



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD

Modelo de gestión de recursos humanos basado en ASSESSMENT center para mejorar el
rendimiento laboral, Municipalidad distrital de Shanao, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

M.Sc. Pompilio Azang Huamán (ORCID: 0000-0003-1668-8199)

ASESOR:

Dr. José Manuel Delgado Bardales (ORCID: 0000-0001-6574-2759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

TARAPOTO – PERU

2019

Dedicatoria

A mi esposa: Ana María Ortiz Sánchez, a mi hija: Lyu Zhen Azang Ortiz, a mis hijos: Jackie Brus, José Carlos y Fei Fung Azang Ortiz.

A mí querida madre: Teodosia Huamán Grandez, a mí recordado padre: Jaime Azang Rodríguez.

A los docentes que orientaron mi formación, a mis hermano (as) de Padre, Madre y con los que he vivido; a mis familiares y compañero(a)s de estudio.

“Lo iniciado, es el principio a la continuidad, y; la continuidad del éxito ayuda a formar nuestra felicidad y esta felicidad conlleva hacia lo eterno, es hacia allá, a donde la ciencia nos ayuda para ser nuevos seres, iluminados por la luz que ingresa por vuestros ojos y que da brillo a nuestro cuerpo y así podamos ayudar mucho mejor a nuestras sociedades”

Pompilio

Agradecimiento

Al alcalde Paul López Soria y los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Shanao por facilitar la recolección de información para la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo – Tarapoto por generar los programas de enseñanza.

Al Dr. José Manuel Delgado Bardales asesor de la investigación presente por sus aportes al presente estudio

Agradecer a las instituciones públicas y privadas que de alguna forma apoyaron para la realización de la presente tesis.

El autor.

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

El Maestro **Azang Huamán Pompilio**, para obtener el Grado Académico de Doctor en
Gestión Pública y Gobernabilidad, ha sustentado la tesis titulada:

**“Modelo de Gestión de Recursos Humanos Basado en ASESSMENT Center para
Mejorar el Rendimiento Laboral, Municipalidad Distrital de Shanao, 2017”**

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

Aprobar por unanimidad

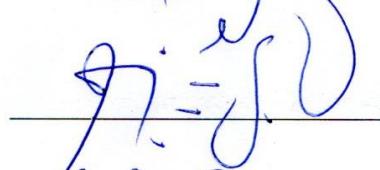
Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado

- **Presidente**

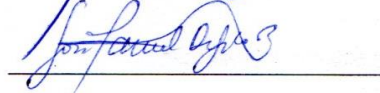


Dr. Avelino Sebastián Villafuerte De La Cruz - **Secretario/a**



Dr. José Manuel Delgado Bardales

- **Vocal**



Tarapoto 10 de agosto 2019

Declaratoria de autenticidad.

Yo, **POMPILIO AZANG HUAMAN**, identificado con DNI N° 01126717, estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center para mejorar el rendimiento laboral, Municipalidad distrital de Shanao, 2017”**;

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.


He respetado las normas internacionales de citas y referencias para fuentes de consultas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo al título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en apuntes a la realidad investigada.

De identificarse la falta o fraude (datos falseados), plagio (información sin citar o autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya no ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Tarapoto, 23 de julio del 2019.


.....
Pompilio Azang Huamán
DNI N° 01126717

Presentación

Señores miembros del jurado: cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento y títulos de la Universidad Cesar Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada: “Modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center para mejorar el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Shanao, 2017”, con la finalidad de optar el título de Doctor.

- I. **INTRODUCCIÓN.** Donde se encuentra la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, justificación de la hipótesis y objetivos de la investigación.
- II. **MÉTODO.** Donde se encuentra el diseño de la investigación, variables, Operacionalización, población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos técnicos.
- III. **RESULTADOS.** De cuyos datos se diseña el modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center para mejorar el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Shanao.
- IV. **DISCUSION.** La discusión de resultados, comparado, analizado con antecedentes de trabajos previos en el ámbito local, nacional e internacional y las referencias teóricas de las variables.
- V. **CONCLUSIÓN.** Se determinó de acuerdo a los objetivos establecidos.
- VI. **RECOMENDACIONES.** Se propone alternativas de soluciones a los problemas encontrados.
- VII. **PROPUESTA.** Se presenta la propuesta del modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center para mejorar el rendimiento laboral en la municipalidad distrital de Shanao.
- VIII. **REFRENCIAS.** Quedan consignados los autores que están citados en la presente investigación.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen de la sustentación de tesis	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	21
2.1. Diseño de investigación: Tipo de estudio	21
2.2. Variables y Operacionalización:.....	22
2.3. Población y muestra:.....	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos, validez y confiabilidad.....	22
2.5. Procedimiento:.....	26
2.6. Método de análisis de datos:.....	26
2.7. Aspectos éticos	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
VII. PROPUESTA:.....	35
VIII. REFERENCIAS:	48
ANEXOS	54
Matriz de consistencia	55
Instrumentos de recolección de datos	56
Validación de instrumentos	58
Índice de confiabilidad	63
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación	66

Validación de propuesta	67
Autorización para la publicación electrónica de las tesis	87
Informe de originalidad	88
Acta de aprobación de originalidad	89
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	90

Índice de tablas

Tabla 1. Porcentajes según niveles y dimensiones de rendimiento laboral en la municipalidad distrital de Shanao.....	37
Tabla 2. Porcentajes según características del recurso humano asesment center basado en dimensiones, en la municipalidad distrital de Shanao.....	38
Tabla 3. Resultados sobre la validación de los aspectos del modelo, por parte los expertos en la investigación del estudio.....	40

Índice de figuras

Figura 1. Porcentajes según niveles de rendimiento laboral basado en dimensiones en la municipalidad distrital de Shanao	37
Figura 2. Características porcentuales del recurso humano de aesessment center basado en dimensiones en la municipalidad distrital de Shanao.	39

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center para mejorar el rendimiento laboral, municipalidad Distrital de Shanao, 2017”, San Martín, de acuerdo a las teorías, tuvo como objetivo diseñar un modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center para mejorar el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Shanao, investigación descriptiva propositiva, la población y muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de la municipalidad distrital de Shanao del río mayo; la técnica fue la encuesta y como instrumento se usó el cuestionario. Resultado: de acuerdo a los objetivos: identificación del nivel de rendimiento laboral; según dimensión de tarea individual fue alto 90%; según dimensión de comportamiento de los sujetos fue 65%, según dimensión de características y actitudes 85%; de acuerdo al objetivo descriptivo de características del modelo de gestión de recurso humanos basado en assessment; dimisión de conducta y comportamiento fue 65% y 55% respectivamente, y según interacción de miembros fue de 95%; por lo tanto se concluye: el rendimiento laboral- tarea individual es nivel alto 90%, comportamiento nivel medio 65%, actitudes personales es alto 85%; mientras que características del modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center son característica conducta buena 65%, según comportamiento buena 55% y según interacción de miembros 95%.

Palabras Clave: Modelo, Assessment Center, Rendimiento Laboral.

ABSTRACT

The present investigation entitled: "Model of human resources management based on assessment center in the improvement of the labor performance of the employees of the District Municipality of Shanao del Río Mayo, 2017", San Martín, had the objective of designing a management model of human resources based on an assessment center for the improvement of the labor performance of the workers of the district municipality of Shanao del Río Mayo, descriptive and proactive research, the population and sample consisted of 20 workers of the district municipality of Shanao del río mayo; the technique was the survey and as an instrument the questionnaire was used. Result: according to the objectives: identification of the level of work performance; according to individual task dimension it was high 90%; according to the behavioral dimension of the subjects, it was 65%, according to the dimension of characteristics and attitudes 85%; according to the descriptive objective of characteristics of the human resource management model based on assessment; resignation of behavior and behavior was 65% and 55% respectively, and according to member interaction was 95%; therefore it is concluded: the work performance - individual task is high level 90%, behavior average level 65%, personal attitudes is high 85%; while characteristics of the human resource management model based on the assessment center are good conduct behavior 65%, according to good behavior 55% and according to member interaction 95%.

Keywords: Model, Assessment Center, Labor Performance.

I. INTRODUCCIÓN

Pautt, T. (2014); a nivel mundial, la realidad globalizada hace que existan diferentes métodos y técnicas de evaluación para las organizaciones, las cuales cada día son más exigentes debido a la competitividad global.- Es así que de las diferentes guerras mundiales y de los combates entre los diferentes bandos de soldados de diferentes fuerzas armadas de cada país, surge la corriente de la evaluación de assessment center, donde la persona como parte de un equipo es evaluado para asumir responsabilidades mayores o directivas de las organizaciones para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. (p. 3).

La municipalidad distrital de Shanao - MDSH (2014); a nivel nacional existen pocas experiencias, sin embargo, por la exigencia global y la competitividad mundial las organizaciones peruanas y principalmente las empresas, empezaron a implementar el sistema de evaluación de assessment center por competencias entre los actores de la empresa o del sistema de la cadena de valor sobre la cual trabajan. Mientras tanto a nivel regional y local, instituciones como el gobierno regional, empresas corporativas, iniciaron a implementar la evaluación por competencias como parte de la gestión de assessment center, para el mejor rendimiento de las personas que trabajan en las instituciones, poco se conoce sobre la implementación de este sistema de gestión en los gobiernos locales, por lo tanto se ha empezado a diagnosticar en el gobierno local del distrito de Shanao del río mayo, donde se encuentran algunos instrumentos de gestión institucional (p.5.). La municipalidad distrital de Shanao – MDSH (2014), como gobierno local, está formada por una población mestiza, descendientes quechuas y españoles, este gobierno local está preocupado en mejorar la labor con los servidores públicos y trabajadores que obedecen a patrones antiguos de la forma tradicional de trabajar, sin considerar la gestión por resultados, gestión por competencias, gestión por objetivos, premios por incentivos y diversas teorías sobre el rendimiento laboral, y teorías de assessment center. (p.5). Lozano A (2014); al mismo tiempo sobre el rendimiento y desempeño laboral de los trabajadores de los gobiernos locales, como los gestores y funcionarios muestran su desempeño institucional (cumplimiento de metas) y respuestas a las demandas de los ciudadanos; también mencionan que la evolución histórica es en base a múltiples problemas de rendimiento de diversos colaboradores o funcionarios públicos de los gobiernos

locales, que no estaban siendo gestionados adecuadamente. (p.45).

Rodríguez, R. (2009); el rendimiento laboral llamado también productividad, siendo resultado de la relación de insumos invertidos y productos obtenidos al mismo tiempo el autor indica: es incrementar mucho más con pocos o menos recursos; es eficiencia económica medida, resultado de utilizar inteligentemente los recursos económicos en forma eficiente, es la posibilidad de administrar cultura, reorientarla y cambiarla (p.67).

Díaz, J. (2014); Castillo A. (2016); la gestión de recursos humanos o gestión de talento, es un proceso continuado en el tiempo, ya que es parte clave de la estrategia corporativa de la empresa. La gestión del talento, debe procurar ser lo más individualizado posible, pues cada empleado es distinto y sus necesidades también: implica saber aprovechar las virtudes y potencialidades individuales de los empleados de una organización y saber transmitir al resto del colectivo. Concluye en la presente investigación que la rotación de personal existe por el no incentivo al personal, se evidencia la desmotivación debido a que no hay incentivo de sueldos, no hay desarrollo de personal, plan de ascenso casi nulo, clima organizacional deficiente; al mismo tiempo indica que el rendimiento o productividad existe correlación inversa positiva entre la variable de rotación con la variable productividad y rentabilidad (p. 58) (p. 90).

El modelo de gestión de la municipalidad distrital de Shanao del río mayo (2016), es un modelo de elección democrático, para elegir al alcalde, el cual pone en cargos directivos a personal de su confianza; sin embargo existe el manual de organización y funciones del 31 de marzo del 2014, donde se establece la misión y los perfiles para los cargos públicos a establecerse en dicha municipalidad; de acuerdo a la ley orgánica de municipalidades No 27680; ley marco de modernización del estrado N° 27658. Estos cargos públicos obedecen a características a evaluar a los directivos, donde dicha herramienta de gestión determina responsabilidades, requisitos mínimos, conocimientos, habilidades y actitudes (p.4).

Dentro los instrumentos de gestión en la municipalidad distrital de Shanao-MDSh (2014) (plan de desarrollo concertado y reglamento de organización y funciones), se encuentran diversos problemas relacionados con la presente investigación, donde

indica que en la articulación del proceso de fortalecimiento institucional, las herramientas técnicas normativas de gestión, proporcionan datos necesarios para realizar un plan de desarrollo de capacidades que determinará por consiguiente los puntos críticos y deficientes del personal para poder ser fortalecidos y que como buen gobierno es necesario contar con personal capaz de resolver problemas (p.5). Al mismo tiempo la municipalidad distrital de Shanao muestra débiles relaciones sociales de la localidad, bajo interés de los ciudadanos en la participación, lo que genera desconocimiento y ausencia de mecanismos democráticos; donde tiene que haber renovación dirigencial. Autoridades no son proactivas a participación, participación priorizada como plataforma de reclamos, debilidad de los equipos técnicos municipales. (p.5).

De acuerdo al reglamento de organización y funciones de la municipalidad distrital de Shanao MDSH (2016), aprobado de acuerdo a las orientaciones emanadas de la directiva No 001-95-INAP/DNR, DS No 043-2006-PCM; el régimen laboral está basada su artículo 122 del ROF, donde contempla el Decreto Legislativo 276, el decreto legislativo 728, el CAS y la prestación de servicios de consultoría o asesoría en los centros de trabajo de la entidad o fuera de los locales. (p.4). Del diagnóstico estratégico de debilidades y amenazas, indica que hay una inadecuada organización de la institución municipal, bajo nivel de empleabilidad, informalidad en las organizaciones sociales, no hay planeamiento urbano, mucho machismo, necesidades básicas insatisfechas, instrumentos de gestión municipal poco conocidos, poca participación ciudadana (p.3).

En la presente tesis de investigación y de propuesta de solución a problemas encontrados, se considera de hecho un diagnóstico general, sobre el rendimiento laboral, niveles educativos, edades, desconocimiento o poca capacitación y motivación permanente para la mejora continua de la institución, dentro la Municipalidad Distrital de Shanao.

El estudio se respaldó en los siguientes trabajos previos:

Pautt, G. (2014), *“los assessment center: una metodología para evaluar directivos”* en su estudio de la revista de estudios avanzados, investigación de tipo cualitativa, diseño descriptivo, explicativo, con una población de directivos en Colombia,

muestra de 30 personas, usando como técnica de simulación, e instrumento como a la entrevista menciona que esta metodología, usa también los test de personalidad; validando así la predicción del rendimiento laboral. Concluyendo que la contribución de assessment center, es una metodología para emplearlo en la evaluación de directivos; aplica pruebas para demostrar habilidades, competencias observables, a los evaluadores; donde el candidato tenga la oportunidad de demostrar estos ejercicios a los observadores. Su origen y concepto se remontan a la primera y segunda guerra mundial, con el tiempo esta metodología se ha ido afinando, teniendo criterios que son: inclusión de dos o más métodos en el procedimiento, uno individual y otro grupal; los asesores observan el comportamiento de los evaluados, al menos en un ejercicio de simulación; los métodos para evaluación de desempeño, deben por lo menos ser integrados en proceso estadístico, con una calificación global de evaluación; el procedimiento debe tener una duración no menos de dos horas. Concluyo que el assessment center, tiene varias ventajas flexibles y de adaptación de los ejercicios de multicultural, donde identifica el rendimiento laboral futuro, por las competencias directivas de procesos de selección con potencial directivo para el relevo.

Douglas McGregor (1994); *el lado humano de las organizaciones*, en su libro, con diseño y tipo de investigaciones experimentales, con poblaciones diferentes de Estados Unidos, técnicas diversas sociopsilógicas, con instrumentos como entrevistas, encuestas, testimonios; diseña el artículo Teoría de X e Y concluyendo que la satisfacción laboral desde la dimensión conceptual es "el sentimiento de placer o bien estar que se tiene cuando se ha colmado una necesidad o cubierto un deseo" sin embargo hay otros autores consideran como una dinámica, un estado emocional o una evaluación. La satisfacción laboral generó siete factores determinantes, entre ellos: Logro, reconocimiento, trabajo, responsabilidad, progreso, éxito, trabajo desafiante. Las teorías de rendimiento laboral están basadas en la motivación, donde se trata de identificar que existe dentro del individuo o en el ambiente que estimula un comportamiento en particular.

Alarcón, C. (2016); *impacto de implementación de assessment center por competencias en la satisfacción laboral de trabajos recién vinculados a una caja de compensación en Bogotá* en su investigación de Tesis, con un diseño descriptivo

propositivo, con una muestra de 70 personas de una población global, con técnicas e instrumentos como la entrevista, encuesta; evalúa el impacto que tiene la implementación de assessment center por competencias en la satisfacción laboral; donde concluye que el assessment center evalúa las competencias en condiciones en contextos similares al laboral, al mismo tiempo muestra altos niveles entre bastante y muy satisfecho en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores.

Cárdenas, R. (2014), *evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en México*, en su tesis de investigación, el tipo y diseño de investigación fue de carácter descriptivo, de una población de 80 profesionales y una muestra tomada de 40; usando técnicas e instrumentos como las entrevistas personales, determino en su conclusión que el trabajador motivado eleva su desempeño o rendimiento laboral hasta en un 200% lo cual ayuda alcanzar los objetivos de la empresa, al mismo tiempo en otra investigación concluye en su investigación que la falta de realización de los catedráticos universitarios de la universidad autónoma de nuevo león de México y la desorganización están relacionadas con el decremento del desempeño docente.

Robles, G. (2015), *modelo de la fundación europea para la dirección de calidad en España*, en su artículo, mediante el tipo de investigación no experimental, el diseño fue descriptivo, la muestra fue el acervo documental, la técnica fue las fichas bibliográficas el instrumentos los textos, llegando a la conclusión, se determinó que las variables relacionadas con la satisfacción laboral en un hospital comarcal de España, es el cincuenta por ciento de las personas son satisfechas o altamente satisfechas en relación al clima organizacional. La valoración se asocia fuertemente a la valoración positiva de las características propias de la organización.

Baon, P. (2013), *adaptación y validación española de la entrevista de MacArthur como herramienta de evaluación de competencias para la investigación clínica en España*, de estudio no experimental, diseño descriptivo, la muestra lo conformaron los documentos, la técnica el fichaje, el instrumentos fichas bibliográficas, llegando a la conclusión, que el 30% de la población de 200 personas de una clínica, usando como técnica e instrumento la entrevista, donde concluye que las personas en su gran mayoría deciden participar en investigación por altruismo y por beneficio personal (50% entre estos dos factores), el análisis de rendimiento de la prueba, la entrevista

Macat-cr, presenta elevada capacidad predictiva, especialmente en dimensiones de comprensión y razonamiento.

Salessi, S. (2014), *en su artículo de satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte en Argentina*; el diseño fue no experimental, el tipo fue correlacional, la muestra fue de 150 usuarios, la técnica fue la encuesta, el instrumento el cuestionario, llegando a la conclusión, que, las experiencias laborales son satisfechas debido a la actitud de las personas, al mismo tiempo indica que es constructo complejo, controvertido, atractivo e interesante. La medición de satisfacción laboral se ha centrado en la faceta cognitiva y el índice de satisfacción laboral afectiva, sin embargo, esta medición es de actitud compuesta por ideas y emociones.

Cárdenas, M. y Liberato R. (2014), *su investigación: Implementación de estrategias de desempeño y motivacionales de los trabajadores en supermercado makro en la de ciudad de Trujillo – Perú*; el tipo de estudio fue no experimental, el diseño descriptivo, la muestra de 120 usuarios, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario, llegando a la conclusión, donde se trata de demostrar si la motivación eleva el desempeño laboral, demostrándose que un trabajador motivado se entrega al 200% a la empresa para cumplir los objetivos de la empresa, porque simplemente este vale por dos.

Cárdenas, M. y Villacorta, A. (2017), *su investigación: Mentoring y desempeño laboral en la piladora rey león – morales año 2015*; el diseño fue descriptivo – comparativo, la muestra lo conformaron 33 usuarios, la técnica de encuesta, el instrumento el cuestionario, llegando a la conclusión, que la evaluación de desempeño es útil para dirigir, controlar personal en forma justa, donde se puede predecir su rendimiento futuro; adicional que el clima es un factor directo en el desempeño; medir el desempeño es cuantificar la conducta, siendo influenciadas por factores, y los resultados de la investigación es que existe un 60% lo cual es adecuado, concluyendo que en el desempeño laboral la dimensión de responsabilidad está relacionada con las iniciativas y tareas asignadas fuera de horario de trabajo debido a la flexibilidad de horarios, adaptación los cambios.

Reategui, L. (2017), *indica en su tesis: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. 0176, Huinguyacu, distrito de san pablo, provincia de bellavista, región San Martín*; diseño correlacional, población muestral 22, técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, llegando a la conclusión, que exista una relación motivacional (adecuados salarios y beneficios – 40%), con desempeño; ayuda en la satisfacción, el cual también determina los puestos o cargos en el trabajo; sin embargo los resultados de esta investigación demuestran que existe un 52% de trabajadores con motivación de nivel malo, 47% de desempeño laboral de nivel bajo.

Herrera, G. (2016), *mediante: inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de san Martín*; tipo de estudio no experimental, el diseño correlacional, la muestra fue de 48 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, llegando a la conclusión, de acuerdo a las dimensiones del desempeño laboral: productividad, calidad, toma de decisión, conocimiento, etc. El recurso humano se desenvuelve. La investigación concluye que existe una relación directa significativa de $r= 0.729$ entre inteligencia emocional y desempeño laboral; al mismo tiempo tiene $r=0.610$, altamente significativo en la relación directa de inteligencia emocional con productividad de los trabajadores de la municipalidad de San Martín.

El estudio toma como teorías a:

Herzberg y Maclelland indican: para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa JE construcciones generales S.A. concluye que la motivación es la fuerza impulsora como elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, y es el trabajo donde se logra mayor preponderancia; motivar es una tarea importante donde se comunica no solamente la compensación justa, que no siempre tiene que ver con los incentivos económicos; resalta la importancia que le dan los empleados a los jefes o coordinadores el factor motivante al reconocimiento (Rivera, P. 2014; p. 81).

El programa de mejora e incentivos de la gestión municipal, al cual tiene un marco normativo, operatividad, la clasificación de municipalidades, los actores involucrados, los objetivos de los proyectos de inversión y las metas y las respectivas

rendiciones (Ministerio de Economía y Finanzas, 2016; p. 5, 11).

El impacto del cultivo de algodón orgánico en los medios de subsistencia de los pequeños agricultores y en las capitales comunitarias casos de India, Perú y Tanzania; explora los impactos económicos, ambientales y sociales en producción certificada de algodón orgánico en comunidades rurales, lo cual incluye motivaciones a la conversión incluido el aspecto de género, donde muestra que la motivación principal al cambio es el precio premio, lo cual trae impactos de cambio como formación de grupos, empoderamiento de mujeres del negocio, capacitación para la producción certificada orgánica (Altenbuchner C. 2017; p 25).

Sobre el marco de buen desempeño docente, indica que los elementos del desempeño son la actuación, responsabilidad, resultados (MINEDU. 2014; p 26, 29,52).

Menciona que el rendimiento laboral es la relación de rotación de personal y la productividad, expresada mediante rendimiento laboral es:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{productos}}{\text{insumos}} = \frac{\text{productos y/o servicios}}{\text{mano de obra + energía + efectivo + materias primas + equipos + información}}$$

Donde la productividad o rendimiento laboral se mejora incrementando los productos y reduciendo los insumos. Siendo el resultado total y final de un trabajador que concluye la labor en un periodo de tiempo determinado (Díaz y Orihuela, 2014; p. 35 - 37).

El rendimiento laboral llamado también productividad, siendo resultado de la relación de insumos invertidos y productos obtenidos al mismo tiempo el autor indica: es incrementar mucho más con pocos o menos recursos; es eficiencia económica medida, resultado de utilizar inteligentemente los recursos económicos en forma eficiente, es la posibilidad de administrar cultura, reorientarla y cambiarla (Rodríguez, R. 2009; p. 67).

La gestión de recursos humanos o gestión de talento, es un proceso continuado en el tiempo, ya que es parte clave de la estrategia corporativa de la empresa. La gestión del talento, debe procurar ser lo más individualizado posible, pues cada empleado es distinto y sus necesidades también: implica saber aprovechar las virtudes y

potencialidades individuales de los empleados de una organización y saber transmitir al resto del colectivo. Concluye en la presente investigación que la rotación de personal existe por el no incentivo al personal, se evidencia la desmotivación debido a que no hay incentivo de sueldos, no hay desarrollo de personal, plan de ascenso casi nulo, clima organizacional deficiente; al mismo tiempo indica que el rendimiento o productividad existe correlación inversa positiva entre la variable de rotación con la variable productividad y rentabilidad (Díaz, J. 2014; p. 58; Castillo A. 2016; p. 90).

El sistema de gestión por objetivos es determinante y mejora en el desempeño laboral de los trabajadores; lo cual se refleja en el aumento de ventas. Los mismos autores mencionan que los miembros de la organización trabajan eficazmente, siendo en el buen desempeño laboral, para alcanzar metas comunes y unidas, sujeto a las normas básicas establecidas con anterioridad, así es que definitivamente el rendimiento laboral tiene mucha relación con la motivación (Nuñez y Luperdiga 2014; p. 33).

En su investigación: plan de capacitación para mejorar las competencias genéricas de los jefes de áreas y personal de mando en la empresa sociedad agrícola viru S.A. demuestran que: en una muestra de 123 personas entre jefes y mandos medios dentro de la empresa existe deficiencias que ayudan a buscar soluciones mediante la capacitación donde se minimiza problemas y se mejora competencia (Pasquel y Otiniano, 2015; p. 78).

En el trabajo de investigación “ relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental”, se midió el desempeño laboral de los empleados en relación con sus comportamientos, el mismo fue aplicado a los jefes de la dependencia para que estos evaluaran el desempeño de los subordinados en una escala de calificación desde siempre a nunca, evaluando los comportamientos, conocimiento del puesto, disponibilidad, calidad, objetividad, independencia, negociación, confiabilidad, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, y compromiso; concluyo: que el desempeño laboral de las instituciones gubernamental no se relaciona con la cultura organizacional lo

Cual fue objeto de estudio, por lo tanto, una variable no incide sobre la otra, aceptándose la hipótesis nula (Ho) afirmándose la no existencia estadísticamente significativa del 0.05 entre el desempeño laboral de los colaboradores de la

institución y la cultura organizacional (Figueroa, L. 2015; p. 52).

El desempeño laboral como conducta cognitiva, motora, psicomotora o interpersonal controlada por el individuo para las metas de la organización y graduable en términos de habilidad, señalando el desempeño laboral se centra en el comportamiento y en las tareas realizadas por el trabajador, enfocándose gran parte en organizar resultados alcanzados por sí mismo. De acuerdo a ello, menciona que existe dos tipos de desempeño laboral: centrado en medición de resultados obtenidos en el trabajo, valora los comportamientos como habilidades, actitudes y capacidades del trabajador (Aguirre, J. 2015; p. 76); (Lado, G. 2015; p. 69).

De su investigación sobre competencias de recursos humanos en la gestión pública. Se estudian las políticas de desconcentración de procesamiento de información financiera y administrativa, donde los resultados muestran un alto grado de importancia de conocimientos sobre Sistema Integral de Administración Financiera (SIAF) y habilidades para su manejo; al mismo tiempo expresan un alto grado de compromiso con la gestión y la función que realizan. (Perea, G. 2014; p. 117).

Menciona en el presente estudio el deficiente clima laboral del trabajador de la municipalidad distrital de Laredo, que el trabajo personalizado individual y la crisis de identidad institucional, se plasma en relaciones inadecuadas personales, el cual determina que la organización municipal, muestre deficiente cooperación e integración colectiva armónica (Vásquez, R. 2013; p. 33).

Una mirada a la gestión educativa local en el marco de la descentralización: el caso de dos municipios en el Perú; este estudio muestra una serie de dificultades para instaurar el modelo de gestión gerencial, al no contar con una burocracia calificada; en un contexto en que la educación en América Latina, en los gobiernos regionales y locales de contar con iniciativas de gestión descentralizada de la educación. Es así que en las dificultades de un modelo gerencial en municipalidades debe ser superada en la burocracia calificada mediante sistema meritocrático (Muñoz, F. 2013; p. 118).

En su presente estudio en la Universidad Nacional de Trujillo, en personal nombrado administrativo, se determinó la relación que existe entre cultura organizacional y satisfacción laboral, donde uso el modelo de perfil organizacional (OCP), adaptado

por Sarros et a; (2005) y uso escala de satisfacción de cooper, rout y faragjer 1989, siendo su conclusión que existe relación directa de 0.122 entre satisfacción laboral y cultura organizacional en la Universidad (Calvonapon, A. 2016; p.45)

En su presente estudio menciona que los alumnos de primaria obtienen mayores notas al menos en cursos cognitivos, cuando un progenitor tenga un horario laboral estándar y este resultado va acentuado cuando la madre es la que tiene el horario laboral estándar y no el padre (Cladellas R. 2017; p. 43).

Ventajas del coaching en su empresa, es un sistema de liderazgo a nivel personal y equipos de trabajo, sirve en forma particular para seleccionar gente o crear grupos de personas en desarrollo. Aunque debe emplearse como retroalimentación cuando haya deficiencia de desempeño laboral, lo cual causaría bajo rendimiento laboral, por lo que debe emplearse todo el tiempo para mantener el buen nivel laboral y mejorar la productividad en todo momento (Barroso T. 2015; p. 75).

La satisfacción laboral de los servidores públicos en Tungurahua, es por la inmensa complejidad del entorno del trabajo de los funcionarios públicos, donde demanda personal moderno, competitivo, comprometido con la institución, que goce de autonomía en su trabajo. En el caso de las instituciones públicas es preciso adaptarse a los cambios, para así poder satisfacer las necesidades de sus trabajadores. Las consecuencias más conocidas son el estrés y el síndrome de quemado, siendo estos traducidos en absentismo laboral, rotación y abandono (Zamora, S. 2015; p. 56).

Concluye que en su investigación de ejercicio comunicativo que: la comunicación pública se da en el escenario de lo público y esto es una necesidad interna para mejorar el ambiente laboral, mientras que información es requisito indispensable para relacionarse con los ciudadanos. El coaching y assessment center con buena comunicación definitivamente mejora el rendimiento laboral, desempeño, liderazgo, etc. (López, A. 2017; p. 55).

Con el fin de conocer la medida productiva del empleado y poder mejorar el rendimiento futuro; que el desempeño laboral como procedimiento estructural y sistemático para medir, evalúa, influye los atributos, comportamientos y resultados relacionados al trabajo, así como el grado de absentismo (Ramírez, P. 2017; p. 65).

“Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de supply chain Guayaquil de nestle Ecuador” mide el nivel de satisfacción laboral mediante encuestas y entrevistas, donde concluye afirmando que el espacio investigado es un excelente lugar de trabajo, hay un compromiso con la empresa de un alto grado, oportunidad de crecimiento, manejo efectivo de recursos humanos y excelente relaciones interpersonales entre colaboradores (Falcones, G. 2014; p. 49).

Concluye en relación a su propuesta de estrategias metodológicas de mejorar el clima organizacional en la UNSM-T; que los modelos de Likert, Herzberg y Lewin, ofrecen la posibilidad de resolver el problema planteado; así mismo indica que le sustento del cambio obedece a un aprendizaje colectivo, con enfoque de gestión y recursos humanos; la motivación y satisfacción laboral surgen de fuentes internas y de condiciones que proporcionen el clima organizacional (Farro, R. 2012; p. 34).

Determina relación entre satisfacción laboral y relación con responsabilidad social en una organización, menciona que para medir la satisfacción laboral de warr, cook y wall (1979), permite medir la satisfacción laboral general: intrínseca y extrínseca, también concluye que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) eleva el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una organización (Oscco, L. 2015; p. 98).

La inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de la unidad micro financiera credimujer región la Libertad de I a ONG Manuela Ramos – Trujillo, Perú; demuestra que: la inteligencia emocional influye significativamente en el desempeño laboral. Se demuestra que la inteligencia emocional más normativas, más responsabilidad social empresarial, perfilan el puesto y el desempeño laboral (Saldaña S. 2015; p. 47).

Relación de satisfacción laboral y cultura organizacional en trabajadores universidad nacional de Trujillo, donde muestra que existe correlación directa positiva, poco significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral de dichos trabajadores, nivel de significancia es 0.076 (Carazas, A. 2016; p. 65).

Impacto del perfil del emprendedor sobre el rendimiento de las sociedades laborales, acá el investigador indica que existen características definitorias del perfil del

emprendedor que a su vez inciden en forma significativa y positiva sobre el rendimiento. Menciona también que el modelo de rendimiento global incluye a variables como autoestima, habilidades, conocimientos relacionados con la empresa, lo que resulta significativos e influye positivamente en el rendimiento global de la empresa (Generelo, M. 2016; p. 76).

En la Tesis sobre influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal indica que el desempeño laboral es una característica positiva del talento humano y que estos factores soportan la gestión (Salas, F. y Silva N. 2016; p. 22, 25).

Este programa “se originó en la primera y segunda guerra mundial, mediante estrategias y procesos relevantes, que luego fueron adoptados por las organizaciones”, está definido por las siguientes características técnicas que evalúa el comportamiento individual y grupal de un individuo, en proceso de selección que buscan candidatos con habilidades y competencias para cubrir un puesto de trabajo; sin embargo como Assessment center se genera en el Ministerio Británico de la Guerra y el office of estratégico services de los Estados Unidos, en su afán de asegurarse que los líderes militares elegidos por ellos mismos fueran efectivos; con el tiempo se afinó esta metodología como entrenar profesionales, en los años 1979; donde los expertos implementaron directrices, consideraciones éticas y guías de entrenamiento (Paut, T. 2014; p. 12).

Otra definición de assessment center: “es una evaluación estandarizada de la conducta basada en múltiples datos, varios observadores entrenados (sombras) y diversas técnicas donde los juicios hechos acerca de su conducta son en su mayor parte provenientes de simulaciones específicas desarrolladas para su evaluación”. El assessment center definitivamente afirma que ayuda a construirnos, a conocernos y desarrollar el autocontrol y control para desarrollo de retos locales y globales de liderazgo corporativo; siendo una herramienta metodológica y no un espacio (Bray y Thornton III, 1989; p. 25).

Un proceso de selección para cargos gerenciales: comparación entre practicas llevadas a cabo en 1997 y 2006 en Cali; indica que debido a los cambios globales y exigencias del mercado, se requiere de procesos de selección de cargos gerenciales

cada vez más efectivos, para responder de manera eficaz a la organización; donde encontró que habían variaciones en las prácticas de selección para gerentes relacionadas con el mundo globalizado, tales como disminuir el tiempo de proceso de selección, involucrar a otros cargos y áreas distintas a la de recursos humanos, técnicas de acuerdo a la exigencia de la organización y el cargo, procurar que los candidatos se acerquen más al perfil, evaluar competencias más allá de las características de personalidad, para garantizar el éxito de la selección. Sin embargo, se sigue manteniendo la tendencia a implementar procedimientos y técnicas pocos reflexivos (Enríquez, M. 2006; p. 43).

Maslow se centra más en el comportamiento humano, donde las necesidades insatisfechas influyen en la conducta; Myers tiene aspectos similares a los de Maslow, con buscadores de crecimiento, de mantenimiento, donde haya proporción de condición de motivación; Aldelfer concluye que cuanto menos satisfechas están las necesidades, más se las desea como por ejemplo: existencia, relación, crecimiento; las personas en su afán de crecimiento muchas veces cometen errores, sin embargo este es el camino a la perfección y con buenos guías y metodología de assesment center se logra más rápido; Frderick Herzberg, se refiere a factores higiénicos o de mantenimiento (condiciones de trabajo, status, etc.), factores positivos (logros, reconocimiento, responsabilidad, etc.); Douglas Macgregor, Teoría de X y Y; indica que el ser humano promedio muestra un disgusto en el trabajo y tratara de evitarlo si es posible, los cuales tienen causas y consecuencias; Teoría Z de Willian Ouchi, basada en principios como el compromiso del empleo para toda la vida, lentitud de la evaluación y promoción de personal, consenso, responsabilidad compartida, total atención a los empleados; Esta teoría permite superarse para la empresa y para el propio bien del personal. Compartir los objetivos similares o los mismos, organizar equipos de trabajo, disfrutando de lo que se hace, satisfaciendo la tarea cumplida, siendo características de la cultura Z, abriendo posibilidad de mejorar en el rendimiento del trabajo. Concluyendo que el modelo de gestión por resultados es mejor que el tradicional, además profundiza en necesidades y desarrollo del recurso humano idóneo; alineado a las estrategias organizacionales optimizando el recurso humano (RRHH), conllevando a niveles de competitividad y mejora del clima laboral.- Posesiona la marca en forma sostenible, acopla y adapta al personal en el

proceso de inducción y desempeño laboral, dando motivación al trabajo al personal; genera contrataciones idóneas, generando sentido de compromiso, compensación y remuneraciones justas y equitativas según el perfil del puesto (Matías, D. 2013; p. 37, 45).

El modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí; menciona que es importante exista información para realizar el trabajo en base a normativas correspondientes a servidores públicos, las competencias laborales son herramientas que ayudan para que las personas ocupen de acuerdo a su perfil de puesto (Marcillo, M. 2014; p. 48).

En esta edición menciona que, de acuerdo a una gestión pública deficiente en el Perú, el estado moderno tiene que estar al servicio de las personas donde debe tener una Visión, una gestión pública orientada a resultados, con presupuesto para resultados, para lo cual se recurre a la simplificación administrativa, servicio civil meritocrático, gobierno abierto, electrónicos articulados interinstitucionalmente (Presidencia del Consejo de Ministros – Gobierno del Perú, 2016; p 13).

Diagnóstico de la Gestión Municipal, alternativas para el desarrollo; concluye que: en el entorno institucional insuficiencias en manejo de proyectos de apoyo financiero, asistencia técnica y programas de capacitación; el proceso de descentralización exige a los gobiernos nacional un mayor apoyo técnico.- Mientras que en planeación, cuentan con dicho instrumento en un 75% sin embargo el planeamiento es en un 45%, en este sentido es el ministerio de economía y finanzas (MEF) el órgano de apoyo; en Recursos Humanos en el marco de encontrar gobiernos locales eficientes, eficaces y competitivos, donde el promedio de nombrados es 55%, 25% es contratado o nombrado profesional (Torres, T. 2005; p. 48).

El presupuesto participativo y calidad de gestión de recursos públicos en las municipalidades distritales región Ayacucho 2009-2013; menciona que existe la plena capacidad de trabajar adecuadamente en el conflicto, sin rehuir, enfrentando y estimulando el proceso de desarrollo y aprendizaje social, para eso la capacidad de convertir demandas, valores y motivaciones conflictivas en acciones coherentes, al

mismo tiempo concluye la calidad de gestión de recursos públicos en municipalidades distritales de Ayacucho es influenciada por el presupuesto participativo. En una gestión pública donde se buscan resultados y con factores como recursos humanos se debe orientar a un aprendizaje social (Bringas, D. 2014; p. 29).

Modelo de gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú, menciona sobre la gestión del conocimiento, lo cual significa "innovar es obtener beneficios usando recursos del conocimiento (Morales O; 2014; p. 27). y (Céspedes, L. 2008; p. 42).

¿Que implica hacer ciencia política desde el sur y desde el norte?; indica que existe una volatilidad de mediciones en sistemas de partidos escasamente institucionalizados, donde existe condiciones de trabajo académico en el sur es bastante acelerado empiezan a tener impactos en la ciencia política en américa latina (Tanaka, M; 2015; p 42).

Promueve el manual de clasificadores de cargos en su municipalidad distrital en el cusco, amparado por el DS 043-2004 presidencia del consejo de ministros (PCM), donde muestran lineamientos y para elaborar y aprobar el cuadro de asignación de personal (CAP) por la propia entidad (Municipalidad Distrital de Echarrati, 2015; p. 43).

Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del instituto de investigación de la amazonia peruana, aplicó cuestionario de clima organizacional de Sonia Palma (1999) y de satisfacción laboral de Price adaptado al contexto peruano de Alarco (2010), donde concluye que en una institución el clima organizacional es un factor indispensable, por que influye en la satisfacción laboral, donde existe una vinculación causa efecto positivo y que esto determina redefinir políticas de gestión y de dirección en la institución (Tenazoa, N. 2013; p. 52).

Los riesgos psicosociales del desempeño laboral de los servidores públicos y auxiliares de servicio de la fiscalía provincial de morona Santiago, en el cuarto trimestre del año 2014; donde concluyen que los psicosociales son causas principales del mal desempeño laboral, deteriorando la estabilidad emocional y cognitiva, perjudica la salud física y mental, ocasiona mal manejo de la inteligencia emocional

y por ende los problemas familiares (Maldonado, C. 2016; p. 29).

El clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en los diferentes niveles jerárquicos concluye que si existe significativa correlación y positiva entre variables al mismo tiempo existen diferencias estadísticas significativas que los que ocupan cargos jerárquicos mayores perciben mejor la variable clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. Al existir variables psicosociales favorables en la institución pública la satisfacción laboral sería mucho mejor (Castillo, D. 2016; p. 87).

Elaboración de una batería metodológica estructurada de assessment center con sus respectivos reactivos para el desarrollo de competencias gerenciales para prontogroup internacional s.a., donde concluye: que uso 4 reactivos diseñados en base a categorías expuestas (Sánchez, J. 2015; p. 25).

Asuntos de negocios críticos a través de rostros humanos de gestión; concluye que existen estilos gerenciales de trabajo de satisfacción y desarrollo en Europa y en Estados Unidos (Boz, G. 2013; p. 23).

Los criterios para la información de un servicio de assessment center para el desarrollo gerencial, concluye que: podría ser implementado para servicio profesional con desarrollo de competencias de liderazgo para cargos de supervisores y gerentes de empresas (Toro, A. 2016; p. 43).

Selección de Recursos Humanos, indica que existen múltiples formas y técnicas de selección de personal, mediante procesos, hasta el contrato o el rechazo. Entonces el assessment center definitivamente es una gran ayuda como herramienta de evolución para los cargos de decisión en las instituciones públicas, el cual moldea los estilos gerenciales (Salinas, G. 2017; p. 87).

El estudio se planteó las siguientes preguntas en general: ¿De qué manera un modelo gestión de recursos humanos basado en assessment center mejorará el rendimiento laboral de los servidores municipales, en la municipalidad distrital de Shanao del Rio Mayo, Provincia de Lamas, Región San Martín?, así como las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo?; ¿Qué características tendrá el

modelo de gestión para la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Shanao del Río Mayo?; ¿Cuál será el resultado de la validación de la propuesta de gestión de recursos humanos basado en el assessment center mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Shanao del Río Mayo?

El presente estudio se justificó por que permite generar una propuesta basada en los antecedentes encontrados en la institución pública municipal para fortalecer el rendimiento laboral de los trabajadores, garantizando así mayores y mejores resultados para la institución, también con el modelo basado en asesment center se contribuirá a la evaluación de personal, desarrollar líderes en las organizaciones y todo esto relacionado con el rendimiento laboral de las personas. Además, se valora al rendimiento laboral como parte fundamental dentro la cultura organizacional en los gobiernos locales, para el éxito o el fracaso del cumplimiento de objetivos y metas institucionales.

El estudio contribuye a que los beneficiarios directos e indirectos, futuros líderes de las municipalidades y población ciudadana de los gobiernos locales, cuenten con recursos humanos calificados.

Esta experiencia de investigación a nivel de gobiernos locales promueve que a partir de esta iniciativa exista antecedentes para la innovación, recreación para la mejora continua de personal y recursos humanos con directivos y líderes sociales proactivos y abiertos al cambio social; de ahí esta metodología para la gran relevancia social; porque permite que los trabajadores, gestores, funcionarios y trabajadores independientes de los gobiernos locales, se desenvuelvan en base a cumplimiento de metas y respuestas a la demanda de los ciudadanos, por lo tanto la gestión debe ser adecuada, en base a diagnósticos o evoluciones históricas de los rendimientos y desempeños labores de los servidores públicos.

También se puede evidenciar que el asesment center como instrumento de soporte en la gestión resulta que se puede mejorar en el rendimiento laboral y en las evaluaciones de actitudes y aptitudes, lo cual repercute en el accionar de la gestión en nuestras sociedades locales; mejorando de ese modo la gestión del gobierno local del distrito de Shanao del Rio Mayo.

El estudio en la práctica, contribuye con una herramienta e instrumento útiles para la evaluación de posibles líderes en base a cualidades para direcciones o gerencias, etc. Es así que ayudará en forma práctica conocer el rendimiento laboral de los funcionarios directivos y gerenciales del gobierno local del distrito de Shanao, siendo también un instrumento de ayuda para futuros líderes locales y para fortalecer otras capacidades de los funcionarios públicos, transmitiendo conocimiento con los implicados en la investigación presente y aumentar satisfacción del rendimiento laboral.

El trabajo de investigación permite establecer un modelo de gestión de assessment center como metodología para desarrollar el rendimiento laboral en personal directivo de la Municipalidad Distrital de Shanao, al mismo tiempo da inicio a otras investigaciones y su aplicabilidad dentro de los gobiernos locales del país.

La implementación del modelo assessment center en los gobiernos locales, como una nueva herramienta metodológica dentro de los instrumentos de gestión, para mejorar el control de recursos humanos permite alcanzar mejores resultados. Metodológicamente ayuda a desarrollar procesos de desarrollo continuo y permanente incluyendo la retroalimentación para mejorar la gestión institucional de los gobiernos locales y así dar mayor valor agregado a nuestras instituciones. A partir de esta investigación y sus resultados específicos, se podrá reorientar otras investigaciones más profundas, que con el pasar del tiempo se puede generalizar a otros ámbitos geográficos y políticos de los gobiernos locales del País.

Es un punto de referencia a otros trabajos de investigación con variables similares en otras instituciones públicas como los gobiernos locales en el Perú.

Hi: Modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center mejorara del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo. Ho: El modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center no mejorara del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo.

El estudio se planteó con objetivo general de diseñar un modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center para la mejora del rendimiento laboral

de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo; además como objetivos específicos: Identificar el nivel de rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Shanao, Provincia de Lamas, región San Martín; Describir las características del modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la municipalidad distrital de shanao, provincia de Lamas, región San Martín; Validar la propuesta de gestión de recurso humanos basado en el assessment center para la mejora del rendimiento laboral en la municipalidad distrital de Shanao, provincia de Lamas, región San Martín.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación: Tipo de estudio

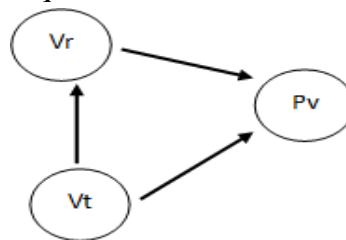
La presente investigación es descriptivo, explicativo y enfoque predominantemente cualitativo.

Diseño de estudio

La presente investigación obedece a un diseño utilizado de tipo descriptivo propositivo. (Tamayo y Tamayo, 1999, p.11).

Descriptivo, porque este tipo de estudio busca únicamente describir situaciones o acontecimientos y propositivo, porque en este tipo de investigación, el investigador elabora la propuesta de cambio, adición o supresión de alguna institución (Tantaleán Odar, 2015).

Para este trabajo de investigación, con diseño de investigación descriptivo propositivo, se utilizó el siguiente esquema:



Donde :

O1 : Asessment Center

O2 : Rendimiento Laboral.

Pv : Propuesta validada

2.2. Variables y Operacionalización:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Asesment Center	Técnicas para evaluar el comportamiento individual y grupal de un individuo, en el proceso de selección de candidatos que buscan candidatos con habilidades y competencias para cubrir un puesto de trabajo (Pautt, T. 2014)	Procedimiento para selección	Regularidad de comportamientos observados.	<ul style="list-style-type: none"> • Conducta y comportamiento de los sujetos. • Interacción de miembros de la institución en el rendimiento laboral. 	Nominal
	Resultado total y final de un trabajador que concluye la labor en un periodo de tiempo determinado (Díaz, R. Orihuela, V. 2014).	Evidenciar el trabajo, sus funciones y su productividad, observado a través de tareas individuales y de comportamientos.	Resultado de tarea individual.	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento de una persona. • Propiciar clima adecuado de trabajo. • Demostrar identificación con la visión institucional. • Ser solidario, empático, con los problemas de los demás. Demuestra sinceridad y lealtad. • Posee principios morales y éticos. 	Nominal
Rendimiento laboral			Características y actitudes personales.	<ul style="list-style-type: none"> • Se autoevalúa y corrige su comportamiento. • Eficiencia • Responsabilidad 	

2.3. Población y muestra:

La muestra poblacional fue de 20 funcionarios públicos de la municipalidad distrital de Shanao del rio mayo, entre ellos funcionarios de diferentes niveles dentro la organización; debido a que en estos gobiernos locales no existen muchos funcionarios públicos, siendo la fuente de toma de información la misma municipalidad distrital de Shanao.

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

Técnicas. - Se empleó como técnica la encuesta, siendo el cuestionario de asesment center el instrumento y de rendimiento laboral; siendo la fuente de primera mano, los funcionarios directos de la municipalidad distrital de shanao, así como la entrevista directa, a los funcionarios de la Municipalidad distrital de Shanao.

Los instrumentos y la Validación. - Se usó dos cuestionarios: uno de assessment center y otro de rendimiento laboral.

Siendo estos cuestionarios de elaboración propia, con guías de autores mencionados en la presente investigación y con arreglos oportunos por parte la asesoría de la tesis. El instrumento de medición usado registra datos observables que representan conceptos variables y dimensiones que como investigador se planteó; utilizando procesos de validación, que, como instrumento de validez, por lo tanto, está dado por el grado en que se mide la variable que se pretende medir, es decir el grado en que el instrumento mide lo que el investigador desea medir. Considerándose que la validez es el grado donde una prueba es capaz de lograr los objetivos.

2.4.I. Hacer predicciones acerca de un individuo examinado.

2.4.II. Capacidad que tiene la prueba para describirlo.

De los tres tipos de validez (contenido, criterio y confiabilidad) se ha medido la validez del contenido, donde el instrumento determina el grado que refleja el dominio específico de lo que se mide, siendo los resultados de validación de juicio de expertos lo siguiente:

Cuadro 1

Resultados de validación por juicio de expertos de acuerdo a cada uno de los criterios: para el cuestionario de Assessment Center y Rendimiento laboral.

Criterio	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Sumatoria	Promedio	Porcentaje
Claridad	5	5	5	5	5	255		100%
Objetividad	5	5	5	5	5	255		100%
Actualidad	4	5	5	5	4	234.6		92%
Organización	5	4	5	5	5	244.8		96%
Suficiencia	4	5	5	5	5	244.8		96%
Intencionalidad	4	5	5	5	5	244.8		96%
Consistencia	5	5	5	5	4	244.8		96%
Coherencia	5	5	5	5	5	255		100%
Metodología	5	5	4	4	5	234.6		92%
Pertinencia	5	5	5	5	5	255		100%

Fuente: Resultados de formatos de validación de juicio de expertos.

Los jueces para la validación de expertos fueron los siguientes Doctores: Juan Rafael Juárez Díaz, con calificativo de 4.7; Orlando Ríos Ramírez con

calificativo de 4.9; Rossana Hidalgo Pozzi con calificativo de 4.9; Norman Soria Bardales con calificativo de 4.9; y; José Manuel Delgado Bardales con calificativo de 4.8.

De la presente tabla N° 01: se ve que los resultados de ambas variables en promedio son: 4.84 lo cual significa un calificativo de “**Excelente**”; de acuerdo al formato del modelo de informe de opinión sobre instrumento de investigación científica de la Universidad Cesar Vallejo Filial Tarapoto, este resultado de juicio de expertos, con el cual se demuestra la validez de contenido y de criterio a través de las variables.

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBACH:

Cuadro 2

Confiabilidad de 20 sujetos por 11 preguntas hechas mediante assessment Center.

CONFIABILIDAD DE ASESMENT CENTER MEDIANTE KUDER RICHARDSON													
SUJETOS	ITEMS											total(1)	
	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11		
1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	8	
2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
3	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	8	
4	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
5	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	9	
6	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	8	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	
8	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	10	
9	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
10	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	4	
11	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
12	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
13	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	8	
14	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
15	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	9	
16	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	9	
17	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
18	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	10	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	
20	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	6	
												vt	2.892105263
p	0.9	0.8	0.2	0.95	0.8	0.75	0.85	0.9	0.95	1	0.95		
q	0.1	0.2	0.8	0.05	0.2	0.25	0.15	0.1	0.05	0	0.05		
p*q	0.09	0.16	0.16	0.05	0.16	0.19	0.13	0.09	0.05	0	0.05		1.1175
Valoracion: SI		1											
NO		0											
												rtt=	0.6749636
												KR=	0.674963603

De este resultado su magnitud de coeficiente de confiabilidad mediante alfa de crombach de Assesment center es de 0.67, lo cual significa que está dentro del rango de magnitud de **alta confiabilidad**, de una medición de 11 ítems y 20 sujetos.

Tabla 3
Confiabilidad de 20 sujetos por 21 preguntas de rendimiento laboral hechas mediante alfa de crombach.

CONFIABILIDAD DE RENDIMIENTO LABORAL MEDIANTE EL METODO DE ALFA DE CRONBACH.																					
ITEMS	SUJETOS																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	92
2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	2	2	86
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	88
4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	88
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	2	87
6	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	2	82
7	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	88
8	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	91
9	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	93
10	3	4	5	1	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	74
11	4	3	4	4	5	4	4	4	5	2	5	2	3	4	5	5	4	4	1	2	74
12	2	2	2	1	4	5	4	4	4	2	2	2	1	1	4	2	1	2	4	2	51
13	2	2	1	1	5	3	4	4	5	2	1	2	1	4	3	4	1	1	4	5	55
14	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	93
15	3	2	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	80
16	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	89
17	5	1	5	4	4	5	1	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	1	2	78
18	4	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	89
19	4	2	5	4	2	4	2	1	5	4	5	4	5	4	2	2	4	5	2	2	68
20	4	2	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	2	82
21	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	89
	0.85	1.55	1.16	1.65	0.55	0.39	1.05	0.83	0.13	0.95	1.15	0.9	1.56	0.73	0.66	1.09	1.41	1.06	1.46	1.2	20.31905

Resumen de cuadro 3:

K	21
Sumatoria Vi	20.3190476
Vt	137.590476
seccion 01	1.05
seccion 02	0.85232228
absoluto	0.85232228
alfa de cronbach	0.8949384

De este resultado de 0.89 del alfa de Cronbach; de la variable Rendimiento Laboral se concluye que es **fuertemente Confiable** del instrumento de medición de la variable, de 21 ítems y 20 sujetos.

2.5. Procedimiento:

Una vez iniciado el proyecto de tesis con la Universidad Cesar Vallejo, luego de emitido la resolución por la misma, para la ejecución, se coordinó con el alcalde de la municipalidad distrital de Shanao para la ejecución de la propuesta de tesis, el cual emitió una resolución para la ejecución, se identificó los colaboradores de la municipalidad, se hizo la encuesta, el análisis del mismo y resultados de los mismos.

2.6. Método de análisis de datos:

Se ordenó y analizó la presente investigación con técnicas estadísticas descriptivas y se presentan en tablas de frecuencias, gráficos entre otros que resulten para un mejor análisis, visualización de resultados de la presente investigación.

Se hace uso de estadística descriptiva para los datos nominales como rangos, porcentajes, haciendo uso de gráficos como barras.

2.7. Aspectos éticos

La presente investigación es de autoría del doctorando, de la respectiva asesoría de la presente investigación y de la Universidad Cesar Vallejo como ente rector de educación e investigación.

Para desarrollar la presente investigación se coordinó con el alcalde del distrito de Shanao del Rio Mayo, Sr. Paul López Soria; se formalizará con la respectiva solicitud, que será aprobada por la respectiva autoridad, bajo el consentimiento cautelar de confidencialidad de los datos y de cualquier tipo de conflicto interno entre funcionarios de la respectiva municipalidad, previo permiso y aceptación se procederá al recojo de información.

III. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Shanao, Provincia de Lamas, región San Martín.

Tabla 1

Porcentajes según niveles y dimensiones del rendimiento laboral en la municipalidad distrital de Shanao.

Niveles/Dimensiones	Alto		Medio		Bajo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Resultado de Tarea Individual	18	90	02	10	0	0	20	100
Comportamiento	07	35	13	65	0	0	20	100
Características y actitudes personales	17	85	03	15	0	0	20	100

Fuente: Datos propios de la investigación

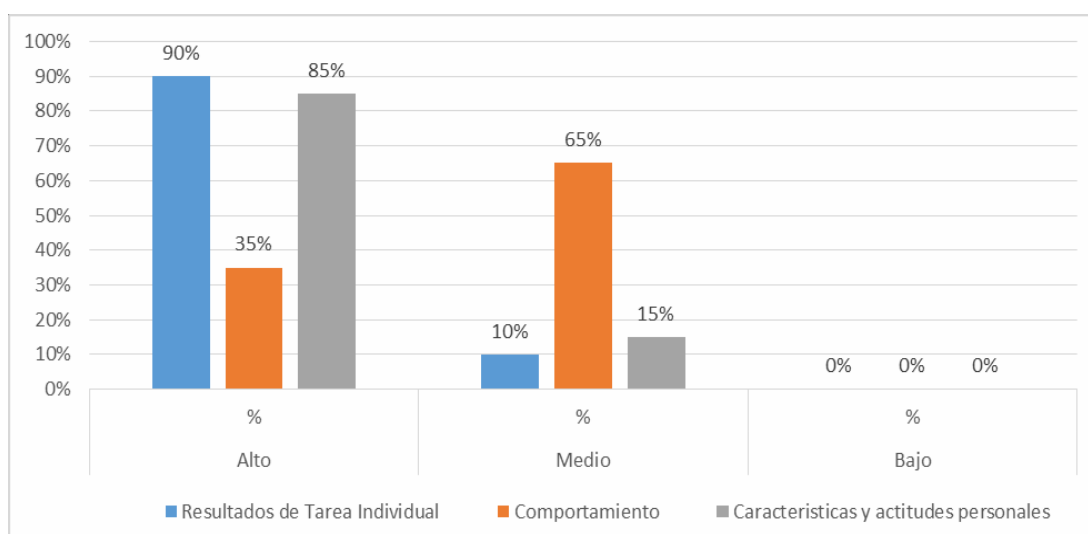


Figura 1. *Porcentajes según niveles de rendimiento laboral basado en dimensiones en la municipalidad distrital de Shanao.*

Fuente: Referencia tabla 1

Interpretación

Observamos en la tabla 2 y gráfico 1 que los niveles porcentuales para el rendimiento laboral según dimensión de resultados de tarea individual en los trabajadores de la municipalidad distrital de Shanao, fue Alto 90% (18), seguido de nivel medio con 10% (2), y bajo 0%; según dimensión comportamiento de los sujetos fue medio 65%

(13), seguido de alto con 35% (7), y malo 0%; según dimensión características y actitudes personales, fue de bueno 85% (17), seguido de medio 15% (3) y ninguno fue bajo.

Objetivo Especifico 2: Describir las características del modelo de gestión de recursos humanos basado en asesment center en la municipalidad distrital de shanao, provincia de lamas, región San Martin.

Tabla 2

Porcentajes según características del recurso humano de asesment center basado en dimensiones, en la municipalidad distrital de Shanao.

Características	Buena		Regular		Mala		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº
Conducta	13	65	06	30	1	5	20
Comportamiento	11	55	08	40	1	5	20
Interacción	19	95	01	05	0	0	20

Fuente: Datos propios de la investigación.

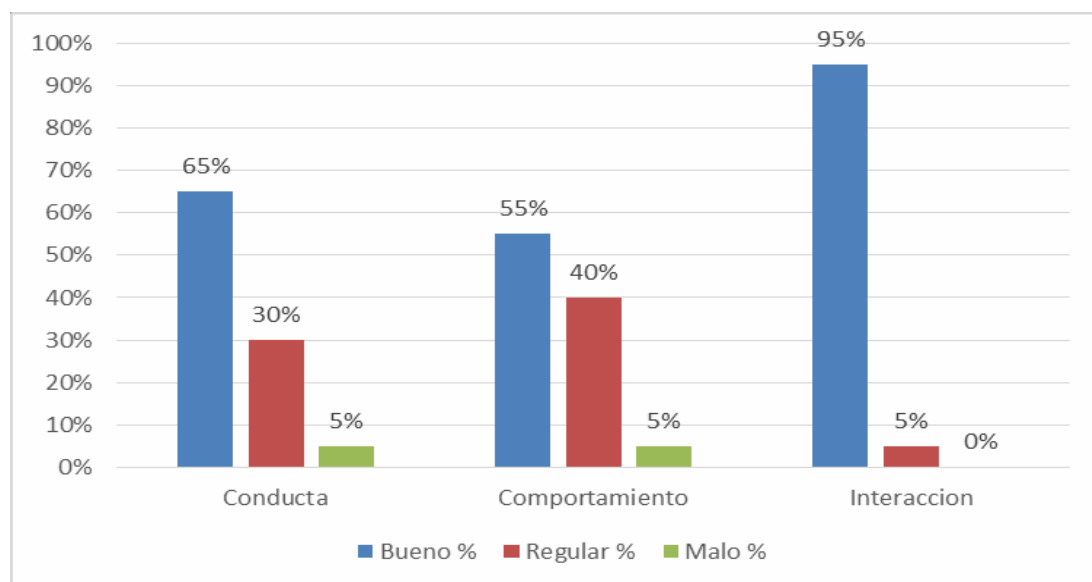


Figura 2. *Características porcentuales del recurso humano de asesment center basado en dimensiones en la municipalidad distrital de Shanao*

Fuente: Referencia tabla 3

Interpretación

Observamos en la tabla 3 y grafico 2 que la características de la regularidad de los comportamientos observados según dimensión conducta de los trabajadores de la municipalidad distrital de Shanao, fue Buena 65% (13), seguido de regular con 30% (6), y malo 5%(1); según dimensión comportamiento de los sujetos fue bueno con 55% (11), seguido de regular 40% (8), y malo 5% (1); según dimensión Interacción de los miembros de la institución en el rendimiento laboral, fue de bueno 95% (19), seguido de regular 5% y ninguno fue malo.

Objetivo Especifico 3: Validación de la propuesta: Modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center para mejorar el rendimiento laboral, municipalidad distrital de Shanao; todo esto se hizo mediante un cuestionario integrado por varios aspectos y fueron calificados por 5 expertos con el grado de Doctor los cuales son los siguientes profesionales:

- a. Dr. Orlando Ríos Ramírez; Dr. en Gestión Universitaria.
- b. Dr. Sixto Alejandro Morey Trigozo; Dr. en Ciencias Políticas y Gobierno.
- c. Dr. Aníbal Quinteros García; Dr. en Ciencia y tecnología de alimentos.
- d. Dr. Norman Soria Bardales; Dr. en Gestión Empresarial.
- e. Dra. Rossana H Hidalgo Pozzi; Dra. en planificación y gestión.

Donde 5 es el máximo puntaje (Muy Adecuado), 4 (Bastante adecuado), 3 (adecuado), 2 (Poco adecuado) y 1 es el mínimo (Inadecuado).

Tabla 3

Resultados sobre la validación de los aspectos del modelo, por parte los expertos en la investigación del estudio.

Nº	Aspectos a valorar del modelo	C1	C2	C3	C4	C5	Promedio	
1	Definición de premisas		4	4	4	5	5	4.4
2	Importancia de los componentes	4	4	4	5	5		4.4
3	Fundamentación de cada component	4	4	4	5	5		4.4
4	Argumentos de la organización	3	3	3	5	5		3.8
5	Relevancia del componente teórico	5	4	4	5	5		4.6
6	Coherencia entre los componentes	4	4	4	5	5		4.4
7	Importancia de la normatividad	4	4	3	4	5		4.0
8	Importancia de los contenidos	4	4	4	5	5		4.4

Fuente: Elaboración propia.

4.3

Interpretación

De la tabla 04 se puede indicar que el promedio global es 4.3 lo cual significa que la validación del modelo por los expertos es bastante adecuada.

IV. DISCUSIÓN

La importancia de los resultados de la presente investigación es debida a que se muestran los niveles de rendimiento laboral y se describe las características del modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la municipalidad distrital de Shanao, provincia de Lamas, región San Martín; dicha investigación sirve para evaluar personal y conocer las características generales de los funcionarios del gobierno local, medir el nivel de rendimiento laboral para toma de acciones necesarias para cumplimiento de planes o programas institucionales, para la mejora continua de la gestión local para la competitividad y globalización del gobierno local, considerando que el recurso humano es lo prioritario para las organizaciones.

Los niveles porcentuales para el rendimiento laboral según dimensión de resultados de tarea individual de los trabajadores de la municipalidad distrital de Shanao, según dimensión comportamiento de los sujetos fue medio 65% (13), seguido de alto con 35% (7), se relaciona con Rivera, P. (2014), donde las variables individuales y las del entorno no solamente afectan el comportamiento si no también el rendimiento; así mismo Pasquel, P. y Otiniano, Q. (2015); mencionan que al no contar con una burocracia calificada o meritocrática, se debe propiciar iniciativas de sistemas gerenciales dentro de las municipalidades; MDSH. (2014, 2016). Donde dichos autores guardan relación y mi opinión personal es que la motivación en todos los sentidos debe ser permanente, dinámica; como por ejemplo el reconocimiento y respeto mutuo entre todos los actores sociales y ciudadanos.

Según Pautt G (2014), assessment center como metodología para evaluar directivos, coincide con los resultados de una de las características evaluadas de la dimensión interacción de los miembros de la institución en el rendimiento laboral que resultó un 95% de la población de la muestra de la municipalidad distrital de Shanao, lo cual puedo indicar que es acorde a la cultura local. - Al mismo tiempo que esta interacción de miembros según Cárdenas R (2014), se puede mejorar el rendimiento laboral con factores motivantes a los trabajadores; al cual indico que los trabajadores deben conocer los planes estratégicos de la institución, y el sistema de organización dentro de la institución. De acuerdo a mi análisis debo mencionar que la retención del talento humano en la institución debe considerarse como parte de un programa, donde la

motivación permanente y dinámica sea parte a considerarse dentro los planes estratégicos construidos en forma social.

De acuerdo al MEF (2016), menciona que la mejora de una gestión municipal, obedece a marcos normativos, siendo la características de la regularidad de los comportamientos observados según dimensión conducta en los trabajadores de la municipalidad distrital de Shanao, donde existe regular con 30% (6), y malo 5%(1); según dimensión comportamiento de los sujetos fue regular 40% (8), y malo 5% (1); para lo cual considerar los instrumentos de gestión municipal con mayor precisión para los premios y sanciones dentro la institución (municipalidad distrital de Shanao); acompañado de competencias laborales de acuerdo a perfiles del puesto.

De acuerdo a los aspectos a valorar de la propuesta modelo de gestión de recursos humanos basados en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de los trabajadores de la municipalidad distrital de Shanao, se puede evidenciar que la propuesta es bastante adecuada para su aplicación, esto se corrobora con Pautt G. (2014), donde los diversos aspectos del modelo a valorar son acordes a las teorías propuestas.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Concluyo que el presente estudio ha diseñado un modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center para la mejora del rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Shanao del río Mayo.
- 5.2. El nivel de rendimiento laboral en la municipalidad distrital de Shanao según dimensiones fue, tarea individual nivel alto 90%, según comportamiento fue nivel medio 65%, y según características - actitudes personales fue alto 85%.
- 5.3. Las características del modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la municipalidad distrital de Shanao son, característica conducta buena 65%, según característica comportamiento buena con 55% y según característica interacción de los miembros buena con 95%.
- 5.4. La validación del modelo de expertos señala que la propuesta del modelo es bastante adecuada para su aplicación.

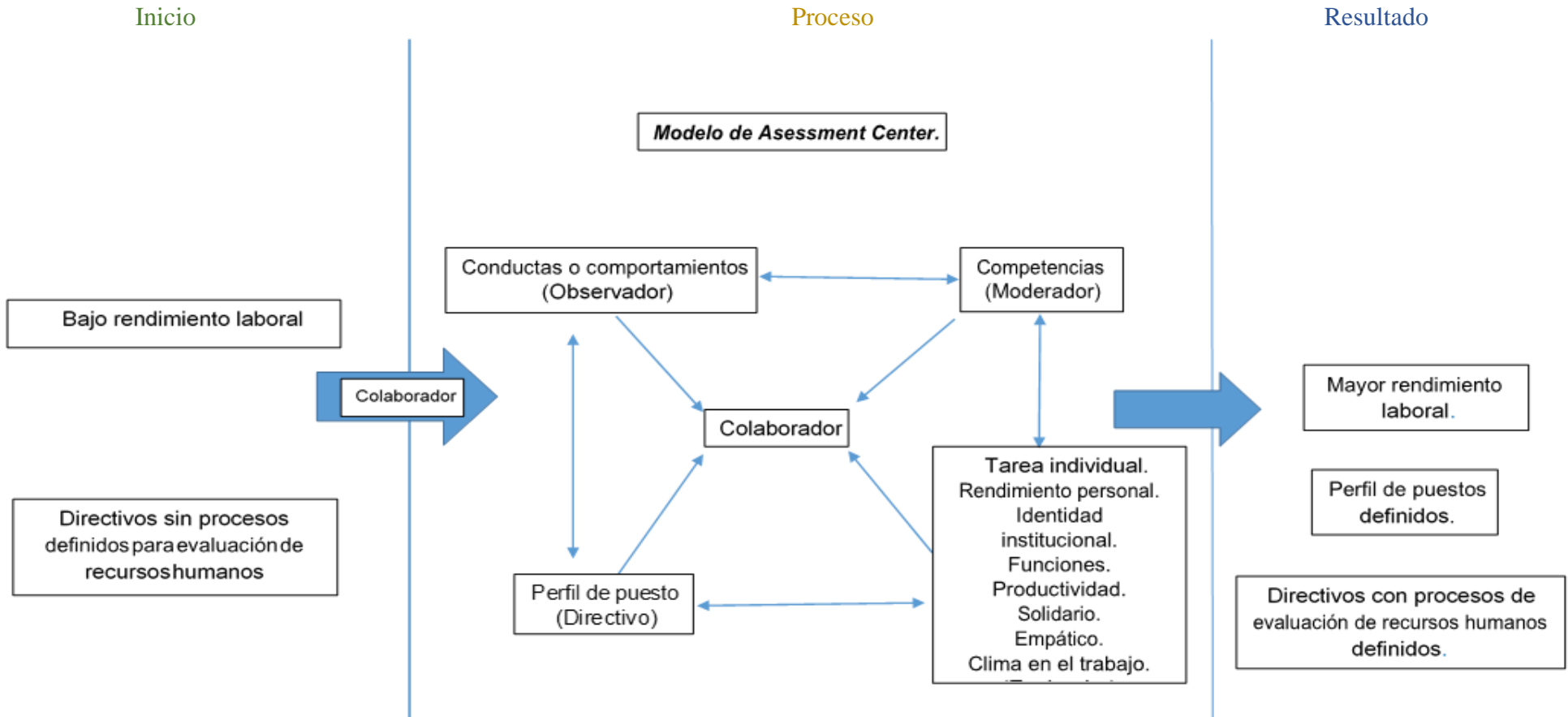
VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. La implementación del modelo de gestión de recursos humanos basados en assessment center para la mejora del rendimiento laboral se propone la Municipalidad distrital de Shanao, y; sea en forma continua previa aprobación del consejo municipal, con la debida resolución y su presupuesto de aplicación, esto debe ser reajustado a la realidad presentada y mejorada continuamente con expertos, colaboradores y principalmente la decisión política de las autoridades locales.
- 6.2. La gestión municipal del distrito de Shanao, como ente rector y líder, debe trabajar en el comportamiento del recurso humano, que está en un nivel medio de 65%, para mejorar el rendimiento laboral. Esto lo puede hacer mediante programas de capacitaciones permanentes, dinámicas y de construcción social de nuestro gobierno local con todos los colaboradores de la municipalidad distrital de Shanao.
54. A los servidores públicos, de acuerdo a las características del modelo de gestión de recursos humanos basados en assessment center, la característica de conducta de 30% y de comportamiento de 40% deben ser consideradas en actividades de acción conjunta con programas de educación en liderazgo y gestión en base a la meritocracia, porque así la sociedad ciudadana local encargara los cargos públicos a personal calificado.
55. Para determinar la confiabilidad de la validación del modelo, se recomienda su aplicación en el gobierno local – municipalidad distrital de Shanao, validándolo con profesionales expertos en el tema.

VII. PROPUESTA:

Modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center para la mejora del rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Shanao del Río Mayo.

7.1.- Representación gráfica.



7.2.- Introducción.

La gestión institucional y la gestión de recursos humanos son tan importantes a ser investigados continuamente, puesto que la persona es el centro del desarrollo, como recurso humano y a partir de ella se puede construir sociedades con mucha participación política; donde la motivación para el rendimiento laboral es fundamental para el buen resultado de la buena gestión de la municipalidad distrital de Shanao.

El tema de recursos humanos en las municipalidades es un área dirigida en la práctica por las autoridades políticas, pues el assessment center como técnica y metodología es una herramienta de apoyo y soporte para los diferentes niveles de gestión de una organización, donde el rendimiento laboral cuenta con una línea base y a partir del cual se puede ir mejorando y llegar a la eficiencia y eficacia de los trabajadores y funcionarios públicos.

La municipalidad distrital de Shanao del río mayo, es una organización pequeña, con pocos trabajadores permanentes y no permanentes; entre aproximado de 20 a 30 colaboradores municipales; pues en épocas de ejecución de proyectos públicos se incrementan para cubrir la mano de obra local no calificada; por lo tanto siempre es necesario contar con metodologías como assessment center para evaluar el rendimiento laboral de los colaboradores.

El modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center para la mejora de rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Shanao del río mayo, da la oportunidad de conocer, mejorar, y tener en perspectiva a los colaboradores y líderes locales para asumir los nuevos retos y oportunidades a desarrollar la comunidad, donde existan evaluaciones mediante perfiles y expectativas requeridas por el gobierno local; donde la oportunidad laboral exista de acuerdo a la formación profesional y meritocrático.

El modelo de gestión planteado es mediante estrategias y fases: primero, sensibilizar a la población trabajadora y líder del gobierno local, donde se propongan cambios de paradigmas. La segunda etapa es capacitar para evaluar colaboradores y líderes de la municipalidad, donde se promuevan líderes y personal colaborador en base a los instrumentos de gestión acompañado de un sistema de evaluación de assessment center para el buen rendimiento laboral. La tercera etapa es que los colaboradores o los líderes locales se promuevan de acuerdo a su rendimiento laboral y así garantizar una gestión saludable de la municipalidad distrital de Shanao del río mayo.

7.3.- Objetivos y/o propósito.

Contribuir al mejor rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Shanao del Río Mayo.

Objetivos específicos:

Mejorar el comportamiento de los colaboradores para incrementar el nivel de rendimiento laboral en la municipalidad distrital de Shanao, provincia de Lamas, región San Martín.

Contar con una herramienta de evaluación para fortalecer la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de Shanao, provincia de Lamas, región San Martín.

7.4.- Teorías:

El modelo se basa en teoría de Assessment Center de Pautt T, está sustentada en selección de candidatos por habilidades y competencias, afectivas y afectivas; en base a la conductas y comportamientos del individuo (Paut, T. 2014; p.12).

Mientras que la teoría de rendimiento laboral de Díaz y Orihuela; indica que el rendimiento laboral de una gestión de un gobierno local, donde se tiene en cuenta que el assessment center es una técnica e instrumento de gestión del desarrollo de personas, promoviendo el trabajo en base a capacidades, motivaciones, desempeño, oportunidades, competencias, meritocracia, donde los programas de incentivos de la mejora de gestión municipal, donde existe marco normativo, clasificadores, objetivos, metas, responsabilidades, todo esto cumplido en un periodo determinado (Díaz y Orihuela, 2014; p. 35-37)

7.5.- Fundamentación.

El presente estudio tiene como base la gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Shanao del río mayo; donde colaboradores y líderes buscan satisfacer las necesidades básicas sociales, sin embargo a veces existen muchas contrariedades, los cuales se van corrigiendo con técnicas y metodologías consideradas cada día mejores, por lo tanto los colaboradores y líderes locales se sienten comprometidos con los adelantos, globalización y mejoras sociales para el buen desarrollo comunitario.

7.5.1.- Filosófica.- el modelo está basado en la ciencia para entender que la filosofía como ciencia busca siempre la verdad a través de la razón y leyes de la razón, sin embargo

tienen en cuenta especulaciones reales o irreales, no se apoya en la experiencia, ni es desordenada; la filosofía sigue un orden estricto, usa métodos para buscar y encontrar la verdad; como finalidad e interés supremo del conocimiento de la humanidad; siendo así que la gestión de recursos humanos mediante assessment center usa métodos, técnicas ordenadas objetivas para evaluar y pronosticar el rendimiento laboral y el liderazgo de las personas en las instituciones. Siendo esta tarea de reflexión continua, de los evaluadores, observador para tomar decisiones razonables.

7.5.2.- Epistemológica.- en la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral, hay que entender que los paradigmas obedecen a panoramas de conocimiento y de ciencia, sin embargo la ciencia no son simplemente métodos de conocimiento o de sabidurías; son fenómenos socioculturales complejos de mucha amplitud, es así que domina destinos de sociedades, y; plantea problemas de límites y traspase de límites de nuestras sociedades.- En el caso de la municipalidad distrital de Shanao, por ser sociedad compleja multicultural (mestizos y quechuas), incluidos descendientes de Brasil; son construcciones sociales con cosmovisiones diferentes, mitos y tradiciones entremezcladas; creencias, religiones, religiosidades o deidades diferentes, sin embargo esto es unida por el desarrollo en base a las políticas locales y las corrientes globales.

Shanao al tener un municipio pequeño el trabajo grupal se organiza rápidamente, los instructores del trabajo o los llamados maestros, dan las instrucciones e indicaciones para construir las obras locales: es así que para construir un local comunal lo hace toda la población en actividades como el techado con palma; llamándole a esta actividad “choba choba” o ayuda mutua; tienen una cultura mezclada pero muy dinámica; la forma de vida de la población es bastante tradicional. Los saberes propios y autóctonos son más visibles en los quechuas lamas, que es parte de la población shanahuina y de sus caseríos, por ejemplo, la solidaridad en el trabajo como la ayuda mutua para construir casas de viudas, locales comunales, hacer chacras, etc.; estos saberes son construcciones sociales que se van heredando a los hijos, tal como lo hacen con el idioma quechua adaptado a lo local.

7.5.3.- Sociológica. - Nuestra sociedad tan compleja, multirracial, multicultural, etc.; pues son ambientes propicios para producir cambios y mejorar el rendimiento laboral y; en nuestras sociedades, que por naturaleza somos seres eminentemente sociales y que

trabajamos en diferentes tipos de organizaciones u organicidad local, por lo que debemos siempre sabernos relacionar con los demás y soportarnos los unos a los otros dentro el marco de la cordura y la prudencia para así adecuarnos a las normas y reglas de los gobiernos locales y o instituciones públicas o privadas; siendo así que el assessment center ayuda en la construcción de sociedades cada vez mejores.

La sociedad local espera una mejora total del comportamiento de los colaboradores y funcionarios públicos, con la población en general, por lo tanto, mediante capacitaciones continuas deben ser mejorados en el marco del planeamiento estratégico.

El assessment center ayuda a mejorar el trabajo en equipo, el trabajo con la población, a partir del cual se pueden construir modelos sociales de mejora continua, donde los ciudadanos asumen nuevos retos en su porvenir; esto porque los nuevos líderes sociales comprenden el entorno.

7.5.4.- Axiológica.- En la municipalidad distrital de Shanao siempre estamos en continuo dinamismo entre personas, por lo tanto los pares son formas de convivir, donde nuestros valores como respeto, honestidad, prudencia, tolerante, compromiso, etc.; son bases del buen vivir y de vivir en paz y armonía entre personas y sociedades; es así que en Shanao existen costumbres tradicionales del buen vivir como por ejemplo el compartir de los alimentos interfamiliar que tiene valor desapercibido en nuestras sociedades actuales, celebración de las fiestas patronal o fiesta de fundación del pueblo donde el compartir de alimentos y experiencias interindividual son muy fluidos; pues aquí promueven los valores sociales e institucionales promovidas por la Municipalidad. El assessment center como metodología para el desarrollo de los colaboradores ayuda a construir conocimientos locales a partir de problemas locales cotidianos de los colaboradores, a partir del cual se generan compromisos de formar ciudadanos independientes generando valores sociales.

7.5.5.- Psicológica. - El estudio de la gestión de recursos humanos en el rendimiento laboral, obedece a situaciones objetivas y racionales, sin embargo, lo emocional muchas veces se muestran en los grupos sociales y en especial en colaboradores públicos; sin embargo, por ser ciencia compleja, tienen diversas ópticas y perspectivas como la psicología social, la historia de los gobiernos locales, historia de los diferentes niveles de gobierno, el costumbrismo social, etc. Los colaboradores de la municipalidad distrital de Shanao son un caso que realmente llama la atención, en vista que su rendimiento laboral es elevado sin

embargo el comportamiento nivel medio para el rendimiento laboral fue de 65%; que seguramente es influenciado por un pasado común y tradicional, en la cual el assessment center como metodología ayuda mediante los programas de capacitación para la construcción institucional debe mantener énfasis en los colaboradores públicos para la mejora de los comportamientos como parte del proceso de aprendizaje en la municipalidad distrital de Shanao.

7.5.6.- Pedagógica.- Pues el gobierno local, cuenta con instrumentos de gestión y en base a ellos se hacen mediciones para promover el personal, sin embargo al no contar con sistemas meritocratico definidos, pues los trabajadores y los mismos líderes desvían su accionar frente a las políticas institucionales y muchas veces frente a las buenas costumbres y costumbres educativas de nuestra sociedad local y o global; por lo tanto los funcionarios públicos deben mantener estrategias educativas y humanas, orientada a metas institucionales, con conductas controladas y un ambiente humanamente posible y consciente; donde el actuar del funcionario público de diferentes niveles actué educadamente y llegue a la población por la cual ha sido elegido legítimamente. Promoviendo propuestas de modelos educativos desde un gobierno local y a partir de la propuesta de modelos de gestión de recursos humanos basado en assessment center ayudaría a diseñar y proponer a las unidades educativas locales introducir temas nuevos para la curricular escolar local; todo esto con el fin de enseñar e insertarse dentro del proceso de gestión educativa local.

7.5.7- Espiritual. - Actualmente el assessment center es parte de la gestión de recursos humanos, por lo tanto, los sujetos son evaluados en aptitudes y actitudes para asumir responsabilidades institucionales públicas o privadas, es así que en un mundo globalizado, considerando también que cada individuo es diferente, se debe orientar el desarrollo en base a la fe interna que cada persona tiene, respetando su religión o religiosidad que puedan tener. Cada individuo tiene una forma de ser diferente, sin embargo, la Fe o su desarrollo personal o grupal espiritual hace que sean ciudadanos eminentemente participantes de grupos sociales o grupos religiosos, donde el assessment center ayude a construir personas que vivan en comunión consigo mismo, con los demás, con la naturaleza y con Dios o con el creador supremo.

7.6.- Pilares.

7.6.1.- Integración.- Pues de acuerdo al assessment center en la gestión de recursos humanos, la integración de las partes de un cuerpo para contrarrestar fuerzas adversarias es indispensable, por lo tanto una forma de integrarse es en base de un entendimiento conjunto e íntegro de los instrumentos de gestión de la municipalidad y a partir de ello desarrollar el servicio público en la mejora de los ciudadanos y la comunidad; siendo este modelo que no ve solamente al individuo, si no todo el equipo de trabajo en su integridad; lo cual ayuda para lograr metas y visiones conjuntas en beneficio comunitario.

7.6.2.- Autoayuda.- Determinamos que en el Distrito de Shanao existe el llamado “Choba Choba” una forma de autoayuda de la organicidad de los quechuas Lamas (Shanao y comunidades de la jurisdicción de Shanao); siendo esto determinante para el desarrollo solidario de las personas y de la sociedad.- Esta autoayuda es motivada principalmente por los moradores locales en casos de enfermedades, accidentes, construcciones de casas de viudas, detención de personas de malvivir para su reforma o para entregar a la justicia; esta forma solidaria de vida comunitaria hace que la sociedad construya su costumbre diferenciada con otras comunidades, todo esto semejante a los proceso construidos mediante assesment center.

7.6.3. Optimización de Recursos. - Cuando los líderes y trabajadores de la municipalidad distrital de Shanao conozcan con mayor precisión los instrumentos de gestión de su municipalidad, pues pueden alimentar o retroalimentar cada cierto tiempo para su mejora continua; al mismo tiempo determinando las metas a trazarse por la gestión de la autoridad local, pues todos los colaboradores hacen sus mayores esfuerzos como servidores públicos para optimizar recursos y beneficiar a su población. Siendo el assessment center una forma muy eficiente de la mejora del rendimiento laboral de los colaboradores centrado en el modelo evaluativo de los observadores, moderador y la decisión de la autoridad local.

7.6.4.- Trabajo en equipo.- Este tipo de trabajo se debe continuar motivando debido a que los niveles de esfuerzo y los resultados de eficiencia y eficacia son mayores cuando los equipos trabajan para construir metas definidas.- siendo necesario acá la participación del líder donde dé a conocer con precisiones los resultados finales a lograr pro la gestión y que la gestión es el esfuerzo de todos, es así que la municipalidad distrital de Shanao muestra un

gestión comprometida con los colaboradores, donde el trabajo en equipo es fuerte y solidario.

7.7.- Principios.

7.7.1.- Igualdad.- Bajo este principio todos los ciudadanos tienen el derecho de participación democrática desde las elecciones hasta la participación ciudadana en las obras publicas. Este principio da derecho a gozar de los beneficios públicos sin diferencia de raza, sexo, condición social, condición política, etc.

7.7.2.- Equidad de oportunidades y de género. - Pues la participación de oportunidad y equidad de género está ligada a las normas de participación ciudadana para asumir los retos de una gestión municipal; es así que la participación de la mujer está presente en las regidurías, en las reuniones de planes de desarrollo, planes concertados, reuniones locales para trabajos locales comunitarios. Es claro y sobreentendido que la equidad de oportunidades y de género es dar más oportunidades al que más lo necesita, para que el ciudadano pueda responder con resultados de una mejor forma la gestión municipal distrital de Shanao.

7.7.3.- Interculturalidad. - Shanao del rio mayo es un distrito donde conviven mestizos y quechuas; esto conlleva a un desarrollo social complejo donde existen visiones o cosmovisiones diferentes a ser concertados para el desarrollo del distrito y sus comunidades; pues para esto el assessment center ayuda a construir herramientas de evaluación de personal para que el desarrollo sea conjunto y armónico entre ambas culturas. Siendo este modelo una respuesta a la interculturalidad de dos etnias (mestizos y quechuas) que facilitan el nexo de coordinaciones con el gobierno local, para que sean satisfactorias.

7.8.- Características.

El modelo está basado en procesos de cuatro etapas donde participa el colaborador, como parte del recurso humano a ser evaluado.

El Observador es aquel que evalúa las conductas y comportamientos del colaborador, el moderador evalúa las competencias, el evaluador asegura que el colaborador se mantenga con buen rendimiento laboral, identidad institucional, asuma sus funciones, productividad, sea solidario, empático, y apoye en mantener un buen clima en el trabajo; a diferencia de los directivos son quienes definen el perfil del puesto.

El modelo está caracterizado en la conducta y comportamiento de los sujetos evaluados para

asumir responsabilidades en la mejora del rendimiento laboral dentro la gestión de la municipalidad distrital de Shanao. El presente modelo propuesto se caracteriza principalmente en la aplicación del assessment center como herramienta o instrumento de gestión de recursos humanos para mejora del rendimiento laboral del colaborador, donde hay moderador y observadores de personas y de grupos de personas evaluadas en base a competencias y perfil del puesto, para determinar al final un resultado de la mejora de la gestión municipal del distrito.

Al principio este modelo estaba caracterizado por lo efectivo que era la persona principalmente porque se usaban en las guerras, luego al ser adoptados por las organizaciones y o empresas se evalúa el comportamiento individual y frente al grupo, donde también la afectividad es parte del proceso de selección dentro las habilidades y competencias para cubrir los puestos de trabajo.

7.9.- Contenidos.

Las partes del modelo de gestión de recursos humanos basados en assessment center en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Shanao, son tres:

Inicio.- Al existir el bajo rendimiento de los trabajadores de la municipalidad distrital de Shanao y los directivos sin procesos para evaluación de recursos humanos en la municipalidad distrital de Shanao, este es el punto de partida para iniciar un proceso de evaluación de assessment center a los colaboradores de la municipalidad distrital de Shanao; esto se conlleva con ayuda y la voluntad de todos los participantes.

Proceso.- En este proceso existe cuatro actores principales incluyendo el quinto como actor principal a ser evaluado (el colaborador).

El observador que evalúa las conductas y comportamientos desde el principio hasta el final del colaborador; el moderador que evalúa las competencias de los candidatos, el o los directivos que proponen el perfil del puesto para el colaborador, y por últimos el evaluador que registra una serie de indicadores como rendimiento de personal, identidad institucional, funciones, productividad, solidario, empático, clima en el trabajo.

Resultado.- Los directivos cuentan con procesos de evaluación de recursos humanos definidos, así como el perfil de puesto para el colaborador, al mismo tiempo se conoce el mayor rendimiento laboral de los colaboradores.

N° Propuestas	Propuesta de modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora de rendimiento laboral en la municipalidad distrital de Shanao del rio mayo.								
	Estándares de mejora	Indicadores de mejora	Acciones de mejora	Actividades	Responsable de la actividad	Tiempo: Inicio-Final	Presupuesto S/.	Financiación	Responsable del seguimiento
P.001 Capacitación Motivacional.	Participación	Número de invitados frente a Número de colaboradores.	Premios e incentivos frente a los comportamientos.	Reconocimientos.	Alcalde y Capacitador.	Año 1	700.00	Municipalidad	Alcalde y administrador.
P.002 Capacitación Gestión de Recursos Humanos	Mejores relaciones interpersonales, inter áreas.	Verificar las relaciones interpersonales y sus comportamientos	Construcción de conocimientos intergrupales y de buen comportamiento.	Cumpleaños	Administrador y Capacitador.	Año 1	2400.00	Municipalidad	Administrador
P.003 Capacitación Assessment Center y Rendimiento Laboral	Cargos de acuerdo a perfil del puesto y de acuerdo a resultados de Assessment Center.	Trabajadores respetuosos y de alto rendimiento en la gestión pública.	Cuadro de asignación de personal	Mejora de Remuneración	Alcalde, administrador y Capacitador	Año 2	----- -----	Municipalidad	Alcalde

P.004 Retroalimentación y Capacitación Continua	Capacitación permanente y continua para asumir responsabilidades como funcionarios y colaboradores públicos	Cantidad y calidad de colaboradores de la población objetiva invitada.	Promocionar colaboradores públicos	Incremento de personal colaborador y promover líderes locales.	Directivos Municipales	Año 2 Año 3	----- -----	Municipalidad	Alcalde y Administrador.
--	---	--	------------------------------------	--	------------------------	----------------	----------------	---------------	--------------------------

7.10.- Evaluación.

El presente modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Shanao, se coordina con la autoridad local de la municipalidad distrital de Shanao para sensibilizar sobre la implementación del modelo, siendo los resultados principalmente sobre los recursos humanos para la mejora continua del comportamiento y esto conlleve a un mejor rendimiento laboral en la institución; promoviendo de ese modo el cambio actitudinal y aptitudinal de los funcionarios públicos en la institución.- El cambio generado es que los colaboradores municipales y líderes de la institución asuman compromisos mayores para el beneficio de los ciudadanos y de la comunidad; teniendo como base la gestión de recursos humanos basado en el assessment center para la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores; esto se mide cada tres o seis meses en los procesos de capacitación continua frente a su accionar de cada uno de los colaboradores municipales, la implementación es medida en base a indicadores y resultados de los instrumentos de gestión de la municipalidad distrital de Shanao.

7.11.- Vigencia.

La vigencia estimada de la propuesta del modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad es de tres años, porque se tiene que sensibilizar a las nuevas autoridades locales, formar comisiones, determinar procesos a seguir, revisar y analizar el modelo periódicamente, proponer mejoras al modelo, asignar recursos y por ultimo emitir resoluciones locales a favor de la propuesta con su respectivos recursos asignados.

7.12.- Retos.

El modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad, sea socializado con los trabajadores y líderes de la municipalidad, que se aplique el assessment center como herramienta de gestión de los recursos humanos, que se realicen proyectos pilotos en diferentes gobiernos locales y así fortalecer periódicamente y continuo el presente modelo propuesto.

La autoridad local acepta el modelo, los colaboradores se comprometen con la implementación del modelo en forma integral, y el concejo municipal asume la

responsabilidad de asignar mediante resolución municipal los recursos indispensables para el desarrollo del modelo.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Abanto, V. (2015), *Diseño y desarrollo de proyecto de investigación – Guía de aprendizaje* UCV. Pp. 10. Trujillo, Perú; <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3614/Aldanaalejandro2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alarcón, C. (2016), “*impacto de implementación de assessment center por competencias en la satisfacción laboral de trabajadores recién vinculados a una caja de compensación en Bogotá*”; Pp. 11, 14, 17, 54, 67, 71; Bogotá – Colombia.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Altenbuchner, C. (2017) *The impact of organic cotton cultivation on the livelihood of small holder farmers and on community capitals.* Pp. 25. Austria. <https://www.cambridge.org/core/journals/renewable-agriculture-and-food-systems/article/social-economic-and-environmental-impacts-of-organic-cotton-production-on-the-livelihood-of-smallholder-farmers-in-odisha-india/922E6662E3D82E3B34CA119BC43F6F4A>
- Aguirre, J. (2015) *Desempeño laboral*, Pp. 76. Lima Perú.
- Baon, P. (2013), *Adaptación y validación española de la entrevista Macarthur competency assessment tool for clinical research (Maccat-cr) y de un cuestionario breve para evaluar la capacidad de las personas para consentir participar en investigación.* Pp. 52. Madrid – España.
- Barroso, T. (2015), *Ventajas del coaching en su empresa.* Pp. 75. Lima Peru.
- Boz, G. (2013), *Adressin critical bussines issues through managemen human resources*, Pp. 23. España.
- Bringas, D. (2014), *El presupuesto participativo y la calidad de la gestión de los recursos públicos en las municipalidades distritales de la región Ayacucho 2009-2013,* Pp. 29. Ayacucho, Perú. http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1107/3/bringas_dr_u.pdf
- Bray y Thornton III (1989) *Assessment Center.* Colombia. Pp. 25
- Calvanapon, A. (2016), *Relacione entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Trujillo.* Perú. Pp.

45. Perú.

- Carazas, A. (2016), *Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Trujillo*. Pp. 28. Perú.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/425>
- Cárdenas, M. y Liberato, R. (2014), *Implementación de estrategias motivacionales y el desempeño de los trabajadores en supermercado makro en la de ciudad de Trujillo*. Pp. 7, 25, 26, 41. Trujillo Perú.
- Cárdenas, M. y Villacorta, A. (2017), “*Mentoring y desempeño laboral en la piladora de arroz rey león – morales año 2015*”, Pp.29, 32, 64. Tarapoto, Perú.
<http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/UNSM/2489>
- Cárdenas, R. (2014), *Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios*, Pp. 48. México.
- Castillo, D. (2016), *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en los diferentes niveles jerárquicos*. Pp. 87, 90. Trujillo Perú.
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5431>
- Cespedes, L. (2008), *Gestión de la Innovación en gobiernos locales del Perú*. Pp. 42. Lima Perú.
- Cladellas, R. (2017), *Horarios laborales de los progenitores y su incidencia en el rendimiento académico de alumnos de primaria. Efectos diferenciales de género*. Pp. 43. España.
- Coello, A. (2014), *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de amercian call center (ACC) del departamento de inbound pymes, empresa contratada para prestar servicios a conecel (CLARO)*, Pp. 39. Guayaquil - Ecuador.
- Díaz, R. y Orihuela, V. (2014), *Relación de rotación de personal y la productividad en la empresa Cotton textil s.a.a – Trujillo*. Pp. 17, 35, 37, 58. Perú.
- Douglas, M. (1994); *El lado humano de las organizaciones*. Pp. 49 al 55. Estados Unidos.
- Enríquez, M. (2006), *en su edición evolución del proceso de selección para cargos gerenciales: comparación entre las prácticas llevadas a cabo en 1997 y 2006, en la ciudad de Cali*. Pp. 43. Colombia.
- Figuroa, L. (2015), “*Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*”, Universidad

- Rafael Landívar, Pp. 52. Guatemala.
- Falcones, G. (2014), *“estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de supply chain Guayaquil de Nestle Ecuador”*. Pp. 49. Guayaquil, Ecuador.
- Farro, R. (2012), *Estrategia de gestión basada en un enfoque sistémico y holístico para optimizar el clima organizacional en la facultad de ciencias de la salud de la UNSM-T*. Pp. 34. Tarapoto, Perú.
- Generelo, M. (2016), *Impacto del perfil del emprendedor sobre el rendimiento de las sociedades laborales, Lima Perú*. Pp. 76. Perú.
- Grandez, N. (2014), *“La comunicación externa y su relación con la imagen institucional del proyecto especial huallaga central y bajo mayo, Tarapoto Perú”*, año 2014; Universidad Cesar Vallejo, Pp. 13. Tarapoto Perú.
- Herrera, G. (2016), *“Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de San Martín”* Pp. 26, 47, 48, 49, 60, 97. Tarapoto, Perú.
- Iturralde, J. (2011), *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010*; Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, Pp. 44. Ecuador.
- Juárez, J. (2014), *Estrategias metodológicas de intervención para mejorar el proceso de enseñanza en los estudiantes de las instituciones educativas del equipo SAANEE del CEBE No 0002 del Distrito de Tarapoto, provincia y Región San Martín*. Perú. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Pp. 45. Perú.
- Lado, G. (2015), *Desempeño laboral*, Pp. 69. Guatemala.
- López, A. (2017), *La comunicación y la información en los gobiernos locales; persistencia de prácticas difusionistas de comunicación en organizaciones gubernamentales del valle del cauca*. Colombia, Pp. 55. Colombia.
- Maldonado C. (2016), *Riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los servidores públicos y auxiliares de servicio de la fiscalía provincial de morona Santiago, en el cuarto trimestre del año 2014*, Pp. 29. Macas, Ecuador.
- Martha, A. (2015) *Bateria metodológica de assessment Center*, Pp. 25. Colombia.
- Marcillo, M. (2014), *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados*

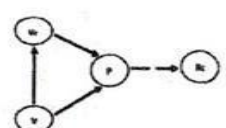
- del sur de manabi*, Pp. 48. Manabi, Ecuador.
- Matias, D. (2013), *Gestión por competencias y su impacto en los proceso de gestión de recursos humanos*, Pp. 37, 45. Colombia.
- MEF (2016), *Programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal*, Pp. 5,11. Lima, Perú.
- MINEDU (2014), *Marco de buen desempeño docente*, Pp. 26, 29, 52. Lima, Perú.
- Municipalidad Distrital de Shanao - MDSH (2014): *Manual de organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Shanao*, Pp. 3. San Martin, Perú.
- Municipalidad Distrital de Shanao - MDSH (2014): *Plan de Desarrollo Concertado 2014 al 2021; Municipalidad Distrital de Shanao*, Pp.1, 2, 3, 4, 5. San Martin, Perú.
- Municipalidad Distrital de Shanao - MDSH (2016): *Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Shanao*, Pp.4. San Martin, Perú.
- Municipalidad Distrital de Echarrati (2015), *promueve el manual de clasificadores de cargos, donde establecen perfiles mínimos para los diversos cargos funcionales dentro su Municipalidad*, Pp. 43. Cuzco Perú.
- Munoz, F. (2013), *Gestión educativa y descentralización*, Pp. 118. Perú.
- Morales, O. (2014), *Modelo de gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú*; Universidad ESAN, Pp. 27. Lima Perú.
- Núñez, T. y Luperdiga R. (2014), *sistema de gestión por objetivos para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “reencauchadora papillon s.a.c.”* Pp. 6, 11, 32, 33. Trujillo, Perú.
- Oscoco, L. (2015), *Determinar la relación entre responsabilidad social y satisfacción laboral en una organización*, Pp. 98. Lima – Perú.
- Pautt, T. (2014), *Los Assessment Center: Una metodología para evaluar directivos*, Pp. 2 –Colombia.
- Pablos, G. (2016); *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de enfermeras en los hospitales públicos de badajoz y Cáceres*, Pp. 43. España.
- Pasquel, P. y Otiniano Q. (2015), *Plan de capacitación para mejorar las competencias genéricas de los jefes de áreas y personal de mando en la empresa sociedad agrícola virú s.a.* Pp. 78. Trujillo, Perú.
- Perea, G. (2014), *Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas de administración del sistema financiero de las*

- municipalidades distritales de soplin y Capelo de la provincia de requena*, Pp. 117. Loreto, Perú.
- Presidencia del Consejo de Ministros – Gobierno del Perú (2016), *Política Nacional de modernización de la gestión pública al 2021*, Pp. 13. Lima, Perú.
- Ramírez, P. (2017), *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pataten”*, Pp. 32. San Martín Perú.
- Reátegui, L. (2017), “*influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la IE 0176, Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín*” Pp. 14, 19, 35, 46. San Martín, Perú.
- Reguant, A. (2014), *Operacionalización de conceptos/ variables*, Pp. 23-34. España.
- Rivera, P. (2014) *Uso de teorías motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A*, Pp. 24, 28, 81. Lima, Perú.
- Robles, G. (2015), *Variables relacionadas con la satisfacción laboral: Un estudio transversal a partir del modelo European Foundation for Quality management*. Pp. 43. España.
- Rodríguez, R. (2009), *Rendimiento laboral o Productividad*, Pp. 67. Lima, Perú.
- Sánchez, J. (2015), *elaboración de una batería metodológica estructurada de assesment center con sus respectivos reactivos para el desarrollo de competencias gerenciales para prontogroup internacional s.a*. Pp. 25. Ecuador.
- Salas, F. y Silva N. (2016), *influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de quimipiel sac del distrito de esperanza*, Pp. 22, 25. Trujillo, Perú.
- Saldaña, S. (2015), *Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de la unidad microfinanciera credimujer región la Libertad de la ONG Manuela Ramos*, Pp 47. Trujillo, Perú.
- Salessi, S. (2014), *Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte*, Pp. 17. . Argentina.
- Salinas G. (2017), *Selección de Recursos Humanos*, Pp. 87. Perú.
- Tanaka, M; (2015), *que implica hacer ciencia política desde el sur y desde el norte?*. Pp. 42. Lima, Perú.
- Tantaleán, R. (2015), *El alcance de las investigaciones jurídicas. Derecho y cambio*

- social, con ISSN: 2224-4131* , Pp. 16. Lima, Peru.
- Tenazoa, N. (2013) *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigación de la amazonia peruana*, Pp. 52. Iquitos, Perú.
- Torres, T. (2005), *Gestión Municipal*, Pp. 48. Lima, Perú.
- Toro, A. (2016), *Criterios para la conformación de un servicio de asesment center para el desarrollo gerencial*, Pp. 43. Colombia.
- Vásquez, R. (2013), *Influencia del deficiente clima laboral en el rendimiento de los trabajadores de la municipalidad distrital de Laredo en el año 2012*, Pp. 33. Perú.
- Zamora, S. (2015), *La satisfacción laboral de los servidores públicos*, Pp. 56. Tungurahua, Ecuador.

ANEXOS

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACION.			
TITULO: "Modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Shanao del Río Mayo."			
Autor: Ing M.Sc. POMPILIO AZANG HUAMAN.			
Asesor: Dr. JUAN RAFAEL JUAREZ DIAZ.			
Realidad Problemática: La Municipalidad Distrital de Shanao del Río Mayo, obedece a patrones antiguos de formas tradicionales de trabajar, al mismo tiempo varias debilidades: por la cual se propone la investigación de un Modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Shanao del Río Mayo.			
Problema General	Objetivo General	Hipotesis General	Metodología.
¿De qué manera la gestión de recursos humanos con el uso de assessment center mejorará el proceso de mejora en el rendimiento laboral en los servidores municipales, personal obrero y personal CAS; en la Municipalidad Distrital de Shanao, Provincia de Lamas, Región San Martín?	Diseñar un modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Shanao del Río Mayo, Provincia de Lamas, región San Martín.	La teoría de assessment center mejorará el proceso en el rendimiento laboral en los servidores municipales, personal obrero y personal CAS; en la Municipalidad Distrital de Shanao, Provincia de Lamas, Región San Martín.	Diseño Descriptivo Propositivo: 
Problemas Específicos.	Objetivos Específicos	Variables de Estudio	Poblacion y Muestra
¿La gestión de recursos con el assessment center, mejorará el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Shanao, Distrito de Shanao, Provincia de Lamas, Región San Martín?	Describir las características de la gestión de recursos humanos basado en assessment center en la Municipalidad Distrital de Shanao, Provincia de Lamas, Región San Martín	Variable 1: Assessment Center. Definición Conceptual: Técnica para evaluar el comportamiento individual y grupal de un individuo, en un proceso de selección que buscan candidatos con habilidades y competencias para cubrir un puesto de trabajo. Definición Operacional: Procedimientos para selección de candidatos, con habilidades y competencias para cubrir puestos de trabajo.	La muestra poblacional será de 20 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Shanao del río Mayo, entre ellos funcionarios de diferentes niveles dentro la organización.
¿Qué estrategias metodológicas de intervención, se usa en la mejora del rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Shanao, Distrito de Shanao, Provincia de Lamas, Región San Martín?	Identificar el Nivel de rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Shanao, Provincia de Lamas, región San Martín		
¿La validación de la propuesta de gestión de recursos humanos basado en el assessment center mejorará el rendimiento laboral en la municipalidad Distrital de Shanao, Provincia de Lamas, Región San Martín?	Validar la propuesta de gestión de recursos humanos basado en el assessment center para mejorar el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Shanao, Provincia de Lamas, Región San Martín	Variable 2: Rendimiento Laboral, definición conceptual: Resultado total o final de un trabajador que concluye la labor en un periodo de tiempo determinado. Definición Operacional: Evidenciar su puesto de trabajo, su productividad; Se observara las tareas individuales y comportamientos.	

2

La presente investigación es para el proyecto de Tesis Doctoral como propuesta de: "Modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Shanao del Río Mayo." para la cual se realizara algunas preguntas de los instrumentos y valoración de los niveles:

Cuestionario para identificar las características de los recursos humanos.

2

De Assessment Center:

Sr. Entrevistado, Ud. Tiene dos opciones de respuesta: Si o No: sobre las interrogantes que se van a formular, sin embargo puede adicionar verbalmente lo que usted considera pertinente:

1. Su actuar ante la sociedad es correcto, siendo sincero consigo mismo?..... (X), (No).
2. Realiza con responsabilidad su actividad, más allá de sus funciones? (X), (No).
3. Reacciona con agresividad frecuentemente?..... (Si), (~~No~~).
4. Primero escucha, después opina?..... (X), (No).
5. La mayoría de veces su reacción es pasiva?..... (X), (No).
6. Hace prevalecer su opinión y forma de pensar?..... (X), (No).
7. Utiliza Ud. La lógica y la razón en momentos o estados diferentes?..... (X), (No).
8. Mantiene el control y autocontrol en situaciones difíciles? (X), (No).
9. Llega a tiempo a las citas y reuniones? (X), (No).
10. Mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo? (X), (No).
11. El cargo que demanda responsabilidad, le motiva a mejorar su trabajo? (X), (No).

Instrumentos de recolección de datos

RL p9 1

La presente investigación es para el proyecto de Tesis Doctoral como propuesta de: "Modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Shanao del Río Mayo." para la cual se realizara algunas preguntas de los instrumentos y valoración de los niveles:

Cuestionario de medición de la escala de rendimiento laboral:

De Rendimiento Laboral:

Sr. Entrevistado, Ud. tiene cinco opciones de respuesta: desde el numero 5 hasta el numero 1; donde:

5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	No de acuerdo, No en desacuerdo
2	En desacuerdo
1	Completamente en desacuerdo

1

1. Considero que tengo buena educación
2. Conozco el perfil del puesto
3. Considero que mi rendimiento en el trabajo es optimo
4. Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo
5. El ambiente de trabajo es agradable
6. La comunicación entre compañeros es asertiva
7. Emito mis opiniones de manera libre
8. Estoy de acuerdo con la gestión actual
9. Me siento capaz de desempeñar el cargo
10. Conozco los Instrumentos de Gestión de la Institución
11. Ud. Comprende el sentir de su compañero de trabajo suspendido
12. Me fatigo o canso con facilidad
13. Considero que los puestos laborales se dan por genero
14. Obedezco con respeto el mandato de mis superiores
15. El desempeño en el trabajo es evaluado constantemente
16. Me siento a gusto con el puesto de trabajo
17. Me capacito para mantener mi trabajo
18. Cumpló con mi trabajo en el tiempo determinado
19. Manejo presupuestos adecuadamente
20. Priorizo obligaciones de acuerdo a necesidad
21. Mi desempeño laboral es mi carta de presentación

5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Obsta. Dr. DELGADO BARDALES JOSE MANUEL.
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN – UCV.
 Especialidad : Dr. En GESTION UNIVERSITARIA.
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE ASESMENT CENTER.
 Autor del instrumento : Ing. M.Sc. POMPILIO AZANG HUAMAN.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Assessment Center, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Assessment Center.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Assessment Center, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Assessment Center.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

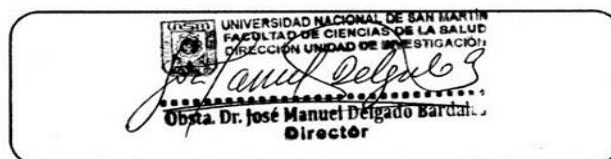
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento acorde para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 22 de enero de 2018.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dra. ROSSANA HERINIA HIDALGO POZZI.
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN.
 Especialidad : Dra. En PLANIFICACION Y GESTION.
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL.
 Autor del instrumento : Ing. M.Sc. POMPILIO AZANG HUAMAN.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Rendimiento Laboral, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento Laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Rendimiento Laboral, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento Laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es claro y objetivo por lo tanto válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9

Tarapoto, 17 de Enero de 2018.



Rossana H. Hidalgo Pozzi
DRA. EN PLANIFICACIÓN
Y GESTIÓN

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. RIOS RAMIREZ ORLANDO.
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN.
 Especialidad : Dr. En GESTION UNIVERSITARIA.
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL.
 Autor del instrumento : Ing. M.Sc. POMPILIO AZANG HUAMAN.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Rendimiento Laboral, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento Laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Rendimiento Laboral, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento Laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es bastante claro y objetivo, para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9

Tarapoto, 22 de Enero de 2018.



Orlando Rios Ramirez
DOCTOR EN GESTION UNIVERSITARIA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. SORIA BARDALES NORMAN.
 Institución donde labora : CONTADOR INDEPENDIENTE.
 Especialidad : Dr. En GESTION EMPRESARIAL.
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL.
 Autor del instrumento : Ing. M.Sc. POMPILIO AZANG HUAMAN.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Rendimiento Laboral, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento Laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Rendimiento Laboral, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento Laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

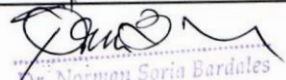
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento claro y objetivo para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **4.9**

Tarapoto, 19 de Enero de 2018.


 Dr. Norman Soria Bardales
 C.P.C.C. - MAT 19 - 214

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. JUAREZ DIAZ JUAN RAFAEL.
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
 Especialidad : Dr. En ADMINISTRACION.
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL.
 Autor del instrumento : Ing. M.Sc. POMPILIO AZANG HUAMAN.

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Rendimiento laboral, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Rendimiento laboral, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para el recojo de información por su claridad y objetividad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 13 de Enero de 2018.



Indice de confiabilidad

CONFIABILIDAD DE ASESMENT CENTER MEDIANTE KUDER RICHARDSON													
SUJETOS	ITEMS											total(1)	
	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11		
1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	8	
2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
3	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	8	
4	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
5	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	9	
6	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	8	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	
8	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	10	
9	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
10	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	4	
11	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
12	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
13	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	8	
14	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
15	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	9	
16	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	9	
17	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
18	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	10	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	
20	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	6	
												vt	2.892105263
p	0.9	0.8	0.2	0.95	0.8	0.75	0.85	0.9	0.95	1	0.95		
q	0.1	0.2	0.8	0.05	0.2	0.25	0.15	0.1	0.05	0	0.05		
p*q	0.09	0.16	0.16	0.05	0.16	0.19	0.13	0.09	0.05	0	0.05	1.1175	
Valoracion: SI		1											
NO		0											
												rtt=	0.6749636
												KR=	0.674963603

De este resultado Su magnitud de coeficiente de confiabilidad es de 0.67, lo cual significa que está dentro del rango de magnitud de **alta confiabilidad**, de una medición de 11 ítems y 20 sujetos.

CONFIABILIDAD DE RENDIMIENTO LABORAL MEDIANTE EL METODO DE ALFA DE CRONBACH.

ITE	SUJETOS																				TOTA L
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	92
2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	2	2	86
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	88
4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	88
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	2	87
6	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	2	82
7	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	88
8	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	91
9	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	93
10	3	4	5	1	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	74
11	4	3	4	4	5	4	4	4	5	2	5	2	3	4	5	5	4	4	1	2	74
12	2	2	2	1	4	5	4	4	4	2	2	2	1	1	4	2	1	2	4	2	51
13	2	2	1	1	5	3	4	4	5	2	1	2	1	4	3	4	1	1	4	5	55
14	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	93
15	3	2	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	80
16	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	89
17	5	1	5	4	4	5	1	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	1	2	78
18	4	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	89
19	4	2	5	4	2	4	2	1	5	4	5	4	5	4	2	2	4	5	2	2	68
20	4	2	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	2	82
21	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	2	5	5	4	4	89
	0.8	1.5	1.1	1.6	0.5	0.3	1.0	0.8	0.1	0.9	1.1	0.9	1.5	0.7	0.6	1.0	1.4	1.0	1.4	1.2	20.319
	5	5	6	5	5	9	5	3	3	5	5		6	3	6	9	1	6	6		05

K	21
Sumatoria Vi	20.3190476
Vt	137.590476
seccion 01	1.05

seccion 02	0.85232228
absoluto	0.85232228
alfa de cronbach	0.8949384

De este resultado de 0.89 del alfa de Cronbach; de la variable Rendimiento Laboral se concluye que es **fuertemente Confiable** del instrumento de medición de la variable, de 21 ítems y 20 sujetos.

Se demuestra también que la confiabilidad mediante Alfa de cronbach de Rendimiento Laboral hecho con el programa estadístico SPS es la siguiente:

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO

PROVINCIA DE LAMAS-REGION SAN MARTIN
Certificada con Gestión Ambiental Local para el Desarrollo Sostenible - GALS I: 2008 - 2014

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

RESOLUCION DE ALCALDIA N° 107-2017-MDSH/A

Shanao, 21 de agosto del 2017

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO

VISTO:

La Sesión de Concejo Extraordinaria N° 035-2017 de fecha 21 de agosto del 2017 y la carta de fecha 04 de agosto del 2017, en la que Ing. M.Sc. POMPILIO AZANG HUAMAN solicita formalización mediante documento para realizar estudio de tesis doctoral en la Municipalidad Distrital de Shanao,

CONSIDERANDO:

Que, la Municipalidad Distrital de Shanao es el órgano de Gobierno Local, con personería jurídica y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. Correspondiéndole, según el caso, promover el desarrollo humano sostenible dentro de una cultura de paz y de respeto a los valores humanos, propiciando una sociedad justa, democrática y solidaria.

Que, resulta muy significativo el esfuerzo y deseo de realizar estudio de investigación doctoral por parte del Ing. M.Sc. POMPILIO AZANG HUAMAN con los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Shanao, tesis de investigación basado en Assessment Center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores.

Que, la realización del presente estudio de Tesis no acarrea compromiso de pago alguno por parte de la municipalidad Distrital de Shanao, siendo esto responsabilidad del Ing. M.Sc. POMPILIO AZANG HUAMAN y, por consiguiente, el estudio se hará a voluntad propia.

Estando a lo expuesto, en estricta aplicación del numeral 6) del Artículo 20° de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972 y con las atribuciones que esta investida el Despacho de Alcaldía.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **AUTORIZAR** al Ing. M.Sc. POMPILIO AZANG HUAMAN, para la realización de su investigación doctoral basado en Assessment Center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Shanao, sin retribución alguno.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR a Secretaria General de esta entidad, el cumplimiento cabal de lo dispuesto en la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



Validación de propuesta

INFORME DE OPINION DE JUECES SOBRE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION.

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA “MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN ASSESSMENT CENTER EN LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO DEL RIO MAYO, 2017”


Estimado experto(a):

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta “MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN ASSESSMENT CENTER EN LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO DEL RIO MAYO, 2017”, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la propuesta “modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Shanao del rio mayo, 2017”:


	C1	C2	C3	C4	C5
	Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado
N°	Aspectos a valorar del Modelo				
1			X		
2			X		
3			X		
4			X		
5			X		
6			X		
7				X	
8			X		


Dr. Norman Soria Barriañes
C.P.C.C. - MAY 19 - 214

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

3. Valoración de algunos aspectos de la PROPUESTA “MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN ASSESSMENT CENTER EN LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO DEL RIO MAYO, 2017”, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.


 Dr. Nerydy Sofía Bardales
 CPCC - MAY 19 - 214

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la propuesta “ modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo, 2017 ”, refleja los principios teóricos que la sustentan.									X
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.									X
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									X
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la propuesta “ modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo, 2017 ”									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.								X	
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la propuesta “ modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo, 2017 ”, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X

5. Opinión de Aplicabilidad:

Visto la teoría con el diseño, se valida
la propuesta de manera favorable.

Fecha: 10 Mayo 2019



Dr. Norman Soria Bardales
M.P.C.C. - MAT 19-214

Sello, firma, DNI

DNI: 05396076

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA “MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN ASSESSMENT CENTER EN LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO DEL RIO MAYO, 2017”

Estimado experto(a):

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta “MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN ASSESSMENT CENTER EN LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO DEL RIO MAYO, 2017”, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la propuesta “modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Shanao del rio mayo, 2017”:

	C1	C2	C3	C4	C5
	Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	X				
2	Importancia de los componentes	X				
3	Fundamentación de cada componente	X				
4	Argumentos de la organización	X				
5	Relevancia del componente teórico	X				
6	Coherencia entre los componentes	X				
7	Importancia de la normatividad		X			
8	Importancia de los contenidos	X				

... de la investigación que en cada aspecto valorado marque con una cruz (X) las sugerencias y las modificaciones que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

3. Valoración de algunos aspectos de la PROPUESTA “MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN ASSESSMENT CENTER EN LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO DEL RIO MAYO, 2017”, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la propuesta “ modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo, 2017 ”, refleja los principios teóricos que la sustentan.									X
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.									X
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									X
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la propuesta “ modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo, 2017 ”									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.								X	
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la propuesta “ modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo, 2017 ”, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X

5. Opinión de Aplicabilidad:

Se valida la propuesta de manera favorable
ya que tiene consistencia la teoría con el diseño.

Fecha: 12 Mayo 2019


.....
Rossana H. Hidalgo Pozzi
DRA. EN PLANIFICACIÓN
Y GESTIÓN
.....
Sello, firma, DNI
DNI: 07618465

CUESTIONARIO

**ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA
EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA “MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS BASADO EN ASSESSMENT CENTER EN LA MEJORA DEL
RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SHANAO DEL RIO MAYO, 2017”**

Estimado experto(a):

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta “MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN ASSESSMENT CENTER EN LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO DEL RIO MAYO, 2017”, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la propuesta “modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Shanao del rio mayo, 2017”:

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas		X			
2	Importancia de los componentes		X			
3	Fundamentación de cada componente		X			
4	Argumentos de la organización			X		
5	Relevancia del componente teórico		X			
6	Coherencia entre los componentes		X			
7	Importancia de la normatividad		X			
8	Importancia de los contenidos		X			


 Mtro. Alejandro Berro Triguero, Ph.D.
 DIRECTOR DE CUANCIA MULTISectorial y Evaluación

00953802

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

3. Valoración de algunos aspectos de la PROPUESTA “MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN ASSESSMENT CENTER EN LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO DEL RIO MAYO, 2017”, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la propuesta “ modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo, 2017 ”, refleja los principios teóricos que la sustentan.									X
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.									X
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.								X	
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la propuesta “ modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo, 2017 ”									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.									X
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la propuesta “ modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo, 2017 ”, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X


 Sr. Dr. Alejandro Bery Espinoza, M. D.
 Director de Ciencia Política y Gobierno
 00953802

5. Opinión de Aplicabilidad:

propuesta muy adecuada y valida para su
Aplicación y contribución a la Ciencia.

Fecha: 07 Mayo / 2019

.....
Sixto Alejandro Heroy Trigo, Ph.D.
SECRETARÍA DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y OCUPACIÓN
.....

Sello, firma, DNI

00953802

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA “MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN ASSESSMENT CENTER EN LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO DEL RIO MAYO, 2017”


Estimado experto(a):

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta “MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN ASSESSMENT CENTER EN LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO DEL RIO MAYO, 2017”, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la propuesta “modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Shanao del rio mayo, 2017”:

		C1	C2	C3	C4	C5
		Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado
Nº	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas		X			
2	Importancia de los componentes		X			
3	Fundamentación de cada componente		X			
4	Argumentos de la organización			X		
5	Relevancia del componente teórico		X			
6	Coherencia entre los componentes		X			
7	Importancia de la normatividad			X		
8	Importancia de los contenidos		X			


 UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
 TARPOTO
 Dr. Aníbal Quinteros García
 RECTOR

2. Se le agradecerá que en cada aspecto valorado indicara cual de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1	Argumentos organiz. Imp. Normat.	Mejorar Redacción Reddet. Norm. Locales, Munic. Recursos humanos.
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

3. Valoración de algunos aspectos de la PROPUESTA "MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN ASSESSMENT CENTER EN LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO DEL RIO MAYO, 2017", que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la propuesta "modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo, 2017", refleja los principios teóricos que la sustentan.								X	
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.								X	
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.								X	
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la propuesta "modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo, 2017"							X		
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.								X	
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la propuesta "modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo, 2017", como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
 TAPOTO
 Dr. Apolito Quinteros García
 RECTOR

5. Opinión de Aplicabilidad:

Si es Aplicable.

Fecha: 06 05 / 2019

 UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
ARAPOTO

Dr. Aníbal Quinteros García
RECTOR

Sello, firma, DNI

01130958

CUESTIONARIO

**ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA
EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA “MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS BASADO EN ASSESSMENT CENTER EN LA MEJORA DEL
RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SHANAO DEL RIO MAYO, 2017”**

Estimado experto(a):

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta “MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN ASSESSMENT CENTER EN LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO DEL RIO MAYO, 2017”, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica de los estudiantes de doctorado.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la propuesta “modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Shanao del rio mayo, 2017”:

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas		X			
2	Importancia de los componentes		X			
3	Fundamentación de cada componente		X			
4	Argumentos de la organización			X		
5	Relevancia del componente teórico	X				
6	Coherencia entre los componentes		X			
7	Importancia de la normatividad		X			
8	Importancia de los contenidos		X			

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1	En el proceso	Incluir capacitación
2		
3		
4	Organización	En Resultado Mejorar organización RRHH
5		
6		
7		
8		

3. Valoración de algunos aspectos de la PROPUESTA "MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN ASSESSMENT CENTER EN LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO DEL RIO MAYO, 2017", que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la propuesta "modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo, 2017", refleja los principios teóricos que la sustentan.									X
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.								X	
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.								X	
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la propuesta "modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo, 2017"								X	
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.									X
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la propuesta "modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center en la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de shanao del rio mayo, 2017", como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.								X	

5. Opinión de Aplicabilidad:

propuesta, válida, adecuada y pertinente
para su Aplicación.

Fecha: 07 Mayo 2019


Orlando Gómez Ramírez
DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

Sello, firma, DNI
05122663



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

Azang Huamán Pompilio

D.N.I. : 01126717

Domicilio : Jirón San Pedro N° 780, Partido Alto - Tarapoto

Teléfono : Fijo : Móvil 921677631

E-mail : pazang2010@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Doctor

Mención : Gestión Pública y Gobernabilidad

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Azang Huamán Pompilio

Título de la tesis:

“Modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center para mejorar el rendimiento laboral, municipalidad distrital de shanao, 2017”

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 17 de octubre de 2019

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=1193023563&s=1&u=1072787371

feedback studio | Modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center para mejorar el rendimiento laboral, Municipalida... /0

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO.

PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

"Modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center para mejorar el rendimiento laboral, Municipalidad distrital de Shmao, 2017"

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

AUTOR:
M.Sc. Pompilio Arang Huamán.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1668-8199>

ASFSOR:
Dr. José Manuel Delgado Hardslex
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6574-2789>

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Resumen de coincidencias

20 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	6 %
2	repositorio.upao.edu.pe	1 %
3	recursosbiblio.url.edu.gt	1 %
4	www.clad.org.ve	1 %
5	alicia.concytec.gob.pe	1 %
6	objetos.univalle.edu.co	<1 %
7	zadoco.site	<1 %

Página: 1 de 103 Número de palabras: 18748 Text-only Report | High Resolution Activado

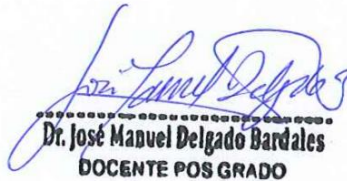
2019/07/19 11:04 p.m. 15/10/2019

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

El Dr. **JOSÉ MANUEL DELGADO BARDALES**, ha revisado la tesis del estudiante M.Sc. **POMPILIO AZANG HUAMAN**, titulado “**MODELO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN ASESSMENT CENTER PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SHANAO, 2017**” constato que la misma tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**.

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

Tarapoto, 15 de octubre de 2019


.....
Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Dra. ROSA MABEL CONTRERAS JULIÁN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

M.Sc. Pompilio Azang Huamán

INFORME TÍTULADO:

“Modelo de gestión de recursos humanos basado en assessment center para mejorar el rendimiento laboral, Municipalidad distrital de Shanao, 2017”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobar por unanimidad



Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
CPPe: 0324802