.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FILIAL CHICLAYO

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

FICHA DE EVALUACIÓN DE PROPUESTA DE SOLUCIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“GESTION DE PERSONAL POR COMPETENCIAS PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD LOS ANGELES DE CHIMBOTE CATOLICA, FILIAL CHICLAYO”

AUTORES:

- Br. CHECALLA ANTICONA YELITZA MARIBEL
- Br. PAJUELO LOPEZ ERIK GERSON

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

NOMBRE: Walter Garcia Neco

TÍTULO UNIVERSITARIO: Administrador de Empresas

POSTGRADO: Maestría en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales - MBA

OTRA FORMACIÓN: \_\_\_\_\_

OCUPACIÓN ACTUAL: Administrador y Account Superior

FECHA DE LA ENTREVISTA: 16/02/2018



**Estimado(a) experto(a):**

Con el objetivo de corroborar que la hipótesis de esta investigación es correcta, se le solicita realizar la evaluación siguiente:

1. ¿Considera adecuada y coherente la estructura de la propuesta?  
Adecuada  Poco adecuada \_\_\_ Inadecuada \_\_\_
  
2. ¿Considera que cada parte de la propuesta se orienta hacia el logro del objetivo planteado en la investigación?  
Totalmente  Un poco \_\_\_ Nada \_\_\_
  
3. ¿En la investigación se han considerado todos los aspectos necesarios para resolver el problema planteado?  
Todos  Algunos \_\_\_ Pocos \_\_\_ Ninguno \_\_\_
  
4. ¿Considera que la propuesta generará los resultados establecidos en la hipótesis?  
Totalmente  Un poco \_\_\_ Ninguno \_\_\_
  
5. ¿Cómo calificaría cada parte de la propuesta?

N	Aspecto/Dimensión/ Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	Contenido	<input checked="" type="checkbox"/>			
2	Meta Descripción	<input checked="" type="checkbox"/>			
3	Tiempo y recursos Recursos	<input checked="" type="checkbox"/>			

6. ¿Cómo calificaría a toda la propuesta?  
Excelente  Buena \_\_\_ Regular \_\_\_ Inadecuada \_\_\_



7. ¿Qué sugerencias le haría a los autores de la investigación para lograr los objetivos trazados en la investigación?

Aplicar las técnicas de recolección de información y procesamiento necesario para la obtención de los resultados que le ayuden a lograr sus objetivos.

I.E.P.M. "COLEGIO MILITAR EL SAGRADO"

MBA. ADM. WALTER GARCÍA MECO  
JEFE (e) ADMINISTRACIÓN

**Firma del experto**

# CURRICULUM VITAE

MBA.ADM.WALTER GARCÍA ÑECO

## DATOS PERSONALES

- **Apellidos y Nombres** : García Ñeco Walter
- **Fecha de Nacimiento** : 1974-03-06
- **D.N.I.** : 16742630
- **Nacionalidad** : Peruano
- **Sexo** : Masculino
- **Lengua Materna** : Castellano
- **Dirección** : URB. URB. FERMIN AVILA MZ. Ñ LT. 3ª (Chiclayo)
- **Teléfono Celular** : 943618194
- **Colegiatura** : 05532 - Colegio de Licenciados en Administración del Perú

## FORMACIÓN ACADÉMICA

---

**E. Superior – Pre Grado** : Universidad Particular de Chiclayo  
**Carrera** : Administración de Empresas  
**Grado** : Bachiller  
**Otorgado:** 18-10-2002  
**Título Profesional** : Licenciado en Administración de Empresas  
**Otorgado:** 09-05-2003

---

**E. Superior – Posgrado** : Universidad César Vallejo (UCV)  
**Maestría** : Maestría en Administración de  
Negocios y Relaciones Internacionales – M.B.A.  
**Grado** : Magíster  
**Otorgado:** 24-08-2015

---

## EXPERIENCIA LABORAL

### EXPERIENCIA LABORAL - CONTRATOS ULADECH:

Ocupación	Desde/Hasta	Institución
SE DESEMPEÑO COMO:DOCENTE	10-09-2015 22-12-2015	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
SE DESEMPEÑO COMO:DOCENTE	07-03-2016 30-06-2016	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
SE DESEMPEÑO COMO:DOCENTE	01-08-2016 24-11-2016	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
SE DESEMPEÑO COMO:DOCENTE	25-11-2016 11-12-2016	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

---

---

SE DESEMPEÑO 17-04-2017 UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE  
 COMO:DOCENTE 06-08-2017 CHIMBOTE  
 SE DESEMPEÑO 04-09-2017 UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE  
 COMO:DOCENTE 31-12-2017 CHIMBOTE

---

**EXPERIENCIA LABORAL – ULADECH**

<b>Ocupación</b>	<b>Desde/Hasta</b>	<b>Institución</b>
INGRESO A LA DOCENCIA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS, ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION, MEDIANTE FORMG. 049, 050 Y 056 COORDINADOR DE CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EN FILIAL CHICLAYO, SEGÚN OFICIO N° 1303- 2015-EPADM- FCCFYADM- ULADECH, CON C TRAMITE 626770	17-10-2013	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
	Fecha Emisión 13-10-2015	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

---

**EXPERIENCIA LABORAL - VARIOS:**

<b>Como</b>	<b>Ocupación</b>	<b>Desde/Hasta</b>	<b>Institución</b>
ADMINISTRADORES, OTROS	SE DESEMPEÑO COMO PROFESOR POR HORAS Y ADMINISTRATIVO CONTRATADO	01-1995 12-1997	GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
ADMINISTRADORES, OTROS	SE DESEMPEÑO COMO ADMINISTRATIVO CONTRATADO	01-1995 12-1997	GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE

---

PROFESORES, OTROS	HA LABORADO COMO PROFESOR POR HORAS Y COMO ADMINISTRATIVO CONTRATADO. SE DESEMPEÑO COMO TRABAJADOR DE SERVICIO V; SEGÚN RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL SECTORIAL N° 4639-2004-GR- LAMB/ED	1995 1997	INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA MILITAR ELÍAS AGUIRRE
OTROS	HA LABORADO COMO SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS. SE DESEMPEÑO COMO ASESOR Y APOYO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO DE PACORA	01-01-2004 13-10-2004	DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE
OTROS	HA LABORADO COMO ASESOR DE GERENCIA GENERAL.	03-2004 12-2006	MBN EXPORTACIONES LAMBAYEQUE & CIA. S.R.L.
ASESOR, OTROS	HA LABORADO COMO ASESOR DE GERENCIA GENERAL.	01-01-2007 16-05-2012	MINISTERIO DE LA MUJER Y DEL DESARROLLO SOCIAL
ASESOR, OTROS	LABORO EN EL CARGO DE TESORERO.	02-2007 12-2011	MBN EXPORTACIONES LAMBAYEQUE & CIA. S.R.L.
OTROS	SE RATIFICA EL CARGO DE TESORERO: SEGÚN EL MEMORANDUM N° 158-2011- CMEA-DIR	01-01-2009 31-12-2010	INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA MILITAR ELÍAS AGUIRRE
OTROS	SE DESEMPEÑO COMO DOCENTE EVENTUAL	Fecha Emisión 08-01-2011	INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA MILITAR ELÍAS AGUIRRE
PROFESOR, EDUCACION SUPERIOR	SE DESEMPEÑO COMO DOCENTE EVENTUAL	09-04-2012 15-05-2012	INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO

---

	CONTRATADO DICTADO EL CURSO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		PRIVADO DE ADMINISTRACION GERENCIAL - ISAG
ENCARGADO	ENCARGAR EL DESPACHO DE ALCALDÍA, SEGÚN RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 008- 2015-MDP/A	20-01-2015 21-01-2015	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACORA
ENCARGADO	ENCARGAR EL DESPACHO DE ALCALDÍA, SEGÚN RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 025- 2015-MDP/A	05-03-2015 06-03-2015	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACORA
ENCARGADO	ENCARGAR EL DESPACHO DE ALCALDÍA, SEGÚN RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 057- 2015-MDP-A	23-04-2015 24-04-2015	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACORA
ENCARGADO	ENCARGAR EL DESPACHO DE ALCALDÍA, SEGÚN RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 095- 2015-MDP-A	03-07-2015 03-07-2015	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACORA
ENCARGADO	ENCARGAR EL DESPACHO DE ALCALDÍA, SEGÚN RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 132- 2015-MDP-A	02-09-2015 06-09-2015	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACORA

---

**ANEXO 03.- Ficha de evaluación por juicio de experto.**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FILIAL CHICLAYO**

**ESCUELA DE POST GRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**FICHA DE EVALUACIÓN DE PROPUESTA DE SOLUCIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

**“GESTION DE PERSONAL POR COMPETENCIAS PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD LOS ANGELES DE CHIMBOTE CATOLICA, FILIAL CHICLAYO”**

**AUTORES:**

- Br. CHECALLA ANTICONA YELITZA MARIBEL
- Br. PAJUELO LOPEZ ERIK GERSON

**DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:**

**NOMBRE:** Segundo Jonathan Silva Vásquez

**TÍTULO UNIVERSITARIO:** Lic Administración de Empresas

**POSTGRADO:** Magister en Administración con mención en Gestión Empresarial

**OTRA FORMACIÓN:** Maestría en Gestión Pública

**OCUPACIÓN ACTUAL:** Jefe Jural en Centro de Finanzas en Gestión Pública y Empresarial

**FECHA DE LA ENTREVISTA:** 16/2/2018

Mensaje al especialista:

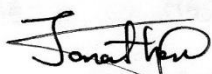
En la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo, se está realizando una investigación dirigida a realizar una propuesta de estrategias de gestión de personal basada en competencias para mejorar el desempeño laboral. Por tal motivo, se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que la propuesta de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1 Ninguno	2 Poco	3 Regular	4 Alto	5 Muy alto
--------------	-----------	--------------	-----------	---------------

2. Sírvase marcar con una "X" las fuentes que considere han influenciado en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados. (AT)	X		
b) Experiencia como profesional. (EP)	X		
c) Trabajos estudiados de autores nacionales. (AN)	X		
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros. (AE)	X		
e) Conocimientos personales sobre el estado del problema de investigación. (CP)	X		



**Mtr. S. Jonathan Silva Vásquez**  
Firma de responsabilidad

**Estimado(a) experto(a):**

Con el objetivo de corroborar que la hipótesis de esta investigación es correcta, se le solicita realizar la evaluación siguiente:

1. ¿Considera adecuada y coherente la estructura de la propuesta?  
Adecuada X Poco adecuada \_\_\_ Inadecuada \_\_\_
2. ¿Considera que cada parte de la propuesta se orienta hacia el logro del objetivo planteado en la investigación?  
Totalmente X Un poco \_\_\_ Nada \_\_\_
3. ¿En la investigación se han considerado todos los aspectos necesarios para resolver el problema planteado?  
Todos X Algunos \_\_\_ Pocos \_\_\_ Ninguno \_\_\_
4. ¿Considera que la propuesta generará los resultados establecidos en la hipótesis?  
Totalmente X Un poco \_\_\_ Ninguno \_\_\_
5. ¿Cómo calificaría cada parte de la propuesta?

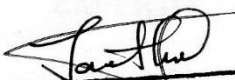
N	Aspecto/Dimensión/ Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	Contenido	X			
2	Meta Descripción	X			
3	Tiempo y recursos Recursos	X			

6. ¿Cómo calificaría a toda la propuesta?  
Excelente X Buena \_\_\_ Regular \_\_\_ Inadecuada \_\_\_



7. ¿Qué sugerencias le haría a los autores de la investigación para lograr los objetivos trazados en la investigación?

Se sugiere q' para la propuesta de gestión por competencias sea sostenible en la Universidad, se debe considerar incluirla en los planes institucionales, y los planes de Trabajo por filiales de manera q' se generen indicadores con metas medibles.

  
Mgtr. S. Jonathan Silva Vásquez  
Registro CLAD N° 02258

Firma del experto

# CURRICULUM VITAE

Mgtr.S. JONATHAN SILVA VÁSQUEZ

## DATOS PERSONALES

- **Apellidos y Nombres** : Silva Vasquez Segundo Jonathan
- **Fecha de Nacimiento** : 1984-12-22
- **D.N.I.** : 42789331
- **Nacionalidad** : Peruano
- **Sexo** : Masculino
- **Lengua Materna** : Castellano
- **Dirección** : URB. LAS BRISAS CALLE EL PEREGRINO 384-SECTOR 5  
(Chiclayo)
- **Teléfono Celular** : 074497205 - 952662450
- **Colegiatura** : 02258 - Colegio de Licenciados en Administración del Perú

## FORMACIÓN ACADÉMICA

---

**E. Superior – Pre Grado** : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT)  
**Carrera** : Administración de Empresas  
**Grado** : Bachiller  
**Otorgado:** 02-05-2007  
**Título Profesional** : Licenciado en Administración de Empresas  
**Otorgado:** 02-05-2007

---

**E. Superior – Posgrado** : Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (UNPRG)  
**Maestría** : Maestría en Administración.  
Mención: Gerencia Empresarial.  
**Grado** : Magíster  
**Otorgado:** 03-12-2014

---

## EXPERIENCIA LABORAL

### EXPERIENCIA LABORAL - CONTRATOS ULADECH:

Ocupación	Desde/Hasta	Institución
SE DESEMPEÑO COMO:DOCENTE	01-09-2015 22-12-2015	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
SE DESEMPEÑO COMO:DOCENTE	10-09-2015 22-12-2015	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
SE DESEMPEÑO COMO:DOCENTE	07-03-2016 30-06-2016	UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
SE DESEMPEÑO	25-11-2016	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE

---

---

COMO:DOCENTE 11-12-2016 CHIMBOTE  
 SE DESEMPEÑO 17-04-2017 UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE  
 COMO:DOCENTE 06-08-2017 CHIMBOTE  
 SE DESEMPEÑO 04-09-2017 UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE  
 COMO:DOCENTE 31-12-2017 CHIMBOTE

---

**EXPERIENCIA LABORAL – ULADECH**

<b>Ocupación Desde/Hasta</b>	<b>Institución</b>
INGRESO A LA DOCENCIA MEDIANTE FORMG. 049, 050 Y 056, SEGÚN OFICIO N° 24-06-2015 4279-2015- COORD- ULADECH CATOLICA, CON C. TRAMITE 578494	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

---

**EXPERIENCIA LABORAL - VARIOS:**

---

**FORMACIÓN EXTERNA**

<b>Mención</b>	<b>Créd.</b>	<b>Horas Desde/Hasta</b>	<b>Institución</b>
CURSO: CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL PROFESIONAL DE POST GRADO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS	408	09-05-2009 14-11-2009	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
DIPLOMA: DIPLOMA EN GESTION PUBLICA		13-08-2010 12-12-2010	PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE

DESCENTRALIZADA			MINISTROS
PROGRAMA: PROGRAMA DE ESPECIALIZACION: OFFICE AVANZADO	48	01-09-2010 27-10-2010	INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO ABACO
CURSO: COMPRAS ESTATALES EFICIENTES	119	01-09-2011 31-03-2012	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
CURSO: CURSO VIRTUAL: GESTION ESTRATEGICA DE LAS COMPRAS PUBLICAS	85	20-09-2011 20-03-2012	ORGANISMO SUPERVISOR DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO OSCE
SEMINARIO: PRESUPUESTO PUBLICO		Fecha Emisión 21-10-2011	ACTUALIDAD GUBERNAMENTAL
SEMINARIO: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO		Fecha Emisión 21-10-2011	ACTUALIDAD GUBERNAMENTAL
SEMINARIO: PLAN DE DESARROLLO CONCERTADO		Fecha Emisión 21-10-2011	ACTUALIDAD GUBERNAMENTAL
SEMINARIO: LEGISLACION LABORAL PUBLICA		Fecha Emisión 22-10-2011	ACTUALIDAD GUBERNAMENTAL
SEMINARIO: PRESUPUESTO POR RESULTADOS		Fecha Emisión 29-10-2011	ACTUALIDAD GUBERNAMENTAL
CURSO: MS PROJECT	24	03-03-2012 31-03-2012	INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO ABACO
DIPLOMADO: DIPLOMADO EN SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA	450	Fecha Emisión 15-10-2012	PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
CURSO TALLER: LA MODERNIZACION DEL ESTADO COMO RETO PARA EL LOGRO DE UN ESTADO EFICIENTE Y LA IMPORTANCIA DEL DISEÑO DE DOCUMENTOS DE GESTION EN LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES	16	16-12-2012 17-12-2012	MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO
TALLER: TALLER DE MACROREGIONAL: HERRAMIENTAS DE SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA Y		Fecha Emisión 04-2013	PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

DETERMINACION DE  
COSTOS CON EL  
APLICATIVO INFORMATICO  
MICOSTO Y GUIAS  
METODOLOGICAS

SEMINARIO TALLER:  
MOTIVACION TOTAL

03 05-06-2014 PEOPLE  
05-06-2014 CONSULTING E.I.R.L.

SEMINARIO: II SEMINARIO  
TALLER PARA  
PROFESIONALES Y  
TECNICOS:

FORTALECIMIENTO DE  
CAPACIDADES DE LOS  
GOBIERNOS REGIONALES Y  
LOCALES PARA EL  
CUMPLIMIENTO DE NORMAS  
Y REDUCCION DE LA  
VULNERABILIDAD EN LA  
REGION LAMBAYEQUE

MINISTERIO DE  
20-06-2014 VIVIENDA,  
20-06-2014 CONSTRUCCION Y  
SANEAMIENTO

TALLER:  
PERFECCIONAMIENTO DE  
CAPACIDADES PARA EL  
ACOMPAÑAMIENTO DE  
PROCESOS DE  
SIMPLIFICACION  
ADMINISTRATIVO

09-09-2014  
11-09-2014 REMURPE

SEMINARIO: LECCION # 21  
PRESUPUESTO  
PARTICIPATIVO

00-00-0000 ACTUALIDAD  
GUBERNAMENTAL

Mención	Créd. Horas	Desde/Hasta	Institución
EVALUACIÓN: COMPETENCIAS EN TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	03	01-05-2016 31-05-2016	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
CURSO: INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA EL LIDERAZGO	40	01-05-2017 11-06-2017	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
CURSO: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	80	22-11-2017 10-12-2017	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
CURSO: COMPRENSIÓN DE LAS NORMAS DE LA ULADECH CATÓLICA	100	28-11-2017 19-12-2017	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

## HABILIDADES

Como	Mención	Créd.	Horas Desde/Hasta	Institución
ORGANIZADOR	II CONCURSO DE DANZAS FOLCLÓRICAS NIVEL ESCOLAR.		<small>Fecha Emisión</small> 23-07-2000	UNIVERSIDAD DE CHICLAYO
INTEGRANTE	TALLER DE DANZAS COSTUMBRISTAS		<small>Fecha Emisión</small> 10-10-2002	TADADUCH
MIEMBRO	DESIGNAR COMO MIEMBRO ALTERNO DEL COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN DEL FONDO DE ASISTENCIA Y ESTIMULO, SEGÚN RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN N° 021-2006-GR.LAMB.ED.CM.EA/P		2006 2007	INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA MILITAR ELÍAS AGUIRRE

**ANEXO 03.- Ficha de evaluación por juicio de experto.**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FILIAL CHICLAYO**  
**ESCUELA DE POST GRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**  
**FICHA DE EVALUACIÓN DE PROPUESTA DE SOLUCIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

“GESTION DE PERSONAL POR COMPETENCIAS PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD LOS ANGELES DE CHIMBOTE CATOLICA, FILIAL CHICLAYO”

**AUTORES:**

- Br. CHECALLA ANTICONA YELITZA MARIBEL
- Br. PAJUELO LOPEZ ERIK GERSON

**DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:**

**NOMBRE:** Marino Braus Chapoñan  
**TÍTULO UNIVERSITARIO:** Contador Público  
**POSTGRADO:** Mg. Gestión Financiera y Tributaria  
**OTRA FORMACIÓN:** Dr. en Administración de la Educación  
**OCUPACIÓN ACTUAL:** Contador - Auditor - Docente Nivel Superior  
**FECHA DE LA ENTREVISTA:** 16/02/2018

Mensaje al especialista:

En la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo, se está realizando una investigación dirigida a realizar una propuesta de estrategias de gestión de personal basada en competencias para mejorar el desempeño laboral. Por tal motivo, se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que la propuesta de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1 Ninguno	2 Poco	3 Regular	4 Alto	5 X Muy alto
--------------	-----------	--------------	-----------	-----------------

2. Sírvase marcar con una "X" las fuentes que considere han influenciado en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados. (AT)	X		
b) Experiencia como profesional. (EP)	X		
c) Trabajos estudiados de autores nacionales. (AN)	X		
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros. (AE)	X		
e) Conocimientos personales sobre el estado del problema de investigación. (CP)	X		

  
Dr. Marino Bravo Chapoñan  
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
MAT. 04 - 2245

*Firma del experto*



**Estimado(a) experto(a):**

Con el objetivo de corroborar que la hipótesis de esta investigación es correcta, se le solicita realizar la evaluación siguiente:


1. ¿Considera adecuada y coherente la estructura de la propuesta?  
Adecuada  Poco adecuada \_\_\_ Inadecuada \_\_\_
2. ¿Considera que cada parte de la propuesta se orienta hacia el logro del objetivo planteado en la investigación?  
Totalmente  Un poco \_\_\_ Nada \_\_\_
3. ¿En la investigación se han considerado todos los aspectos necesarios para resolver el problema planteado?  
Todos  Algunos \_\_\_ Pocos \_\_\_ Ninguno \_\_\_
4. ¿Considera que la propuesta generará los resultados establecidos en la hipótesis?  
Totalmente  Un poco \_\_\_ Ninguno \_\_\_
5. ¿Cómo calificaría cada parte de la propuesta?

N	Aspecto/Dimensión/ Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	Contenido	<input checked="" type="checkbox"/>			
2	Meta Descripción	<input checked="" type="checkbox"/>			
3	Tiempo y recursos Recursos	<input checked="" type="checkbox"/>			

6. ¿Cómo calificaría a toda la propuesta?  
Excelente  Buena \_\_\_ Regular \_\_\_ Inadecuada \_\_\_

7. ¿Qué sugerencias le haría a los autores de la investigación para lograr los objetivos trazados en la investigación?

*Agradecerles por sus excelentes aportes que han servido para orientar el trabajo de investigación por tratarse de un tema laboral competente en una empresa.*

  
Dr. Marino Bravo Chapañan  
CONTADOR PUBLICO COLEGIADO  
MAT. 04 - 2245

*Firma del experto*

# CURRICULUM VITAE

DR.ADM.MARINO BRAVO CHAPOÑAN

## DATOS PERSONALES

- **Apellidos y Nombres** : Bravo Chapoñan Marino
- **Fecha de Nacimiento** : 1951-12-06
- **D.N.I.** : 17535129
- **Nacionalidad** : Peruano
- **Sexo** : Masculino
- **Lengua Materna** : Castellano
- **Dirección** : RAMON CASTILLO PASAJE DANIEL ALCIDES CARRION  
NRO. 361 (Chiclayo)
- **Teléfono Celular** : 074283645 – 995670538
- **Colegiatura** : 04-2245 - Colegio de Contadores Públicos del Perú

## FORMACIÓN ACADÉMICA

---

**E. Superior – Pre Grado** : Universidad Señor de Sipan (USS)  
**Carrera** : Contabilidad  
**Grado** : Bachiller  
**Otorgado:** 22-03-2006  
**Título Profesional** : Contador Público  
**Otorgado:** 20-09-2006

---

**E. Superior – Posgrado** : Universidad César Vallejo (UCV)  
**Maestría** : Gestión Financiera y Tributaria  
**Grado** : Magíster  
**Otorgado:** 29-10-2015  
  
**Doctorado** : Administración de la Educación  
**Grado** : Doctor  
**Otorgado** : 02-03-2017

---

## EXPERIENCIA LABORAL

### EXPERIENCIA LABORAL - CONTRATOS ULADECH:

Ocupación	Desde/Hasta	Institución
SE DESEMPEÑO COMO:DOCENTE	01-08-2016	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
TUTOR	24-11-2016	CHIMBOTE
INVESTIGADOR		
SE DESEMPEÑO COMO:DOCENTE	25-11-2016	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
	11-12-2016	CHIMBOTE

---

---

TUTOR

INVESTIGADOR

SE DESEMPEÑO 17-04-2017 UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE  
COMO:DOCENTE 06-08-2017 CHIMBOTE

SE DESEMPEÑO 04-09-2017 UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE  
COMO:DOCENTE 31-12-2017 CHIMBOTE

SE DESEMPEÑO 03-01-2018 UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE  
COMO:DOCENTE 13-03-2018 CHIMBOTE

---

#### EXPERIENCIA LABORAL – ULADECH

Ocupación	Desde/Hasta	Institución
INGRESÓ A LA DOCENCIA MEDIANTE FORMGC- 049,050 Y 056, SEGUN OFICIO N <sup>a</sup> 351-2016- COI-VI- ULADECH CATOLICA, C. DE TRÁMITE 731666.	<small>Fecha Emisión</small> 01-08-2016	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE

---

#### EXPERIENCIA LABORAL - VARIOS:

Como	Ocupación	Desde/Hasta	Institución
OTROS	LABORÓ COMO GERENTE DE LA COOPERATIVA, SEGÚN ACTA DE SESION DE CONSEJO N° 11756884.	<small>Fecha Emisión</small> 16-12-1982	CAT. YÉNCALA LTDA. N° 046-H-II - LAMBAYEQUE
CONTADOR	LABORÓ COMO CONTADOR.	03-2007 12-2013	COMISIÓN DE REGANTES SUB SECTOR DE RIEGO MORROPE
CONTADOR	LABORÓ COMO CONTADOR.	04-2007 12-2016	COMISION DE USUARIOS DEL SUB

---

		SECTOR HIDRAULICO CHICLAYO	
CONTADOR	LABORÓ COMO CONTADOR, SEGÚN CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES DE CONTADOR PUBLICO.	01-06-2008 30-08-2008	COMISIÓN DE REGANTES DE FERREÑAFE
AUDITOR	LABORÓ COMO AUDITOR CONTROL INTERNO.	02-01-2012 29-01-2015	PRESIDENCIA DEL CONSEJO DIRECTIVO U DIRECCION EJECUTIVO DE LA ONG ACONGD - ANDAM
PROFESOR, UNIVERSIDAD, OTROS	LABORÓ COMO DOCENTE DEL CURSO DE CONTABILIDAD I Y II DE LA ESPECIALIDAD DE SECRETARIADO.	Fecha Emisión 29-03-2012	CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICA "OTECSUR" - LAMBAYEQUE
PROFESOR, UNIVERSIDAD, OTROS	PRESTO SERVICIOS PROFESIONALES PARA EL PROGRAMA DE EXPERIENCIA LABORAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y NEGOCIOS, EN EL SEMESTRE 2011-3 DICTANDO LAS ASIGNATURAS DE "COSTO III" CONTABILIDAD GERENCIAL" CONTABILIDAD PRODUCTIVA II"	Fecha Emisión 04-04-2012	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
PROFESOR, UNIVERSIDAD, OTROS	LABORÓ COMO DOCENTE ESTABLE, SEGÚN RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 001191- 2012-GR- LAMB/GRED/UGEL.LAMB.	19-04-2012 24-08-2012	I.S.T.P. "PASCUAL SACO Y OLIVEROS" LAMBAYEQUE
PROFESOR, UNIVERSIDAD, OTROS	LABORÓ COMO DOCENTE ESTABLE, SEGÚN RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00050- 2013-GR- LAMB/GRED/UGEL.LAMB.	22-11-2012 31-12-2012	I.S.T.P. "PASCUAL SACO Y OLIVEROS" LAMBAYEQUE

PROFESOR, UNIVERSIDAD, OTROS	LABORÓ COMO DOCENTE PARA EL PROGRAMA POR EXPERIENCIA LABORAL- PEPEL. EN CICLO SACADEMICOS 2011-3, 2012-1, 2012-2.	Fecha Emisión 20-02-2013	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
PROFESOR, UNIVERSIDAD, OTROS	LABORÓ COMO DOCENTE CONTRATADO, SEGÚN MEMORANDUM N° 022-2013-IESTP "PSYO"- DG	21-08-2013 31-12-2013	I.S.T.P. "PASCUAL SACO Y OLIVEROS" LAMBAYEQUE
PROFESOR, UNIVERSIDAD, OTROS	LABORÓ COMO DOCENTE ESTABLE, SEGÚN RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 001750- 2014-GR- LAMB/GRED/UGEL.LAMB.	01-04-2014 15-08-2014	I.S.T.P. "PASCUAL SACO Y OLIVEROS" LAMBAYEQUE
PROFESOR, UNIVERSIDAD, OTROS	LABORÓ COMO DOCENTE ESTABLE, SEGÚN RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 002199- 2014-GR- LAMB/GRED/UGEL.LAMB.	04-09-2014 31-12-2014	I.S.T.P. "PASCUAL SACO Y OLIVEROS" LAMBAYEQUE
PROFESOR, UNIVERSIDAD, OTROS	LABORÓ COMO DOCENTE, SEGÚN RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 002905- 2015-GR- LAMB/GRED/UGEL.LAMB.	01-04-2015 14-08-2015	I.S.T.P. "PASCUAL SACO Y OLIVEROS" LAMBAYEQUE
PROFESOR, UNIVERSIDAD, OTROS	LABORÓ COMO DOCENTE, SEGÚN RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 003889- 2015-GR- LAMB/GRED/UGEL.LAMB.	17-08-2015 31-12-2015	I.S.T.P. "PASCUAL SACO Y OLIVEROS" LAMBAYEQUE
PROFESOR, UNIVERSIDAD, OTROS	LABORÓ COMO DOCENTE, EN EL DICTADO DE LA UNIDAD DIDACTICA "PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLOGICA" SEMESTRE 2015-I Y II.	Fecha Emisión 20-12-2015	I.S.T.P. "PASCUAL SACO Y OLIVEROS" LAMBAYEQUE
PROFESOR, UNIVERSIDAD, OTROS	LABORÓ COMO DOCENTE, SEGÚN RESOLUCIÓN	01-03-2016 12-08-2016	I.S.T.P. "PASCUAL SACO Y OLIVEROS" LAMBAYEQUE

---

	DIRECTORAL N° 001758- 2016-GR- LAMB/GRED/UGEL.LAMB.		
	LABORÓ COMO DOCENTE, SEGÚN RESOLUCIÓN		
PROFESOR, UNIVERSIDAD, OTROS	DIRECTORAL N° 003575- 2016-GR- LAMB/GRED/UGEL.LAMB.	15-08-2016 31-12-2016	I.S.T.P. "PASCUAL SACO Y OLIVEROS" LAMBAYEQUE

---